

-topitop

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024



VISTIENDO AL MUNDO
CON RESPONSABILIDAD

Índice

Carta del Gerente General	5
Resultados de nuestra gestión 2024	7



01 Somos Topitop

pág. 8

1.1	Nuestra historia	9
1.2	Misión, visión y valores	12
1.3	Nuestras sedes operativas	14
1.4	Reconocimientos y Certificaciones	16

02 Gobernamos con liderazgo

pág. 20

2.1	Gobierno corporativo	21
2.2	Ética empresarial y anticorrupción	26
2.3	Desempeño Económico	32
2.4	Cumplimiento Normativo	33



03 Apostamos por un futuro sostenible

pág. 37

3.1	Nuestro compromiso con la sostenibilidad	38
3.2	Nuestra contribución a los ODS	43
3.3	Relacionamiento con nuestros grupos de interés	46
3.4	Proceso de materialidad	49
3.5	Desarrollo de productos con materiales sostenibles	52



04 Topitop, vistiendo al mundo con responsabilidad

pág. 58

4.1	Nuestros productos y servicios	59
4.2	Nuestros clientes y principales mercados	60
4.3	Gestión sostenible de la cadena de suministro	61
4.4	Desarrollo de procesos sostenibles: innovación y tecnología	63
4.5	Gestión de nuestros clientes	68



05 Gestionamos el talento de forma segura

pág. 69

5.1	Gestión, atracción y desarrollo del talento	70
5.2	Talento TOP	72
5.3	Capacitación y desarrollo del personal	78
5.4	Oportunidades justas e igualitarias	82
5.5	Gestión de la salud y seguridad en el trabajo	85



06 Impactamos positivamente en el planeta

pág. 96

6.1	Gestión ambiental y cambio climático	97
6.2	Gestión del agua	99
6.3	Gestión de la energía	105
6.4	Gestión de emisiones	111
6.5	Gestión de residuos y economía circular	115



07 Generamos valor social

pág. 121

7.1	Nuestro compromiso con las comunidades	122
7.2	Respeto por los derechos humanos	134
7.3	Actividades que nos unen	139



08 Acerca de nuestro reporte de sostenibilidad

pág. 144

8.1	Índice de Contenidos GRI	146
-----	--------------------------------	-----

Gerente General

**GUSTAVO
LÓPEZ NIÑO
DE GUZMÁN**

Gerente General -
División Industrial





Carta del Gerente General

GRI 2-22

Estimados clientes, trabajadores, socios y grupos de interés:

Me complace presentar nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, elaborado conforme con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). En este documento se refleja no solo nuestros avances, sino también el compromiso de Topitop con una gestión ética, responsable y sostenible, orientada a crear valor económico, social y ambiental de forma equilibrada.



Desempeño económico y gobernanza

El año 2024 ha sido significativo. Así, en el ámbito económico y de gobernanza, logramos mantenernos por tercer año consecutivo como la empresa número uno en el ranking de exportaciones de prendas de vestir del Perú.

Generamos un valor económico de USD 119.4 millones y nuestras exportaciones representaron el 84 % de las ventas totales. Esta solidez financiera ha sido acompañada por una gestión basada en la eficiencia, en el control y en la transparencia.

Nuestro compromiso con la innovación también se fortaleció; en esa línea, invertimos más de USD 2.1 millones en la investigación y en el desarrollo, mediante el impulso de procesos sostenibles que aportaron valor a toda nuestra cadena productiva. Adicionalmente, reafirmamos nuestra cultura

ética con el 100 % del personal comunicado en la política y en los controles anticorrupción, así como en la renovación de nuestra certificación Business Alliance for Secure Commerce (BASC), que nos acompaña desde hace 16 años como nuestro sello de integridad y de comercio seguro.

Durante este periodo, también fuimos reconocidos por instituciones importantes del país; por ello, recibimos el premio a la Diversificación de Producto por la Asociación de Exportadores (ADEX), el reconocimiento a la Trayectoria Empresarial por la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo (Promperú) en Perú Moda Deco, y el galardón a las Buenas Prácticas Laborales otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como resultado del esfuerzo colectivo de toda nuestra organización.



Desempeño social

En la dimensión social, continuamos fortaleciendo el bienestar de nuestros trabajadores y de nuestras comunidades.

De esta manera, finalizamos el año con una participación femenina del 47 % en nuestra fuerza laboral, lo que demuestra nuestro avance hacia una mayor equidad de género.

Además, invertimos USD 56,000 en programas sociales que incluyen acciones de voluntariado,

campañas de salud y educación ambiental en comunidades vulnerables.

Por otra parte, es importante señalar que contamos con la certificación ABE como Socio Promotor en Topy Top S.A. y como Socio Emprendedor en Topy Tex Star S.A., ambas distinciones reconocen nuestras buenas prácticas laborales. Asimismo, renovamos exitosamente nuestra certificación Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) en Nivel Gold.



Desempeño ambiental

Desde la dimensión ambiental, consolidamos una gestión alineada con nuestro compromiso climático.

Para ello, reaprovechamos el 81 % de los residuos sólidos y tratamos la totalidad de nuestros efluentes industriales conforme con la normativa nacional.

De igual forma, renovamos nuestras certificaciones Global Organic Textile Standard (GOTS) y Global Recycled Standard (GRS), además de participar en iniciativas como el programa de uso eficiente de los recursos y la producción más limpia promovido por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y en proyectos de economía circular junto con la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC).

Estos resultados nos motivan a seguir trabajando con integridad y una visión orientada al futuro. Cabe destacar que esto no sería posible sin el compromiso de nuestros equipos, la confianza de nuestros clientes y el apoyo constante de nuestros socios estratégicos.

Gracias por acompañarnos en este camino. En Topitop, continuamos avanzando con determinación hacia una industria textil más innovadora, sostenible y, sobre todo, más humana.

Gustavo López Niño de Guzmán
Gerente General - División Industrial

Resultados de nuestra gestión 2024

Económicos y de gobernanza



N°1

en el ranking nacional de exportación de prendas de vestir.



USD 2.1 MM

Invertidos en I+D enfocados en sostenibilidad.



84 %

de las ventas totales representó la exportación.



BASC por 16° año

consecutivo.



Renovación

de certificaciones GOTS, GRS, WRAP (Nivel Gold).



Adhesión

a la iniciativa SBTi (Science Based Targets Initiative).

Social



100 %

de nuestros trabajadores fueron comunicados en temas éticos y de anticorrupción.



Reconocimientos

por buenas prácticas: ADEX, Congreso Industria Sostenible, CONCYTEC, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).



47 %

de nuestro equipo está conformada por mujeres.



3,515

trabajadores, fortaleciendo nuestro impacto social y liderazgo en empleabilidad responsable.



35,645

horas de formación para nuestros trabajadores en 2024.

Ambiental



100 %

de energía eléctrica renovable con certificación I-REC (International Renewable Energy Certificate).



2 proyectos

aprobados de Zonas Industriales Sostenibles con financiamiento del Fondo Mundial para el Medio Ambiente y ONUDI.



Cumplimiento

del Acuerdo de Producción Limpia (APL) con el MINAM.



81 %

de residuos sólidos reaprovechados.



01

Somos **Topitop**



1.1

Nuestra historia

Somos Topitop, una de las empresas más representativas del Perú en el sector textil.

Nacimos en 1983, como resultado de la visión de emprendedores peruanos que apostaron por una industria que reflejara la identidad y la cultura del país. Desde entonces, nuestro compromiso con la calidad, la innovación y la sostenibilidad ha sido constante.

Hoy lideramos el ranking de exportadores peruanos gracias a la excelencia de nuestros textiles, también debido a una manufactura de alto nivel y, en particular, porque contamos con una sólida red de distribución internacional.

Nuestro modelo de negocio integrado, que está constituido por Topy Top S. A., Sur Color Star S. A. y Topy Tex Star S. A., nos permite ofrecer productos de alta calidad, elaborados con responsabilidad ambiental y social.

Avanzamos con una visión de crecimiento equilibrado que contribuye al desarrollo sostenible de nuestra empresa y de la sociedad.

GRI 2-1

LA ESENCIA DE TOPITOP EN TRES PALABRAS



DEDICACIÓN



PERSEVERANCIA



INGENIO

Nuestra línea de tiempo



1983

Conocer la historia de Topitop y de los miles de peruanos que brindaron su talento y su capacidad en los primeros talleres de confección textil, ahora convertidos en nuestra organización, es motivo de orgullo y, por ello, **nos complace contarla al mundo.**

Fundación de Topy Top S. A. y expansión de actividades comerciales.



1986

Inauguración de la primera tienda Topy Top en Lima, seguida de expansiones en provincias.



1995

Implementación de la planta modelo para exportaciones e inicio de operaciones de tintorería de hilos y telas.



2005

Nos convertimos en el principal exportador de productos textiles y confecciones en el Perú.



2007

Cambio de identidad corporativa y actualización de la marca comercial de Topy Top a Topitop.



2008

Inicio del uso de gas natural en nuestros procesos productivos.



2009

Apertura de una planta textil en Lurín e inicio de las operaciones de hilatura de fibras de algodón.



2011

Publicación de un artículo sobre la trayectoria y el éxito de Topitop en el *Wall Street Journal* de EE. UU.



2012

Inauguración de la planta de Chíncha para expandir nuestras operaciones.



2019

Construcción de una planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) para los procesos textiles.



2021

Transición a la utilización de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables en todas nuestras instalaciones.



2023

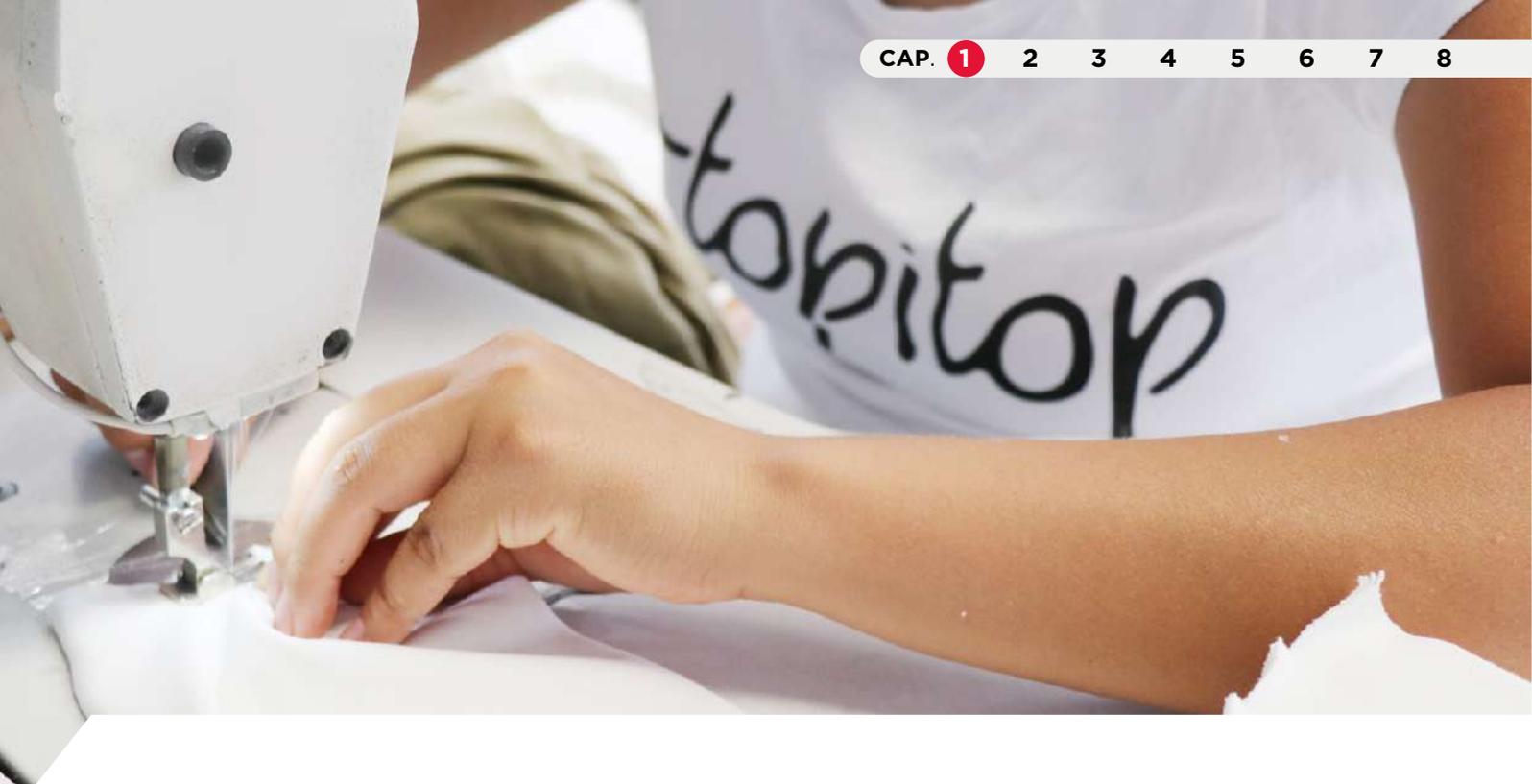
Firma del Acuerdo de Producción Limpia (APL) con el Gobierno peruano.



2024

Nos comprometimos con la iniciativa de los Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi).

Reconocimiento por implementar tecnologías limpias en colaboración con ZIS Perú y ONUDI.



1.2

Misión, visión y valores

En Topitop, estamos en constante transformación. Por ello, apostamos por la reinversión y por contribuir al desarrollo sostenible del país. A través del tiempo, nuestros valores nos han guiado hacia un crecimiento sostenido y hacia una mejora continua, lo que nos ha permitido adaptarnos a los cambios del mercado sin prescindir de nuestra esencia.

Nos inspira una búsqueda permanente de la excelencia, que se refleja en nuestro esfuerzo diario, tanto a nivel individual como en equipo. Actuamos alineados a nuestra misión, visión y propósito, convencidos de que solo así podemos construir una organización sólida, coherente y preparada para los desafíos del futuro.



Misión

Vestir al mundo con prendas de moda casual de alta calidad.



Visión

Ser reconocidos como la marca peruana líder, tanto en la fabricación como en la comercialización de prendas de vestir para el sector retail y exportación.

Valores



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Nuestra motivación principal es la satisfacción de nuestros clientes comprendiendo sus necesidades con empatía, creando experiencias de compra memorables, estableciendo sólidas relaciones y superando sus expectativas con servicios y productos de calidad.



INNOVACIÓN

Promovemos un ambiente donde la originalidad, la optimización de procesos, la exploración de nuevas ideas y de soluciones disruptivas mejoren las estrategias y los productos existentes de la organización actuando de manera rápida y eficiente para capitalizar todas las oportunidades.



INTEGRIDAD

Creemos en el fortalecimiento de nuestra reputación a través de la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, comprometidos con los más altos estándares, comunicándonos con transparencia y respetando la dignidad de los demás en un ambiente inclusivo y de igualdad.



DESARROLLO SOSTENIBLE

Nos orienta una perspectiva a largo plazo y trascendente a través de la mitigación del impacto ambiental de las operaciones, siendo responsables socialmente y estableciendo metas, estrategias y planes que aseguren la viabilidad y el éxito continuo de la organización en el futuro.



CENTRADOS EN LAS PERSONAS

Priorizamos el liderazgo integral que promueve el bienestar de los trabajadores comprendiendo sus necesidades, fomentando el intercambio de ideas y opiniones, delegando responsabilidades y otorgando autonomía, e invitando a un trabajo colaborativo entre equipos para desarrollar el potencial individual y contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales.

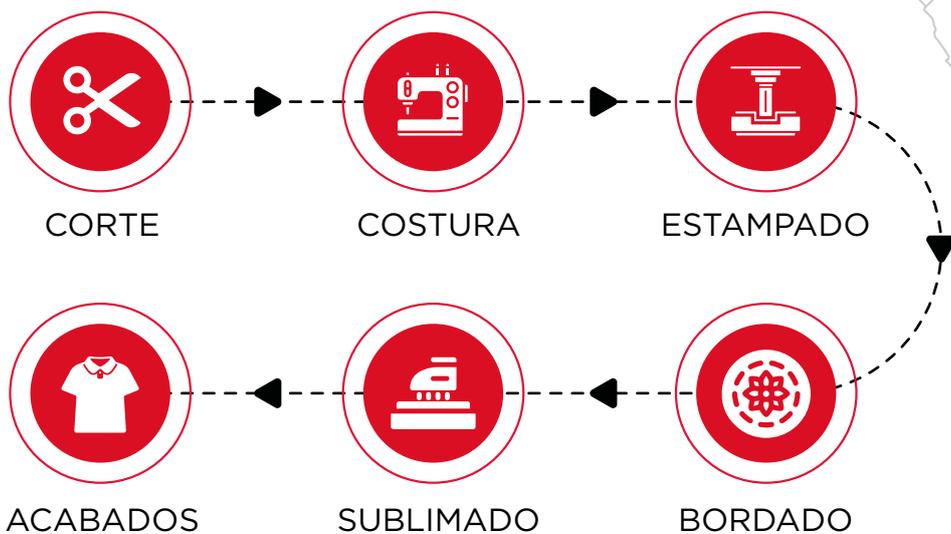
1.3

Nuestras sedes operativas

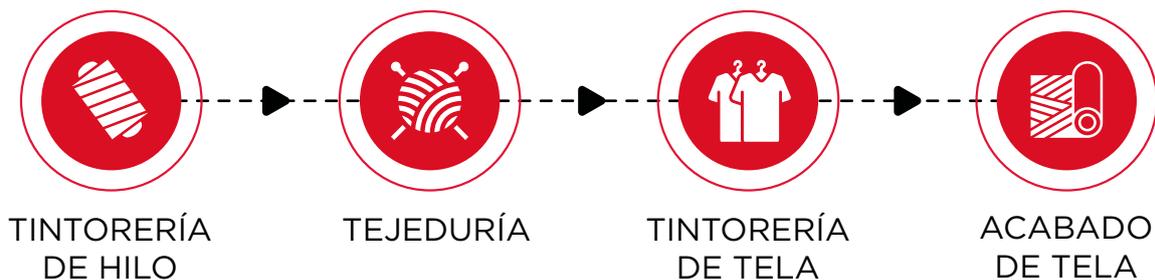
Nuestras operaciones se desarrollan a nivel nacional, a través de tres sedes ubicadas estratégicamente en distintos puntos del territorio peruano.

Lima

Topy Top S. A.: Av. Santuario N° 1323 - 1350, urb. Zárate, San Juan de Lurigancho - Lima - Lima.



Sur Color Star S. A.: Av. Santuario N.º 1256, urb. Zárate, San Juan de Lurigancho - Lima - Lima.



Ica

Topy Tex Star S. A.: Prolongación
Sebastián Barranca S/N, Pueblo Nuevo -
Chincha - Ica.



1.4

Reconocimientos y Certificaciones

Contar con certificaciones y reconocimientos vigentes hasta el año 2024 representa para nuestra organización no solo un respaldo externo a nuestra labor, sino también una validación concreta del compromiso sostenido con la sostenibilidad, la calidad y la responsabilidad empresarial.

Estos logros reflejan el esfuerzo articulado por garantizar que nuestros productos y servicios cumplan con altos estándares ambientales, sociales y éticos, alineándose con los principios del consumo responsable y la producción sostenible. De este modo, contribuimos activamente al desarrollo social y económico del país, consolidando nuestro rol como actores responsables dentro de la economía nacional.



CERTIFICACIÓN BASC (BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE [ALIANZA EMPRESARIAL PARA UN COMERCIO SEGURO])

En octubre de 2024 obtuvimos, por décimo sexto año consecutivo, la recertificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce), reafirmando nuestro compromiso con la implementación de buenas prácticas orientadas al comercio seguro. Esta recertificación fue otorgada tras una evaluación rigurosa basada en la Norma y Estándares Internacionales BASC Versión 6-2022, en cumplimiento con los Requerimientos Mínimos de Seguridad del programa C-TPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism). La certificación mantiene su vigencia hasta noviembre de 2025.



CERTIFICACIÓN WRAP (WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION [PRODUCCIÓN ACREDITADA RESPONSABLE MUNDIAL])

Contamos con la Certificación WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production), la cual fue recertificada en 2024 con la obtención del Nivel Gold. Esta distinción acredita el cumplimiento íntegro de los 12 principios del estándar WRAP, que abarcan aspectos clave como la gestión de recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, prácticas ambientales responsables y cumplimiento legal, incluyendo regulaciones en materia de importaciones, exportaciones, aduanas y seguridad. La vigencia de esta certificación se extiende hasta octubre de 2025.



CERTIFICACIÓN ABE (ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES)

Durante el 2024, continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con el desarrollo de buenas prácticas laborales.

La unidad operativa Topy Top S.A. mantiene su certificación ABE como Socio Promotor, en reconocimiento a la aplicación de acciones que generan un impacto positivo en sus trabajadores. Esta certificación estará vigente hasta abril de 2025.

Por su parte, Topy Tex Star S.A. mantiene la certificación ABE como Socio Emprendedor, validando así sus esfuerzos por implementar prácticas que favorecen el bienestar de su equipo. Esta certificación tiene vigencia hasta noviembre de 2025.



CERTIFICACIÓN GOTS (GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD [ESTÁNDAR MUNDIAL DE TEXTILES ORGÁNICOS])

En octubre de 2024, renovamos la certificación GOTS, que avala el cumplimiento de criterios ambientales y sociales en la producción de textiles a base de fibras orgánicas. Esta certificación garantiza que nuestros productos están libres de tintes y químicos nocivos, y que las materias primas utilizadas provienen de cultivos orgánicos sin fertilizantes, pesticidas, herbicidas ni semillas genéticamente modificadas. Su vigencia se extiende hasta diciembre de 2025.



CERTIFICACIÓN GRS (GLOBAL RECYCLED ESTÁNDAR [ESTÁNDAR MUNDIAL DE RECICLADO])

En octubre de 2024, renovamos nuestra certificación GRS, un estándar internacional voluntario que aplica a productos elaborados con fibras recicladas. Esta certificación valida el cumplimiento de criterios relacionados con el contenido reciclado, la trazabilidad en toda la cadena de suministro, el desempeño ambiental y social, así como el control de sustancias químicas restringidas. Su vigencia se extiende hasta diciembre de 2025.



ACREDITACIÓN DEL LABORATORIO DE SUR COLOR STAR S. A

En noviembre de 2024, obtuvimos la renovación de la acreditación de nuestro laboratorio de calidad textil por parte de Bureau Veritas Perú. Esta acreditación nos habilita para aplicar diversos métodos de prueba, incluyendo solidez del color, cambio dimensional, valor de pH, apariencia post lavado doméstico, densidad de tejido, revirado, resistencia a la explosión y al pilling, entre otros ensayos técnicos. La vigencia de esta acreditación se extiende hasta noviembre de 2025.



ADHESIÓN A LA INICIATIVA SBTI

En agosto de 2024, formalizamos nuestra adhesión a la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y reafirmamos nuestro compromiso con los objetivos de sostenibilidad respaldados por la ciencia. Esta adhesión nos alinea con los esfuerzos globales para la reducción de las emisiones y la acción frente al cambio climático.



PROGRAMA SOBRE EL USO EFICIENTE DE RECURSOS Y PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA (RECP)

En marzo de 2024, participamos en un programa impulsado por el Ministerio de la Producción y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), que convocó a 20 representantes del sector industrial a nivel nacional. Topitop fue una de las empresas invitadas a formar parte de esta iniciativa. El programa tuvo como objetivo brindar herramientas y conocimientos para identificar proyectos orientados a mejorar el uso de recursos y reducir la huella de carbono en las operaciones industriales.



RECONOCIMIENTO POR EXCELENCIA EXPORTADORA

En noviembre de 2024, fuimos reconocidos por la Asociación de Exportadores (ADEX) en la categoría Diversificación de Productos durante la ceremonia de Excelencia Exportadora, realizada en el marco del Día del Exportador. El reconocimiento fue recibido por nuestro gerente general de la División Industrial, como resultado de nuestro compromiso con la sostenibilidad y con la innovación aplicada a nuestros productos.



RECONOCIMIENTO EN EL CONGRESO INTERNACIONAL DE INDUSTRIA SOSTENIBLE

En noviembre de 2024, fuimos reconocidos durante el III Congreso Internacional de Industria Sostenible por la implementación de tecnologías más limpias en nuestra planta textil. Este reconocimiento fue otorgado en el marco del proyecto Zonas Industriales Sostenibles en Perú (ZIS Perú), con el apoyo de la ONUDI y el Ministerio de la Producción (PRODUCE). Este logro refuerza nuestra posición como referentes en la sostenibilidad de la industria textil.



RECONOCIMIENTO DE CONCYTEC POR INNOVACIÓN

En julio de 2024, el proyecto presentado por Sur Color Star fue aprobado y reconocido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec), en el marco de la Ley N.º 30309 que promueve la investigación científica y la innovación tecnológica. El reconocimiento fue recibido por nuestro gerente de Operaciones Textiles de Sur Color Star, durante la Semana de la Innovación 2024.



MEJOR EMPRESA EXPORTADORA

En junio de 2024, fuimos reconocidos como la Mejor Empresa Exportadora 2023 en el marco del vigésimo Foro Textil, organizado por la ADEX. El evento contó con la participación de autoridades del sector, entre ellas la ministra de Comercio Exterior y Turismo, así como los representantes de la ADEX y los líderes de la industria textil nacional.



CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA (APL)

En octubre de 2024, cumplimos satisfactoriamente todas las metas establecidas en el Acuerdo de Producción Limpia (APL), suscrito con el Ministerio del Ambiente (MINAM). Este cumplimiento ratifica nuestro compromiso con una gestión eficiente de los residuos sólidos y en la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.





02

Gobernamos con
liderazgo

2.1

Gobierno corporativo

GRI 2-9 | 2-11 | 2-28 | 3-3

Creemos que **un gobierno corporativo sólido es fundamental** para **asegurar el crecimiento sostenido y la gestión responsable** de nuestra empresa.

Por esta razón, contamos con un marco de principios, políticas, procedimientos y prácticas que orientan nuestras decisiones con ética, transparencia, equidad y eficiencia. Este enfoque refuerza la confianza de nuestros grupos de interés y contribuye a la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Nuestra estructura de gobierno está constituida por la Junta General de Accionistas, órgano máximo de decisión, que elige al Directorio. Este, a su vez, designa al gerente general y a los principales responsables de la gestión operativa y administrativa de la organización.

La gestión sostenible de Topitop se sustenta en una serie de políticas y lineamientos que detallamos a continuación:

Políticas	Códigos y procedimientos	Comités
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de Responsabilidad Social. ✓ Política de Sostenibilidad. ✓ Política Integrada de Sistemas de Gestión. ✓ Política de Seguridad y Salud Ocupacional. ✓ Política de Gestión Ambiental. ✓ Política de Agua y Energía. ✓ Política de Gestión de Residuos. ✓ Política de Tecnologías de la Información. ✓ Política Remunerativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Ética y Conducta. ✓ Procedimiento de Compras. ✓ Procedimiento de Quejas y Reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comité de Ética y Conducta. ✓ Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual. ✓ Comité de seguridad para el comercio seguro. ✓ Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estructura de gobierno



GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-18

La conducción estratégica de Topitop está a cargo del Directorio, constituido por seis miembros elegidos anualmente por la Junta General de Accionistas, en función de sus competencias técnicas, su experiencia en el sector textil, así como su trayectoria profesional y sus capacidades de liderazgo. Los directores pueden ser reelegidos de forma indefinida.

El Directorio tiene a su cargo la representación legal de la sociedad y la dirección de los principales actos corporativos. Entre sus funciones destacan las siguientes: organizar la estructura interna, nombrar o remover al gerente general, los apoderados y los funcionarios clave, así como evaluar y aprobar el plan estratégico, los presupuestos y las políticas corporativas más relevantes.

Estas políticas incluyen temas importantes como el Código de Ética y Conducta, la gestión de riesgos, la prevención de delitos, la libre competencia, la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, entre otros criterios vinculados con el desarrollo del negocio.

Cabe precisar que el presidente del Directorio no ejerce funciones ejecutivas en la empresa, ya que la gestión operativa está a cargo del gerente general, quien lidera la administración de Topitop y reporta al Directorio. Esta separación de roles fortalece la gobernanza corporativa y refuerza la transparencia en la toma de decisiones.

Nuestra estructura de gobierno y administración está organizada en cinco niveles, que permiten una gestión eficiente, transparente y alineada a los objetivos estratégicos de la empresa:

Estructura de gobierno y de administración



JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Órgano supremo de decisión. Nombra al Directorio y define los lineamientos clave de la organización.



DIRECTORIO

Responsable de la conducción estratégica y supervisión de la gestión general de la empresa.



GERENCIAS

Encargadas de la dirección operativa en cada área especializada, bajo los lineamientos del Directorio.



JEFES DE ÁREA

Responsables de ejecutar los planes y estrategias definidos asegurando la coordinación entre equipos.



TRABAJADORES

Pilares fundamentales en la ejecución de las operaciones, comprometidos con los objetivos de calidad, eficiencia e innovación.

Para asegurar una gestión transparente y prevenir conflictos de interés, se aplican criterios específicos en la propuesta y en la elección de los miembros del Directorio. La Junta General de Accionistas es responsable de evaluar su desempeño, lo que permite garantizar la integridad del órgano de gobierno.

El gerente general, por su parte, revisa y aprueba el Reporte de Sostenibilidad, a partir de los informes elaborados por el equipo técnico. Cuando se requiere, los integrantes del

Directorio pueden fortalecer sus conocimientos en el desarrollo sostenible, mediante consultorías u orientación de expertos en la materia.

Asimismo, es responsabilidad de la Gerencia General presentar al Directorio cualquier inquietud relevante que pueda generar impactos reales o potenciales sobre los grupos de interés, a fin de asegurar que esta información sea considerada para una toma de decisiones oportuna y adecuada.

Política de Remuneración

GRI 2-19 | 2-20

En nuestra Política de Remuneración se establecen los criterios que rigen la estructura salarial en Topitop, con el objetivo de promover la equidad interna y la competitividad externa. Para la evaluación de los puestos operativos, aplicamos un sistema basado en factores y puntos; mientras que, para los puestos administrativos y gerenciales, la metodología internacional de valoración de puestos HAY.

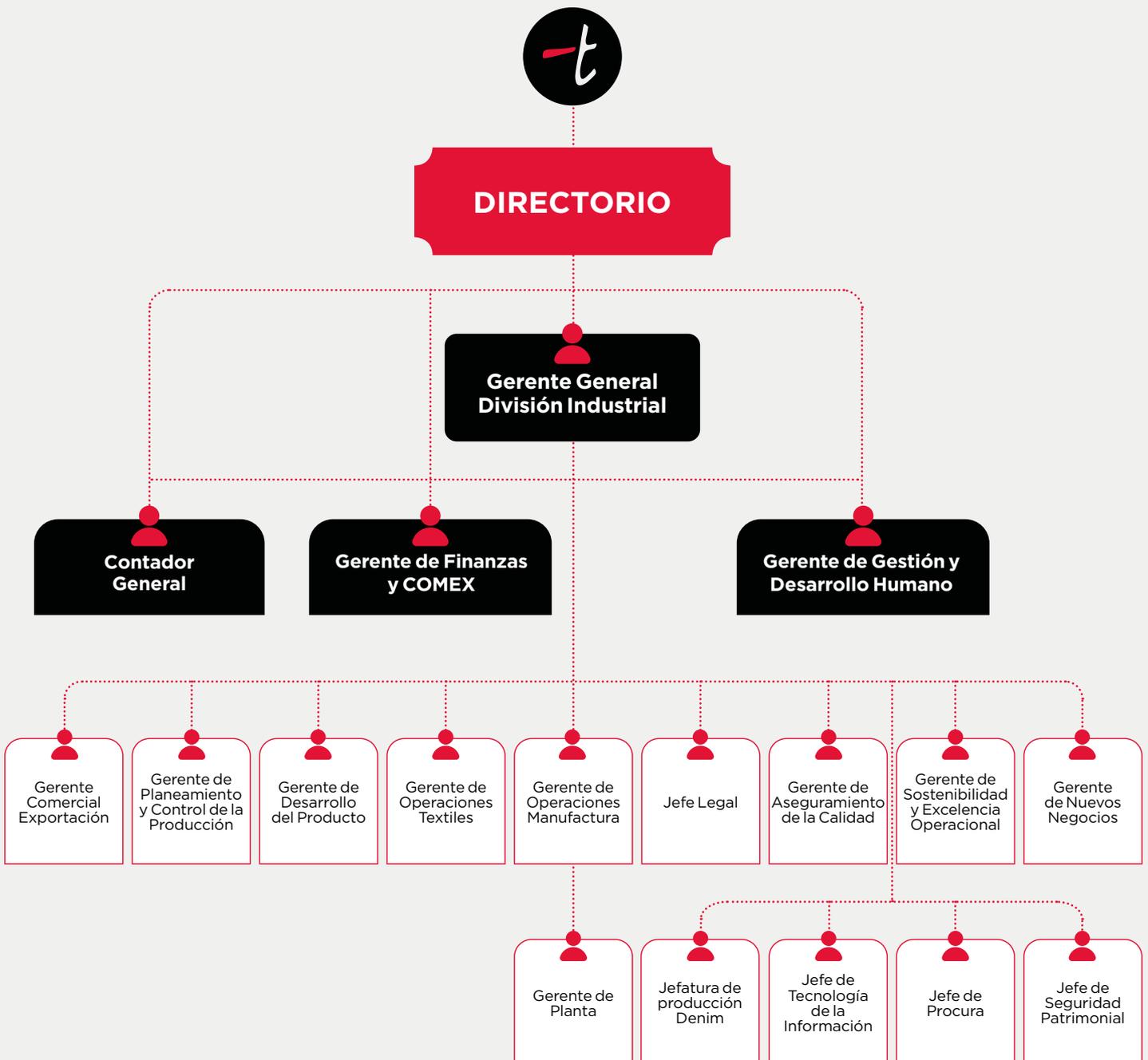
Un equipo multidisciplinario capacitado participa de forma constante en los procesos de formación y actualización sobre estas metodologías, lo que permite asegurar la coherencia, la adecuación y la vigencia de nuestra escala salarial. La propuesta final es validada por la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano.

En cuanto a la compensación de los altos ejecutivos, al igual que el resto de los trabajadores, se otorgan los beneficios establecidos por ley, junto con las bonificaciones especiales vinculadas al desempeño. Además, realizamos una nivelación salarial anual para el personal operativo, conforme a nuestras políticas internas, de manera que mantenemos estructuras salariales justas y alineadas con las condiciones del mercado.

Organigrama corporativo

GRI 2-9

La Gerencia General de la División Industrial tiene a su cargo la conducción de nuestra estructura organizacional. Desde esta instancia se articula el trabajo de las gerencias de primera línea, responsables de gestionar las principales áreas de negocio y asegurar el cumplimiento de los objetivos operativos y estratégicos de la empresa.



2.2

Ética empresarial y anticorrupción

GRI 2-16 | 2-26 | 3-3

Promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la transparencia. Estos valores están presentes en nuestra Política Integrada de Sistemas de Gestión, que establece lineamientos para prevenir actividades ilícitas como la corrupción, el soborno, el narcotráfico, el lavado de activos, entre otras. Esta política es transversal a todos nuestros procesos y se refleja en el comportamiento esperado de nuestros trabajadores en sus interacciones con clientes, proveedores, aliados y la sociedad.

Durante 2024, realizamos un análisis de contexto para identificar amenazas relevantes para la operación. Al respecto, una de las principales fue la corrupción. Ante ello, como respuesta, se reforzaron los controles operacionales y se implementó un sistema de monitoreo continuo a través de auditorías internas y externas. De este modo, cuando se detecta que un control no se está ejecutando adecuadamente, se realiza un análisis de causa raíz y se proponen acciones de mejora o reemplazo. Esta gestión proactiva busca evitar pérdidas económicas y proteger la reputación de la empresa.

En línea con este compromiso, los principios éticos institucionales continúan vigentes: integridad, veracidad, compromiso, disciplina, honestidad, confianza, justicia, respeto mutuo y responsabilidad. Estos valores guían la conducta de nuestros equipos y fortalecen la cultura de cumplimiento. Así, las principales acciones implementadas en 2024 para prevenir las actividades ilícitas y la corrupción fueron las siguientes:

Se llevaron a cabo capacitaciones internas sobre la prevención de delitos vinculados al comercio internacional, **con un enfoque especial en la lucha contra la corrupción.** Estas sesiones estuvieron dirigidas a personal clave de áreas críticas.

Se ejecutó una auditoría interna como parte del Programa Anual de Auditoría BASC, liderada por nuestro equipo interno. Posteriormente, en octubre, se desarrolló la auditoría externa a cargo de BASC Perú, que evaluó la efectividad del Sistema de Gestión en Control y Seguridad, y confirmó la solidez de los controles implementados para mitigar riesgos ilícitos.

Además, en este período participamos en auditorías llevadas a cabo por nuestros clientes, con el fin de validar el cumplimiento de los controles del Sistema de Gestión en Control y Seguridad.



Nuestros logros

En octubre de 2024, luego una exhaustiva auditoría externa, **obtuvimos nuevamente la recertificación BASC, consolidando 16 años de compromiso con un comercio internacional seguro, ético y confiable.** Este logro evidencia la eficacia de nuestro Sistema de Gestión en Control y Seguridad, especialmente en lo relacionado con la gestión de anticorrupción, al garantizar la integridad de nuestros procesos y la prevención de delitos como la corrupción, el soborno, el narcotráfico, el lavado de activos, entre otros. Continuamos trabajando para fortalecer operaciones responsables que generen confianza en nuestros clientes, aliados y la sociedad.

Código de Ética y Conducta

GRI 2-23

El Código de Ética y Conducta de Topitop es un instrumento clave que orienta el comportamiento de quienes forman parte de la empresa, puesto que en él se establecen los principios para guiar la actuación de nuestros trabajadores, directivos y terceros vinculados —como proveedores y clientes—, sin importar el tipo de relación contractual que mantengan

con nosotros. En este código se reflejan nuestros valores éticos institucionales y se respalda una cultura de integridad, coherente con los objetivos corporativos.

A continuación, se detallan los lineamientos que lo componen:

- ✓ Cumplir estrictamente con las leyes y las regulaciones nacionales vigentes y aplicables.
- ✓ Ofrecer un ambiente de trabajo basado en el respeto, la igualdad, la comunicación efectiva, la confianza y el trato justo.
- ✓ Ofrecer igualdad salarial y de oportunidades a sus trabajadores con base en sus responsabilidades, competencias y habilidades.
- ✓ Salvaguardar la seguridad y la salud en la labor de los trabajadores y la integridad de las instalaciones, a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
- ✓ Proteger el medio ambiente previniendo la contaminación y haciendo uso razonable de los recursos naturales.
- ✓ Definir, comunicar y hacer cumplir las políticas y los reglamentos internos de la empresa.

Comité de Ética y Conducta

En Topitop contamos con un Comité de Ética y Conducta, responsable de asegurar el cumplimiento de nuestro Código y de promover una cultura de integridad en toda la organización. Este comité se reúne mensualmente, convocado por su presidente, y puede realizarlo de manera presencial o virtual según lo requiera la situación. Su labor principal es analizar y resolver los casos que se le presenten, a través de la remisión de informes al Directorio de forma trimestral o de manera inmediata si se trata de asuntos sensibles o de gravedad.

El comité está conformado por cinco miembros del equipo directivo, designados por el Directorio.



DIRECTORES (2)



GERENTE GENERAL DE LA DIVISIÓN INDUSTRIAL



GERENTE GENERAL DE LA DIVISIÓN RETAIL



GERENTE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Entre las funciones de este comité, están:



Analizar los **casos reportados** y proponer el inicio del **procedimiento disciplinario** previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.



Informar y **proponer recomendaciones** a los directores **sobre los casos** que se presenten.



Estandarizar la interpretación y la aplicación del **Código de Ética y Conducta**.



Realizar **seguimiento y monitoreo de las denuncias** presentadas.

MECANISMOS PARA REPORTAR

Nuestros trabajadores tienen a disposición un canal para reportar cualquier incumplimiento al Código de Ética y Conducta. Para ello, deben enviar su denuncia al Comité de Ética y Conducta vía correo electrónico, en el que incluyan su identificación, la del implicado y toda la información o documentación relevante. Los reportes anónimos no serán considerados y se archivarán automáticamente.

Toda Información recibida se maneja bajo estricta confidencialidad. En caso de recibir represalias o amenazas por haber realizado un reporte, el denunciante debe comunicarlo de inmediato al comité.



Correo electrónico



comitedeetica@topitop.com.pe

OPERACIONES EVALUADAS PARA DETERMINAR RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

GRI 205-1

Como parte de nuestra política, realizamos la gestión de riesgos al menos una vez al año, con un enfoque preventivo frente a las amenazas como la corrupción. Durante 2023, evaluamos el 100 % de los 12 procesos críticos identificados por su nivel de exposición a este riesgo. En ese periodo, se implementaron controles operacionales y se fortaleció el monitoreo para asegurar su cumplimiento.

En 2024, reafirmamos nuestro compromiso al evaluar el 100 % de los 13 procesos críticos actualizados, lo que permitió identificar riesgos de corrupción registrados en nuestra Matriz de

Gestión de Riesgos (BASC). Para cada riesgo identificado, se aplicaron controles específicos y su efectividad fue verificada mediante monitoreos periódicos. En los casos donde los controles no resultaron adecuados, se diseñaron e implementaron medidas mejoradas. Esta práctica constante de revisión nos permite prevenir que los riesgos se materialicen y fortalecer la integridad de nuestras operaciones.

Evaluamos el 100 % de nuestros procesos críticos frente a amenazas como la corrupción y gestionamos los riesgos identificados durante 2024.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

GRI 205-2 | 205-3

Reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de una cultura ética y transparente, tanto dentro de la organización como con nuestros grupos de interés. Durante 2024, desarrollamos un esfuerzo coordinado para informar y sensibilizar a nuestros trabajadores y proveedores sobre los controles anticorrupción. Esta labor incluyó la difusión de nuestra Política Integrada de Sistemas de Gestión y el Código de Ética, mediante el uso de canales como las capacitaciones, los correos electrónicos, las redes internas y el material gráfico en planta.

“

Cerramos el 2024 sin registrar casos de corrupción, reafirmando nuestro compromiso con una gestión ética, íntegra y transparente en todas nuestras operaciones”.

A continuación, se muestra el porcentaje de personas que recibieron esta información:



Como parte de nuestras acciones de **formación en ética y controles anticorrupción**, en 2024 capacitamos al

92%

de **nuestro personal crítico**, incluyendo trabajadores y obreros.

Las lecciones aprendidas en materia de gestión anticorrupción han sido clave para el proceso de mejora continua en Topitop. La retroalimentación obtenida de las auditorías internas, externas y de clientes ha reforzado la importancia de mantener una vigilancia constante y una política flexible, capaz de adaptarse a nuevos desafíos. Este aprendizaje ha resaltado la necesidad de continuar fortaleciendo los controles operacionales sobre los riesgos de corrupción y de seguir consolidando una cultura organizacional basada en la integridad. Actualmente, nos encontramos trabajando en la recertificación BASC para el periodo 2025. De esta manera, continuamos reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y con el comercio seguro.

2.3

Desempeño Económico

GRI 201-1 | 3-3

En 2024, fortalecimos nuestra capacidad de generar valor económico a través de una gestión financiera responsable, enfocada en el equilibrio entre el crecimiento, la eficiencia y la sostenibilidad. Nuestra operación mantuvo un enfoque estratégico que nos permitió responder a los desafíos del entorno, considerando siempre los objetivos de largo plazo.

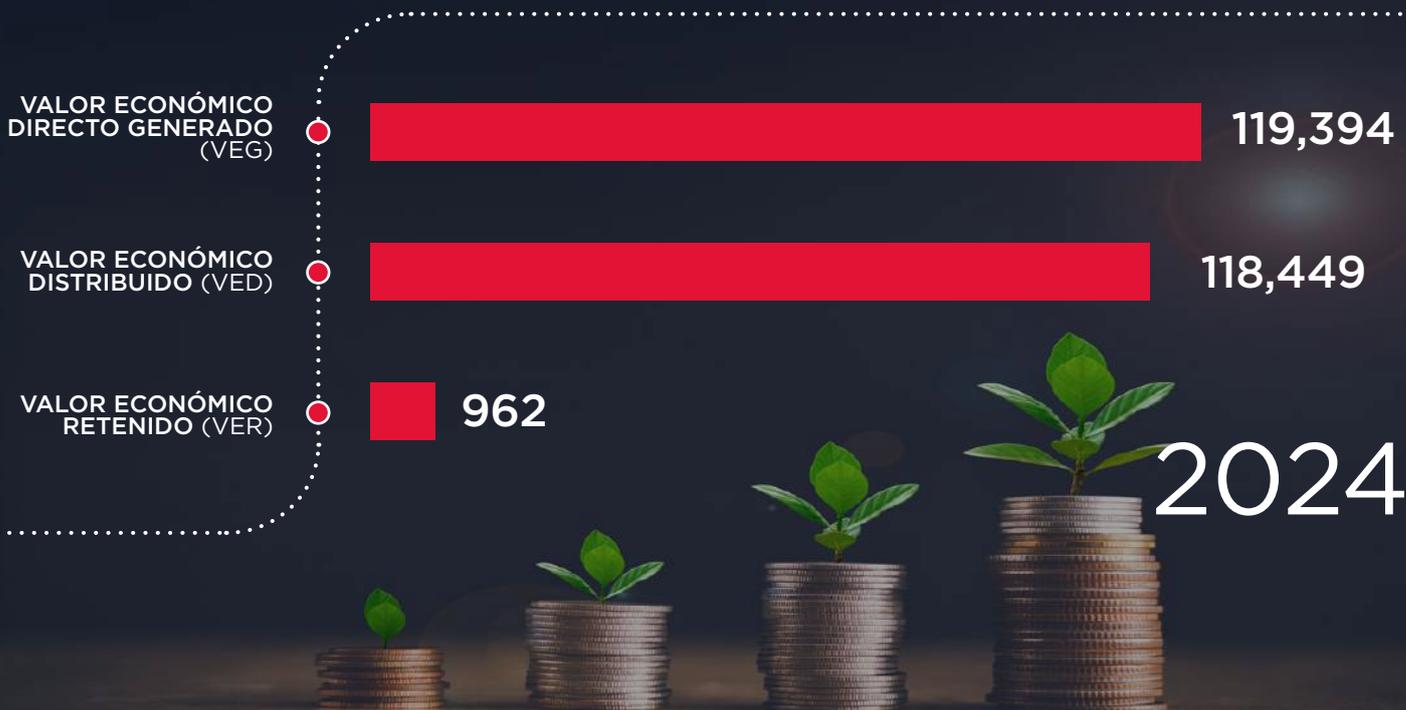
Generamos un valor económico total de USD 119.4 millones, de los cuales USD 118.4 millones se destinaron a cubrir gastos operativos, salarios, beneficios de trabajadores, impuestos al Gobierno peruano e inversiones en las comunidades locales.

El valor económico retenido ascendió a USD 0.96 millones, reflejando un ejercicio disciplinado que prioriza la estabilidad operativa y el fortalecimiento institucional.

Adicionalmente, monitoreamos periódicamente nuestros indicadores clave, como el EBITDA, el margen operativo y el margen bruto, alineados a los objetivos definidos en el presupuesto corporativo. Esta información guía nuestras decisiones estratégicas y es revisada en los comités de gerencia y directorio.

Por otra parte, en el ámbito comercial, ocupamos el primer lugar en el ranking nacional de exportación de prendas de vestir, lo que consolida nuestro liderazgo en el sector. Las exportaciones representaron el 84 % de nuestras ventas totales y mantuvieron una sólida presencia en los mercados internacionales. A continuación, presentamos el valor económico generado y distribuido por nuestras tres unidades de negocio durante el 2024:

VALOR ECONÓMICO GENERADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO (EN MILES DE DÓLARES)



2.4

Cumplimiento Normativo

GRI 2-27 | 3-3

En Topitop, impulsamos una gestión responsable y comprometida con el cumplimiento de la normativa vigente del sector textil, tanto a nivel nacional como internacional. Estamos convencidos de que respetar las regulaciones es fundamental para construir relaciones comerciales sólidas, sostenibles y de largo plazo.

Este compromiso se ve reflejado en nuestros resultados del 2024, año en el que no se registraron multas ambientales. Este logro representa el resultado de un trabajo articulado entre nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad y los lineamientos del

pilar ambiental. Gracias a esta integración, logramos anticiparnos a los riesgos, prevenir impactos negativos y mantener un desempeño ambiental consistente y riguroso.

Como parte de este enfoque, asumimos compromisos claros con las normas de responsabilidad empresarial, que abarcan diversas dimensiones clave para nuestra gestión.

Nuestros compromisos con las normas de responsabilidad empresarial comprenden los siguientes lineamientos:

✓ EL CUMPLIMIENTO LEGAL

La adherencia a leyes y regulaciones laborales, tanto locales como internacionales, que incluyen los estándares éticos, la prevención de la corrupción, la transparencia y la legislación ambiental relevante.

✓ LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Mantenemos el empleo de forma estrictamente voluntaria, evitando cualquier forma de coerción o garantía para el pago de una deuda.

✓ LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Nos adherimos estrictamente al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que asegura la no participación en ninguna forma de trabajo infantil.

✓ LA PROHIBICIÓN DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL

Garantizamos un lugar de trabajo respetuoso de los derechos y la dignidad de los trabajadores, libre de acoso sexual, gestos indecentes o amenazantes.

✓ LA COMPENSACIÓN Y LOS BENEFICIOS LABORALES

Cumplimos con la ley peruana en cuanto a la compensación mínima requerida, que incluyen los salarios, las bonificaciones y los beneficios.

✓ LAS HORAS DE TRABAJO

Aseguramos el cumplimiento de las leyes sobre las horas extras y el descanso semanal.

✓ LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La contratación, la promoción y la desvinculación de personal se basa exclusivamente en las habilidades para desempeñar el trabajo, sin discriminación por las características o las creencias personales.

✓ LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Proporcionamos un entorno laboral seguro y saludable que fomenta la productividad y prioriza la seguridad.

✓ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetamos el derecho de los trabajadores a ejercer la libre asociación y la negociación colectiva.

✓ EL MEDIO AMBIENTE

Cumplimos con todas las leyes ambientales requeridas por la normativa peruana y monitoreamos activamente nuestras prácticas ambientales.

✓ EL CUMPLIMIENTO DE ADUANAS Y SEGURIDAD

Aseguramos el cumplimiento de todas las leyes de aduana aplicables y prohibimos el embarque ilegal de productos terminados.

✓ LA SEGURIDAD

Mantenemos procedimientos adecuados para garantizar la seguridad del transporte, las personas y la seguridad física de las instalaciones.



Gestión de riesgos

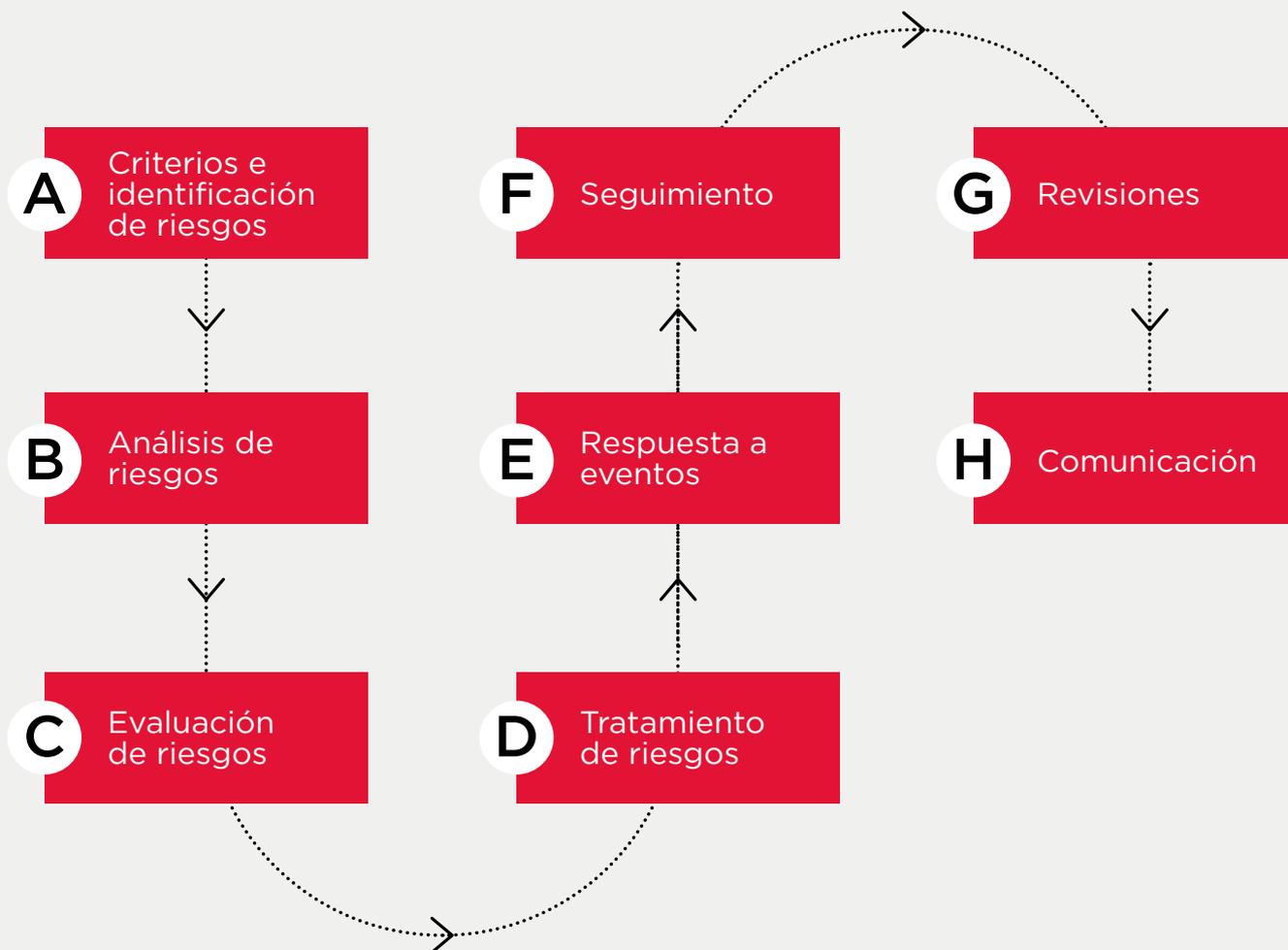
GRI 2-12 | 2-25 | 3-3

En 2024, mantenemos una gestión de riesgos estructurada y preventiva, centrada en identificar y mitigar los riesgos de las principales amenazas que podrían afectar la continuidad de nuestras operaciones.

A través de una matriz de seguimiento, evaluamos de forma constante los riesgos vinculados a nuestros procesos críticos, los cuales son reportados al Directorio para su análisis y toma de decisiones conjunta.

Este enfoque nos permite anticipar posibles impactos, prevenir actividades ilícitas y fortalecer nuestros mecanismos de control en línea con los objetivos estratégicos de la empresa.

La gestión de riesgos en nuestra empresa sigue la siguiente metodología:



Entre los principales riesgos que seguimos gestionando se encuentran:



Riesgos en la exportación de mercadería y logística de proveedores de comercio exterior



Riesgos en el sistema de gestión



Riesgos en tecnologías de la información



Riesgos en control y seguridad



Riesgos legales



Riesgos en el almacenamiento de productos terminados

La gestión activa de estos riesgos refuerza nuestra capacidad de respuesta y contribuye a garantizar una operación segura y sostenible.



03

Apostamos por un
futuro sostenible

3.1

Nuestro compromiso con la sostenibilidad

GRI 2-22 | 3-3

Ante los desafíos y los riesgos ambientales que enfrenta el planeta, hemos asumido un sólido compromiso con la sostenibilidad. Por ello, apostamos por el desarrollo de productos y procesos responsables en toda nuestra cadena de valor, con el propósito de generar un impacto positivo y contribuir a una sociedad más equitativa y consciente del cuidado ambiental.

Para nosotros, la sostenibilidad no es una tendencia, sino un principio transversal que guía nuestras decisiones y refleja nuestro compromiso con la creación de valor compartido, razón por la cual, buscamos siempre el equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del entorno.

Por ello, contamos con una estrategia integral que nos permite minimizar los impactos ambientales, sociales y económicos de nuestras operaciones. Esta estrategia se basa en la identificación oportuna de los riesgos y las oportunidades dentro de toda nuestra cadena de valor, lo que nos permite actuar de manera preventiva y promover un desarrollo más sostenible.

Como organización responsable, trabajamos de manera colaborativa para avanzar hacia un futuro más justo y sostenible. Este compromiso se articula a través de los siguientes instrumentos de gestión:

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Creemos en una forma de hacer empresa que genere valor con propósito y, sobre todo, que permita construir un futuro más justo, consciente y sostenible.



Impulsar la sostenibilidad no es un esfuerzo aislado, puesto que requiere sumar voluntades. Por eso, integramos a nuestros grupos de interés mediante acciones de comunicación, formación y sensibilización que promueven el conocimiento y la adopción de nuestros instrumentos de gestión sostenible, tanto dentro como fuera de la empresa.

A continuación, compartimos cómo venimos desplegando estas iniciativas:

A NIVEL INTERNO



Charlas y talleres de capacitación con los trabajadores.



Correo, intranet, flyers.

A NIVEL EXTERNO



Charlas y talleres con los grupos de interés externos (proveedores y cliente)



Redes sociales.

Política de Sostenibilidad

GRI 2-23

Nuestra Política de Sostenibilidad guía la forma en que nos relacionamos con el entorno, promoviendo prácticas responsables en todos los niveles de la organización. Refleja nuestro compromiso con una gestión ética, respetuosa con las personas, el ambiente y las comunidades con las que interactuamos.

Nuestra Política de Sostenibilidad recoge los siguientes compromisos:



Buscar un desarrollo equilibrado entre lo económico, social y ambiental alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y a los Principios del Pacto Mundial. en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambientales y lucha contra la corrupción.



Desarrollar una estrategia de gestión basada en la búsqueda constante de materias primas, hilados, químicos, auxiliares y accesorios responsables, cuidando el medio ambiente y con un enfoque de ecodiseño de nuestros productos, reduciendo así el impacto ambiental negativo y buscando generar una economía circular.



Aprovechar al máximo los recursos que utilizamos en nuestros procesos, minimizando la generación de residuos para de esta manera contribuir a la preservación de nuestro planeta.



Cumplir con los principios de responsabilidad social empresarial, normativa legal aplicable y altos estándares éticos en toda la organización y los grupos de interés.



Comunicar nuestra Política de Sostenibilidad a todos los grupos de interés: trabajadores, clientes, proveedores y demás asociados de negocios.

Buscamos garantizar el crecimiento sostenible de nuestra empresa, por eso nos comprometemos a seguir estos compromisos y colaborar con todas las partes interesadas, con el fin de fomentar una cultura sostenible en nuestra organización.

Estrategia de Sostenibilidad

GRI 2-22 | GRI 2-24

Trabajamos cada día con el propósito de generar valor compartido para todos nuestros grupos de interés y aportar al bienestar de la sociedad. Para ello, contamos con una estrategia de sostenibilidad que nos permite gestionar de forma integral los impactos sociales, económicos y ambientales que generamos, así como anticipar riesgos y aprovechar oportunidades a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Nuestra estrategia toma como marco de referencia la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A partir de este compromiso global, enfocamos nuestras acciones en áreas clave como la gestión responsable de materias primas, la reducción de emisiones de carbono, el uso eficiente del agua, prácticas de teñido sostenibles, la promoción de la economía circular, el fortalecimiento de la responsabilidad social y la obtención de certificaciones que respalden nuestros avances.



Nuestro viaje hacia la sostenibilidad

La ruta que hemos recorrido en los últimos años refleja nuestra determinación por hacer frente al cambio climático y aportar activamente a un futuro sostenible. Cada hito alcanzado es evidencia de una evolución constante, del impacto de nuestras acciones y del compromiso real de Topitop con la sostenibilidad en el tiempo.



2008

Empezamos a utilizar gas natural como fuente de energía más limpia y eficiente.



2015

Obtuvimos la certificación de Producción Acreditada Responsable Mundial (WRAP).



2018

Implementamos el Índice Higg, un conjunto de herramientas para la medición estandarizada de la sostenibilidad en nuestra cadena de valor.



2019

Comenzamos la gestión activa de nuestra huella de carbono y huella hídrica.

Construimos una planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) para nuestras operaciones textiles.



2020

Aumentamos la eficiencia energética de nuestra maquinaria textil con tecnología de automatización y variadores de frecuencia.



2021

Hicimos la transición a energía eléctrica proveniente de fuentes renovables en todas nuestras instalaciones.



2022

Establecimos nuestro equipo de sostenibilidad corporativa.

Recibimos la certificación Global Recycled Standard (GRS).



2023

Firmamos un acuerdo voluntario de producción limpia con el Gobierno peruano, centrado en la gestión y reducción de residuos sólidos.

Obtuvimos el primer lugar en el proyecto de reciclaje de conos plásticos de hilo de coser.



2024

Nos adherimos a la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTI).

Recibimos un reconocimiento por la implementación de tecnologías más limpias, en colaboración con ZIS Perú y con el respaldo de ONUDI.



3.2

Nuestra contribución a los ODS

GRI 2-22 | 2-28

Durante el 2024, reafirmamos nuestro compromiso con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, integrándolos como parte central de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nuestro propósito es que las operaciones que desarrollamos generen un impacto positivo en el entorno y contribuyan al bienestar de las futuras generaciones.

En el transcurso del año, mediante acciones concretas, proyectos y alianzas estratégicas, hemos contribuido al cumplimiento de diversos ODS, entre los que destacamos:



ODS

CONTRIBUCIÓN



- **Cero accidentes incapacitantes y fatales** registrados durante el 2024.
- **Desarrollo de programas preventivos**, seguimiento y vigilancia por patologías crónicas **en trabajadores**.
- Desarrollo de **campañas de lactancia materna**.
- Desarrollo de **programas de vacunación**.
- **Atención médica directa en tópicos** con cobertura a personal, terceros y visitantes.
- **Seguimiento del ausentismo** por motivos de salud.



- **Programas de capacitación técnica**, liderazgo y habilidades blandas.
- **Alianzas con universidades e institutos**, patrocinio de estudios gratuitos para trabajadores y sus familias.
- **Acceso a plataformas e-learning**, certificaciones y desarrollo profesional continuo.

ODS

CONTRIBUCIÓN



- **47 % de participación femenina** en diferentes áreas claves de la empresa.
- **Obtención de la certificación “Empresa Segura”** y el reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Inclusión de mujeres en áreas no tradicionales** (estampados y tejeduría).
- **Prevención del acoso** y la violencia de género.
- **Formación continua sobre igualdad** y liderazgo femenino.



- **Incorporamos una nueva hidroextractora con sistema de filtrado y recuperación hídrica**, reemplazando un equipo sin esta tecnología, y sumándose a la ya instalada en 2023.
- **Adquirimos una nueva compactadora de tela con sistema de enfriamiento sin consumo de agua**, tras una evaluación tecnológica orientada a procesos más sostenibles.



- **100 % de energía eléctrica con certificación IREC** (International Renewable Energy Certificate).
- **Redujimos el consumo específico de energía eléctrica en 2.5 % por kilogramo de tela y de gas natural en 6 %** respecto a nuestra línea base de 2022.
- **Avanzamos en la instalación de luminarias LED**, alcanzando un 90 % de cobertura en nuestras plantas.



- **7,548 capacitaciones** realizadas en 2024, con un total de **35,645 horas de formación** para fortalecer habilidades técnicas y blandas.
- **Alianza con NETZUN** permitió **capacitar a 1,557 trabajadores con más de 3,000 horas** en modalidad e-learning.
- **Reconocidos por NETZUN** como una de las **mejores empresas en su primer año de implementación de plataforma virtual**.
- **Valor económico distribuido de USD 118.4 millones** beneficiando a todos nuestros grupos de interés.

ODS

CONTRIBUCIÓN



- Retornamos **77,649 conos plásticos** a través del programa “Conitos Retornables”, **evitando** la generación de **1.16 toneladas de residuos plásticos** y la **emisión de 2.21 toneladas de CO₂**.
- Cumplimos el **100 % de metas del Acuerdo de Producción Limpia** en residuos sólidos, en colaboración con el MINAM.
- Alcanzamos un **81 % de reaprovechamiento de residuos sólidos**.



- **Iniciamos la medición de emisiones de Alcance 3** para ampliar nuestra gestión climática en toda la cadena de valor.
- **Nos comprometimos con la iniciativa Science Based Targets (SBTi)**, alineando nuestras metas con objetivos climáticos basados en ciencia.
- **Incorporamos un subproceso de presecado con vapor** que redujo el consumo de gas natural en el acabado de telas.
- **Adquirimos una rama con sistema de recuperación de calor aire-aire**, logrando 33 % menos consumo de gas natural por kg de tela.



- **Recertificación GOTS**, la cual establece un estándar global para productos de textiles elaborados con fibras orgánicas.
- **Recertificación GRS**, un estándar internacional voluntario y exhaustivo para artículos fabricados con fibra reciclada.
- **Recertificación BASC** para mejores prácticas en el comercio seguro.
- **Recertificación WRAP** para la gestión socialmente responsable del capital humano, la protección de la salud y seguridad, las prácticas ambientales y el cumplimiento legal en cuanto a importaciones, exportaciones, aduanas y normas de seguridad.
- **Cooperación con ONUDI y ZIS Perú** para tecnologías limpias.

3.3

Relacionamiento con nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Consideramos a nuestros grupos de interés como actores fundamentales para el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad. Por esta razón, estamos convencidos de que su participación es fundamental para avanzar como organización.

La identificación de estos grupos se basa en el análisis del contexto interno y externo de la empresa, considerando los factores que influyen en nuestro rol dentro de la cadena de suministro y del comercio. A continuación, presentamos los grupos de interés con los que mantenemos relación:



Mecanismos de comunicación con nuestros grupos de interés

GRI 2-25 | GRI 2-26

Establecemos una relación cercana con nuestros grupos de interés a través de mecanismos de comunicación que nos permiten escuchar, atender y responder a sus necesidades de forma oportuna. Esta interacción constante es parte de nuestra gestión y nos ayuda a fortalecer la confianza, la transparencia y el compromiso mutuo.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN	CATEGORÍA DE LOS GG.II.
 Directores y Gerencia General	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de Directorio • Correo corporativo 	Interno
 Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas • Correos • Llamadas telefónicas • Redes sociales • Página web 	Externo
 Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación directa • Reuniones periódicas • Afiches • Redes sociales • Correo corporativo 	Interno
 Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Redes sociales • Visitas guiadas 	Externo

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN	CATEGORÍA DE LOS GG.II.
 Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Correos • Llamadas telefónicas • Página web 	Externo
 Gremios empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación directa • Reuniones periódicas 	Externo
 Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones laborales • Consultas de cumplimiento de leyes laborales • Correos y cartas 	Externo

Mantenemos un compromiso constante con la mejora continua y el fortalecimiento del diálogo con nuestros grupos de interés, motivo por el cual, promovemos una comunicación abierta, directa y accesible a través de distintos canales formales e informales. Para ello, contamos con una política de puertas abiertas y fomentamos la interacción entre jefaturas y trabajadores, además de disponer de un protocolo interno para la atención de las quejas, los reclamos y las sugerencias. Este procedimiento, disponible para todos los trabajadores, contempla tanto la atención presencial como el uso de los buzones de sugerencias ubicados en nuestras instalaciones.

Asimismo, implementamos visitas semestrales y mantenemos un contacto frecuente con nuestros clientes mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas y reuniones presenciales. Estos espacios permiten identificar y resolver de forma oportuna cualquier reclamo o inquietud. Cabe señalar que todas estas interacciones se gestionan bajo el procedimiento corporativo «Gestión de Reclamos, Quejas y Sugerencias», en el que se establecen los mecanismos para asegurar una atención adecuada y oportuna a cada caso.





3.4

Proceso de materialidad

GRI 3-1

El análisis de materialidad continúa siendo una herramienta fundamental para comprender las necesidades y las expectativas de nuestros grupos de interés. A través de este ejercicio, identificamos los temas más relevantes —los llamados temas materiales— que orientan nuestras decisiones y prioridades, además de fortalecer la creación de valor económico, social y ambiental.

Este análisis también determina los contenidos de nuestro Reporte de Sostenibilidad, de

manera que asegura que desarrollemos los temas que resultan más significativos para nuestros públicos y para la gestión del negocio.

Durante el 2024, mantenemos vigente el análisis de materialidad desarrollado en el año anterior. Este proceso fue elaborado conforme a los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI), específicamente bajo el estándar GRI 3: Temas materiales. **Como resultado, identificamos 13 temas prioritarios a lo largo de toda nuestra cadena de valor.**

Etapas del proceso de materialidad

A continuación, presentamos los pasos seguidos para su elaboración:

Los pasos 1, 2 y 3 se relacionan al proceso continuo de identificación y evaluación de impactos.



Entender el contexto de la organización

Realizamos un análisis tanto interno como externo para comprender el contexto en el que opera nuestra empresa. En cuanto al análisis externo, realizamos un benchmarking de las empresas líderes en el sector textil con las que nos relacionamos, revisamos las guías y estándares de sostenibilidad como GRI, SASB y Sustainability Yearbook, así como las tendencias y riesgos del sector a nivel nacional e internacional.

En cuanto al análisis interno, revisamos nuestra estrategia de sostenibilidad, así como nuestras políticas y documentos de gestión para entender los temas de sostenibilidad que venimos gestionando.



Identificar impactos reales y potenciales

Para la identificación de impactos, realizamos un taller de impacto en la cadena de valor con las áreas claves y gerencias de nuestra empresa, donde identificamos los impactos que generamos y los que podríamos causar a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales (impactos positivos, negativos, reales y potenciales).

Además, incluimos la aplicación de otros instrumentos, como encuestas y entrevistas con nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores y gobierno local), a quienes les consultamos los aspectos de mayor impacto de Topitop, tanto positivos como negativos.



Evaluar y priorizar los impactos reales y potenciales

Después de un análisis exhaustivo de las fases anteriores, se establecieron criterios de evaluación para priorizar los impactos más importantes de Topitop. Para los impactos negativos, consideramos la escala, el alcance, la probabilidad y la severidad.

En cuanto a los impactos positivos, tomamos en cuenta la escala y el alcance, junto con otros criterios relevantes. Tras identificar y valorar los impactos (positivos y negativos, reales y potenciales), se procedió a priorizar aquellos más relevantes para nuestra gestión de sostenibilidad en 2023.

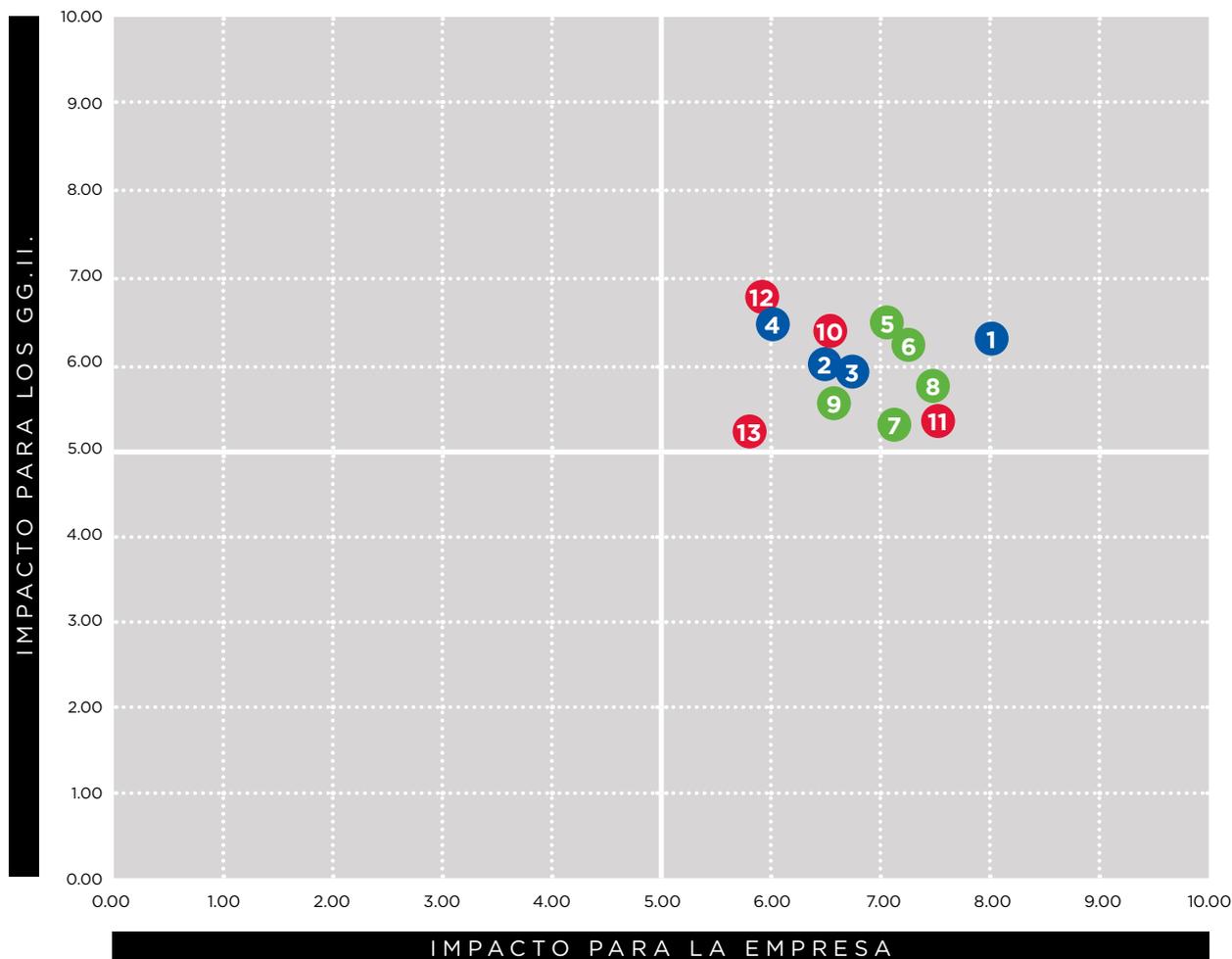
El paso 4 se relaciona a la priorización de impactos significativos.



Validación de los temas materiales

Finalmente, se procedió a la elaboración de la lista de los temas materiales más relevantes y significativos para la organización. Presentamos estos temas al área de sostenibilidad y a las gerencias para su validación. Los temas prioritarios fueron alineados con los estándares del GRI, determinando así los indicadores específicos a reportar.

MATRIZ DE MATERIALIDAD Y LISTA DE ASPECTOS MATERIALES



4 TEMAS ECONÓMICOS



- 1. Desempeño económico
- 2. Cumplimiento normativo
- 3. Gobernanza, ética y anticorrupción
- 4. Gestión de riesgos y crisis

5 TEMAS AMBIENTALES



- 5. Desarrollo de procesos sostenibles
- 6. Gestión del recurso hídrico
- 7. Residuos y economía circular
- 8. Desarrollo de nuevos productos con materiales sostenibles
- 9. Estrategia y mitigación al cambio climático

4 TEMAS SOCIALES



- 10. Desarrollo del talento, empleabilidad y bienestar laboral
- 11. Oportunidades justas e igualitarias
- 12. Salud y seguridad en el trabajo
- 13. Comunidad

3.5

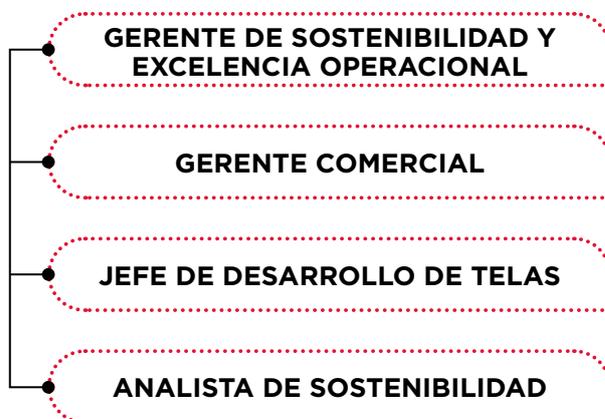
Desarrollo de productos con materiales sostenibles

GRI 3-3

En Topitop, impulsamos prácticas que respetan el medio ambiente, entre las cuales destaca el uso de materiales reciclados y biodegradables en toda nuestra cadena de suministro. Nuestro enfoque está en la búsqueda continua de fibras sostenibles a nivel global, con el fin de desarrollar productos alineados con los principios de circularidad y ecodiseño. Esto lo gestionamos en el marco de nuestra Política de Sostenibilidad, mediante una estrategia enfocada en reducir el impacto ambiental de nuestros productos, cuya estrategia se basa en tres pilares: el uso de materiales responsables, el empleo de químicos seguros y el enfoque de ecodiseño.

Nos hemos propuesto que, al 2025, al menos el 30 % de nuestros estilos producidos se encuentren elaborados con materiales sostenibles.

Para garantizar que esta estrategia avance de manera coherente, conformamos un comité especializado en materias primas sostenibles. Este equipo, que se reúne de forma periódica para revisar nuestros avances, está constituido por los siguientes miembros:



NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN SE CENTRA EN TRES ASPECTOS CLAVE:

1 MATERIAS PRIMAS RESPONSABLES:

Seleccionamos fibras naturales, biodegradables, recicladas o de origen regenerativo. En 2024, el 84 % del volumen de fibras sostenibles utilizadas fueron de origen vegetal. Incluimos algodón orgánico, Better Cotton Initiative (BCI), cáñamo, lino y algodón regenerativo, este último proveniente del primer campo con certificación Regenagri en Perú, con el que trabajamos desde 2023.

2 PRODUCTOS QUÍMICOS RESPONSABLES:

Utilizamos insumos certificados y promovemos procesos más limpios y seguros. Nos alineamos con los estándares de ZDHC, MRSL y OEKO-TEX, y buscamos constantemente reducir el uso de químicos, agua y energía en los procesos húmedos. Además, fomentamos la trazabilidad y el cumplimiento normativo junto con nuestros proveedores.

3 ECODISEÑO:

Diseñamos nuestras prendas considerando su impacto ambiental desde el inicio. Uno de nuestros objetivos es que al final de su vida útil, los componentes de cada prenda puedan ser separados y reciclados. Para ello, capacitamos a nuestros equipos de diseño, desarrollo y operaciones comerciales en criterios de circularidad y sostenibilidad.

Materias primas responsables

Seleccionamos nuestros materiales bajo criterios que priorizan el respeto por el medio ambiente y la calidad exigida para los productos de zición. **En nuestra estrategia de sostenibilidad, los aspectos sociales y ambientales son tan relevantes como los técnicos al momento de decidir qué fibras utilizar.**

Por ello, consideramos materiales que provienen de fuentes renovables, que requieren menos agua y energía para su procesamiento, que son biodegradables, reciclados o no genéticamente modificados. Además, promovemos el uso de fibras cuya producción cuide la biodiversidad y evite el uso de químicos peligrosos. En ese sentido, excluimos insumos que generen impactos negativos, como químicos nocivos, prácticas que destruyan la biodiversidad o impliquen crueldad animal.

		Fibras con menor consumo de agua		Fibras con menor consumo de energía		Fibras con materiales reciclados		Fibras de fuentes renovables
		Control de químicos		No GMO (organismos modificados genéticamente)		Biodegradables		No erosión de suelos

		Químicos nocivos
		Destrucción de la biodiversidad
		Crueldad animal

FIBRAS VEGETALES

Representaron el **84 %** de nuestras fibras sostenibles en **2024**. Incluyen algodón orgánico, algodón Better Cotton Initiative (BCI) y algodón regenerativo, este último desarrollado en alianza con el primer campo de algodón regenerativo del Perú certificado por Regenagri.

FIBRAS DE CELULOSA REGENERADA

Obtenidas de fuentes sostenibles como la madera. Utilizamos modal y lyocell, que representaron el **6 %** del total en 2024.

FIBRAS RECICLADAS

Desarrollamos productos con fibras sintéticas recicladas, que representaron el **9 %** del volumen total, triplicando lo alcanzado en 2023.



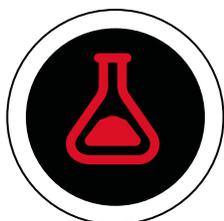
Productos químicos responsables

Gestionamos los productos químicos con responsabilidad y nos aseguramos de que nuestras prácticas cumplan con los más altos estándares internacionales. Esta gestión no solo nos permite avanzar hacia una industria textil más sostenible, sino también a garantizar la seguridad de las personas, la calidad de nuestros productos y, sobre todo, el cuidado del medio ambiente.

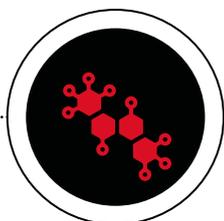
Durante 2024, reforzamos el procedimiento de Gestión de Insumos Químicos, que define responsabilidades sólidas desde la solicitud de compra hasta el uso final del insumo. Nos aseguramos de que cada requerimiento técnico incluya especificaciones, certificaciones y características necesarias. Luego, nuestro equipo de Logística solicita a los proveedores

las hojas de seguridad (MSDS) en español e inglés. Posteriormente, realiza las verificaciones necesarias para garantizar que los productos no representen riesgos y que cumplan con listas como la MRSL o RSL, según corresponda.

Esta gestión está respaldada por las políticas internas y los lineamientos internacionales como las directrices del programa Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) y el cumplimiento de la Manufacturing Restricted Substances List (MRSL). Además, nos aseguramos de que nuestros proveedores estén alineados con estándares como Oeko-Tex 100 y ZDHC Gateway, lo que nos permite asegurar que las materias primas y los procesos se encuentren exentos de sustancias peligrosas. A continuación, se detallan los principales mecanismos implementados:



PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INSUMOS QUÍMICOS



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE MANIPULACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS



REPORTE MENSUAL DEL INVENTARIO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS



REPORTE DE ANÁLISIS FISCOQUÍMICOS DEL AGUA RESIDUAL INDUSTRIAL TRATADA

Es importante destacar que, en el 2024, el **100 % de nuestros insumos químicos utilizados cuentan con al menos una de las siguientes certificaciones:**



OEKO TEX:

Garantiza textiles libres de sustancias nocivas.



ZDHC INCHECK:

Verifica el cumplimiento con la MRSL del programa ZDHC.



GOTS:

Certifica la seguridad química en productos orgánicos.



GRS:

Asegura trazabilidad con contenido reciclado y uso de químicos no peligrosos.



BLUESIGN:

Establece criterios estrictos para asegurar procesos limpios y seguros.

A través de los simulacros y las capacitaciones especializadas, fortalecemos las competencias de nuestros equipos operativos. De esta manera, promovemos una cultura de seguridad que nos ayuda a evitar incidentes relacionados con el manejo de las sustancias químicas, y que protege tanto a las personas como el medio ambiente.

En la misma línea, cada año revisamos y establecemos objetivos para fortalecerlos con nuevas metas, nuevos indicadores y novedosos proyectos concretos:

- 

Mantener una **gestión ordenada** y segura de **insumos químicos**
- 

Consolidar la implementación del **modelo ZDHC**
- 

Prevenir accidentes ambientales asociados a los **químicos**

Por otro lado, hemos identificado proyectos prioritarios que guían nuestro compromiso hacia el futuro:

- ✓ **Obtener el segundo nivel del programa Supplier to Zero**
- ✓ **Mantener el inventario químico conforme a los requisitos MRSL ZDHC**
- ✓ **Fortalecer las capacitaciones para los equipos de compras y operaciones**

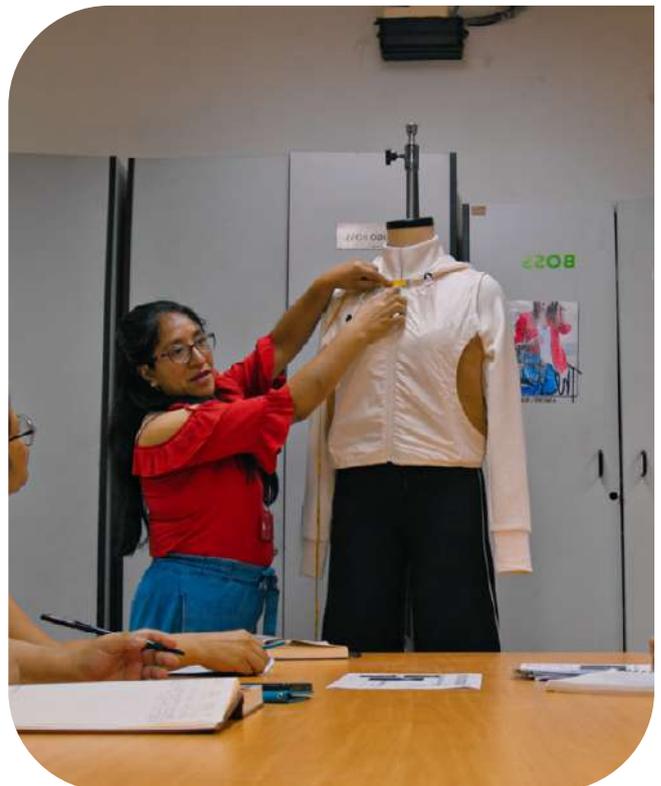
Por último, nuestros trabajadores desempeñan un rol fundamental. Esto, debido a que, gracias a su conocimiento directo de los procesos, identificamos oportunidades de mejora y aplicamos buenas prácticas. Además, nuestros clientes, cada vez más comprometidos con la sostenibilidad, nos impulsan a mejorar constantemente. **El cumplimiento con las normativas estatales reafirma nuestra responsabilidad, mientras que el diálogo con la comunidad nos permite construir relaciones de confianza y, en particular, a promover un entorno más seguro para todos.**

Ecodiseño

Diseñamos prendas considerando su impacto ambiental desde el inicio, con el objetivo de que, al finalizar su vida útil, cada componente pueda separarse y reciclarse.

“**Diseñamos hoy, pensando en el impacto de mañana**”.

Este enfoque está alineado con nuestra Política de Sostenibilidad y los Principios de Circularidad. Por eso, capacitamos a nuestros equipos de diseño, desarrollo y operaciones para elaborar productos que respondan a esta visión.



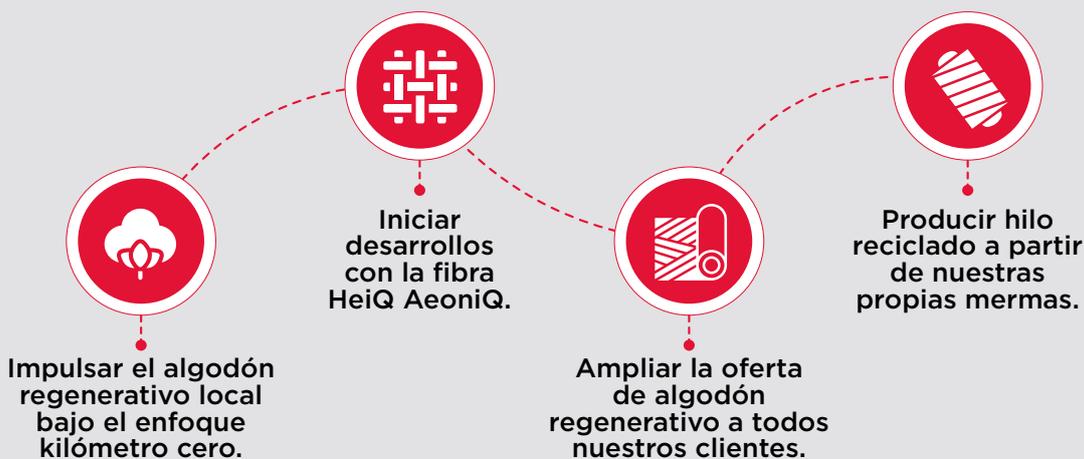
A continuación, **presentamos los principales logros de nuestra gestión en 2024:**



- ✓ Fuimos reconocidos por ADEX en la categoría Diversificación de productos durante la ceremonia de Excelencia Exportadora, en el marco del «Día del Exportador».
- ✓ Exportamos la primera producción de prendas elaboradas con algodón regenerativo del Perú, como resultado de la iniciativa que impulsamos en 2023 para desarrollar el primer campo con certificación Regenagri en el país.
- ✓ Renovamos con éxito nuestras certificaciones GOTS y GRS, lo que reafirma nuestro compromiso con los estándares internacionales de sostenibilidad textil.
- ✓ Participamos en la trigésima séptima «Conferencia Internacional del Algodón de Bremen», donde se desarrollaron temas importantes como el impacto del cambio climático en los cultivos, la transparencia en la cadena de suministro, las prácticas agrícolas sostenibles y el cultivo regenerativo.

Durante nuestra gestión en materiales sostenibles, hemos confirmado que el factor determinante está en mantenernos en constante actualización, en investigar nuevas fibras, nuevas tecnologías y nuevos procesos que nos permitan innovar con responsabilidad. Este aprendizaje ha sido posible debido al aporte de nuestros trabajadores, proveedores, clientes e instituciones, quienes fortalecen cada desarrollo y enriquecen nuestras decisiones.

Con una visión orientada al futuro, reafirmamos nuestro compromiso con metas sólidas que consolidan nuestro enfoque sostenible, las cuales se indican a continuación:



Estas metas nos permiten trazar el camino para continuar fortaleciendo una operación textil más circular, responsable y, sobre todo, con impacto positivo.



04

Topitop, vistiendo al mundo
con responsabilidad

4.1

Nuestros productos y servicios

GRI 3-3 | 2-6

Con más de cuatro décadas de experiencia en la industria textil y de confección, hemos construido un modelo de negocio integrado que nos permite responder con eficiencia y calidad a las demandas del mercado. Operamos bajo una estructura compuesta por tres unidades de negocio —Topy Top S.A., Sur Color Star S.A. y Topy Tex Star S.A.— que se articulan entre sí para cubrir toda la cadena de valor, desde la producción textil hasta la confección final.

Esta integración ha fortalecido nuestra identidad corporativa bajo la marca Topitop, ampliamente reconocida por nuestros clientes, proveedores, trabajadores y demás grupos de interés.

Nuestras operaciones se desarrollan en un complejo industrial moderno, conformado por cinco plantas equipadas con tecnología de última generación y operadas por un equipo técnico especializado. Esta infraestructura nos permite ofrecer productos con altos estándares de calidad, precios competitivos y entregas oportunas.

Nuestro catálogo de productos incluye prendas como t-shirts, polos box, sweaters, hoodies, vestidos, blusas, joggers, shorts, camisas, entre otras, adaptadas a las tendencias del mercado y a los requerimientos de nuestros clientes.

Cadena de suministro de Topitop



SUR COLOR STAR S.A.

Es la unidad encargada de los procesos textiles. Aquí se realiza la tintorería de hilo, tejeduría, tintorería de tela y acabado. Este ciclo permite convertir el hilo en tela terminada, lista para su confección, bajo un estricto control de calidad.



TOPY TOP S.A.

Transforma la tela en prenda a través de procesos como corte, costura, bordado, estampado y acabados. La ruta de producción puede variar según el modelo de prenda.



TOPY TEX STAR S.A.

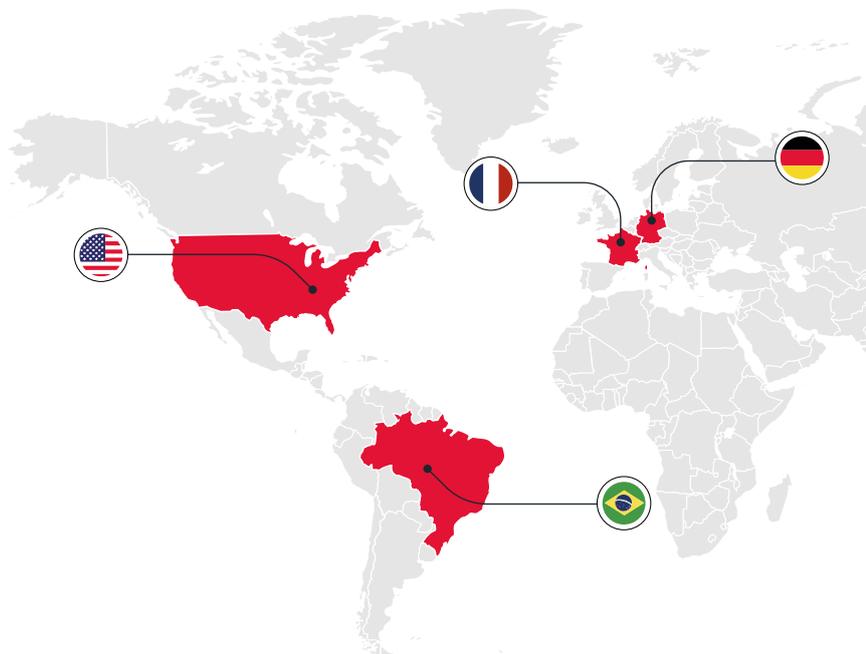
También confecciona prendas mediante corte, costura, bordado, estampado, lavandería y acabados, asegurando que cada producto cumpla con los estándares de calidad establecidos.

4.2

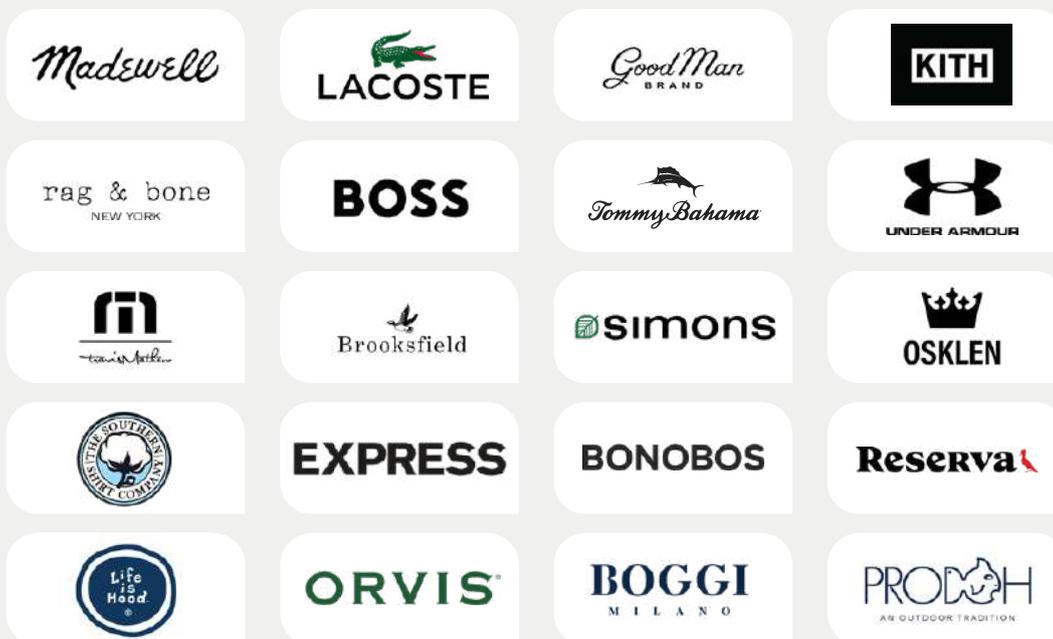
Nuestros clientes y principales mercados

Nuestra trayectoria en la industria textil se ha caracterizado por un enfoque constante en la innovación, la calidad y la eficiencia. Este compromiso nos ha permitido consolidar, por tercer año consecutivo, nuestro liderazgo como la principal empresa exportadora del sector en Perú, según el ranking nacional de exportaciones.

Como resultado y estrategia de una oferta que combina diseño, materiales responsables y procesos competitivos, hemos fortalecido nuestra presencia en mercados clave, tanto en América como en Europa. Actualmente, exportamos a destinos como Estados Unidos, Francia, Alemania y Brasil, entre otros, y colaboramos con marcas reconocidas que valoran nuestra propuesta integral.



A continuación, detallamos las marcas con las que colaboramos:



Es importante señalar que atendemos también el mercado local mediante la distribución de nuestras prendas en tiendas Topitop, ubicadas en puntos estratégicos a nivel nacional, lo que nos permite mantener una relación directa y continua con nuestros clientes en el país.

4.3

Gestión sostenible de la cadena de suministro

GRI 204-1 | 3-3

En Topitop, gestionamos nuestra cadena de suministro con enfoque en la sostenibilidad, la eficiencia y la adaptabilidad. Esta gestión comprende nuestras 3 unidades de negocio — Topy Top, Sur Color Star y Topy Tex Star— y constituye un factor fundamental para mantener nuestra competitividad en el sector. Además, promovemos la mejora continua en todas las etapas del proceso. En lo que respecta al abastecimiento, este inicia con el registro del requerimiento en nuestros sistemas ERP (Textil o SAP). Luego, evaluamos las cotizaciones y elaboramos cuadros comparativos —excepto para insumos ya homologados— considerando criterios como la calidad, el precio, las condiciones de pago y el tiempo de entrega.



Calidad

Referencias
bancariasTiempo de
entrega

Costo

Crédito o
plazos de pagoLista de
principales
clientesReferencias
comerciales

Certificaciones

Adicionalmente, es importante indicar que fomentamos relaciones sólidas con nuestros proveedores locales como parte de nuestro compromiso con el desarrollo económico de las comunidades cercanas a nuestras operaciones, hemos definido criterios para identificar a nuestros proveedores locales. Consideramos como tales a aquellos ubicados en Lima y en Chíncha, por su cercanía con nuestras principales plantas. Entre 2023 y 2024, incrementamos significativamente nuestra preferencia por los proveedores locales, lo que se tradujo en un 60 % al 89 % del total de compras. De esta manera, se evidencia nuestra apuesta por el fortalecimiento de la economía regional.

Para asegurar una cadena de suministro eficiente y sostenible, implementamos un indicador de evaluación de proveedores, el cual se aplica mensualmente. Este indicador analiza el desempeño en tres aspectos clave:

Entregas a tiempo: evalúa el cumplimiento de la fecha de entrega indicada en la orden de compra.

Entregas completas: evalúa el cumplimiento de la cantidad solicitada en la orden de compra.

Entregas con la calidad requeridas: evalúa el cumplimiento de las características requeridas de cada material.



Impulsamos la economía local con más de 32 millones de dólares en compras durante 2024.



Durante 2024, logramos optimizar el tiempo de entrega de los hilos de costura en colaboración con nuestro proveedor Textil El Amazonas, único fabricante nacional de este insumo. Para los pedidos de los clientes LIG y Hugo Boss, redujimos el plazo de entrega de 23 a 19 días. Asimismo, iniciamos la recopilación de información sobre el uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de compras, con el objetivo de evaluar su implementación en 2025.

Como parte de nuestro plan de mejora, iniciamos la migración del sistema SAP a Spring, una herramienta que nos permitirá automatizar las cotizaciones, los cuadros comparativos y el seguimiento de las importaciones, con un tiempo de implementación de ocho meses.

4.4

Desarrollo de procesos sostenibles: innovación y tecnología

GRI 3-3

Actualmente, la adopción de nuevas tecnologías y metodologías en las empresas permite optimizar la seguridad, a reducir los costos, al ahorro del tiempo y a fomentar la sostenibilidad en cada etapa de los procesos. Alineados con esta tendencia, en Topitop nos distingue la implementación de soluciones tecnológicas que responden a las expectativas de nuestros grupos de interés. Nuestra apuesta por la innovación se centra en incorporar tecnologías sostenibles que impulsen una operación más eficiente, eficaz y, sobre todo, responsable. Para ello, gestionamos este enfoque mediante un trabajo articulado entre las áreas de Operaciones, Ingeniería, Sostenibilidad, Tecnologías de Información y Desarrollo de Productos, que coordinan esfuerzos para planificar, ejecutar y monitorear los proyectos en línea con nuestro Plan Estratégico.

Dentro de nuestro Plan Estratégico 2021-2025, establecimos como factores clave de éxito los siguientes elementos:



La innovación de productos / procesos y desarrollo de nuevos productos.



Transformación digital en toda la cadena de valor.

Estos factores están orientados a que el negocio sea rentable y sostenible.

A partir de los factores clave de éxito establecidos para nuestra gestión de innovación y tecnología, hemos definido los siguientes objetivos estratégicos:

1 Diversificar la oferta de productos para mejorar la propuesta comercial y fortalecer la ventaja competitiva.

2 Incrementar la eficiencia operativa y la reducción de los costos, con el fin de potenciar la competitividad en el mercado.

Entre los costos relacionados a los proyectos estratégicos que apuntan a los factores claves de éxito, se encuentran la eficiencia operacional, la transformación digital, el enfoque al cliente, la mejora continua y la sostenibilidad. En relación con estos, registramos los siguientes gastos de I+D:



USD 2.1 millones
en el periodo 2024.

Durante 2024, continuamos impulsando el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras que permitieron la incorporación de nuevas herramientas digitales y la ejecución de proyectos orientados a optimizar la experiencia, tanto de nuestros clientes como de nuestros trabajadores en todas las áreas de la organización.

Enfoque I+D	Proyecto implementado	Principales logros
 Eficiencia Operacional	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de productividad en el proceso de tejeduría. Se compró 5 máquinas rectilíneas Full Jacquar, 3 de GG 16 y 2 GG 18, para la producción de telas complejas y personalizadas. 	Incremento de Productividad en 20 % de GG 16 y GG 18.
 Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del consumo de agua en el proceso de acabado de telas. Se compró 1 hidroextractora de tela húmeda con un sistema de reúso de agua. 	Reducción de 5,400 m ³ agua/año.
 Eficiencia Operacional	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de productividad en el proceso de corte para la elaboración de rollo de tapete y collareta. Se compró 1 cortadora automática de cintas de rollo y 1 enrolladora al sesgo. 	Mejora de productividad en un 51 %
 Eficiencia Operacional y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Renovación de maquinaria para optimizar el consumo de energía en costura. Se compraron 35 remalladoras electrónicas, 11 cadeneras y 4 escaloperas, equipadas con motores servo de alta eficiencia energética. Estas nuevas máquinas permiten un mayor control de velocidad y ajuste de puntadas, mejorando la precisión en la costura y optimizando el rendimiento del operario. 	Reducción de consumo de energía de un 40 % y genera un ambiente de trabajo más silencioso.
 Eficiencia Operacional	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de productividad en el proceso de costura. Se compró 4 máquinas de costura Ventas y 7 máquinas patroneras. 	Mejora de productividad: <ul style="list-style-type: none"> En 61 % en las máquinas ventas. En 141 % en la operación cerrado de elástico en las máquinas patroneras.
 Eficiencia Operacional	Optimización de la productividad en el proceso de costura, Para mejorar la eficiencia y precisión en diversas operaciones de costura, se incorporó tecnología automatizada en diferentes etapas del proceso: <ul style="list-style-type: none"> Se compró una máquina automática para basta abierta con transporte por pinza, que optimiza la precisión y eficiencia en el proceso. Se compraron 4 máquinas embarriladoras de 2 estaciones, incrementando la velocidad y calidad en la aplicación del hilo elástico. Se compraron 2 máquinas pegadora trapecio estándar incrementando la capacidad de producción. Se compraron 2 máquinas bolsilleras Tipo Ojal, mejorando la precisión y productividad en este proceso específico. 	Mejora de productividad: <ul style="list-style-type: none"> Un 26 % en una máquina automática para basta. Un 100 % en las máquinas embarriladoras. En un 62 % en el pegado de trapecio. En un 119 % en el pegado de bolsillo con forma de ojal.

Enfoque I+D	Proyecto implementado	Principales logros
 <p>Enfoque al Cliente y Sostenibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliación de capacidad para nuevas técnicas en el proceso de sublimado. ✓ Se compró una impresora DTF (Direct to film) y un horno para el secado. 	<p>Ofrecer al cliente nuevas tecnologías, mayor versatilidad en materiales y colores en el sublimado de prenda.</p>
 <p>Enfoque al Cliente y Sostenibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliación de capacidad para nuevas técnicas en el proceso de Estampado. Se compró 1 Impresora Digital y la ampliación de Horno de Secado para implementar el estampado digital. 	<p>Ofrecer al cliente nuevas tecnologías en el estampado de prenda.</p>
 <p>Eficiencia Operacional y Transformación Digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducción de consumo de tela, mediante la optimización de los tizados en los procesos de Corte. ✓ Integración del software Shapeshifter con nuestro sistema textil para reducción de tiempos en la generación de ordenes de corte. 	<p>Reducción de consumo de tela en 1.4 % aprox.</p>
 <p>Eficiencia Operacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliación de capacidad en el proceso de tintorería de hilo. ✓ Para optimizar el flujo de producción y eliminar cuellos de botella en la tintorería de hilo, se compró 1 teñidora de hilo. 	<p>Incremento en la capacidad en 2 t mensuales.</p>
 <p>Eficiencia Operacional</p>	<p>Mejora de la productividad en el proceso de tintorería de hilo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se compró 1 máquina bobinadora y 1 enconadora de 80 husos cada una, lo que permite aumentar la capacidad operativa y optimizar tiempos de producción. 	<p>Incremento de Productividad en 25 %</p>
 <p>Eficiencia Operacional</p>	<p>Mejorar la productividad en el proceso de acabados de tela:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se compró 1 máquina compactadora Sanforizadora automática que no utiliza agua como medio de enfriamiento. ✓ Se compró 1 máquina automática de exprimido tubular de cuello, optimizando el manejo y secado de las telas en esta etapa del proceso. 	<p>Incremento de Productividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 20 % en el área de compactado. • En 30 % en la exprimidora de cuellos rectilíneos.
 <p>Eficiencia Operacional y Enfoque en el Cliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Innovación en el desarrollo de nuevas estructuras de telas a través de nuevas máquinas especializadas, como la Jersera Monofontura Bancada Abierta Full Elastómeros y la Circular Mini Jacquard GG 18, para potenciar la creación de tejidos innovadores. 	<p>Diversificar la oferta textil con tejidos innovadores, mayor elasticidad y valor agregado.</p>

En la misma línea, reafirmamos nuestro compromiso con la innovación tecnológica y la mejora continua mediante la consecución de los siguientes logros e iniciativas destacadas:

- ✓ **Ejecución del Proyecto de Innovación Abierta (PROINNOVATE):** Topy Top S.A. avanzó en la implementación del proyecto cofinanciado por PROINNOVATE, orientado al desarrollo de un Programa de Innovación Abierta para la optimización de procesos productivos y comerciales en la industria textil. Esta primera fase incluyó diagnóstico del negocio, vigilancia tecnológica, definición y priorización de desafíos innovadores, capacitación, y ejecución de metodologías de innovación abierta. Actualmente nos encontramos trabajando en la implementación de las soluciones innovadoras a los desafíos priorizados.
- ✓ **Reconocimiento de CONCYTEC al Proyecto de Sur Color Star S.A.:** en la Semana de la Innovación 2024, nuestro proyecto "Optimización integral 4.0" fue aprobado por CONCYTEC bajo el marco de la Ley 30309. Esta iniciativa busca potenciar la eficiencia, productividad y sostenibilidad en las áreas de tejeduría, tintorería, acabado y lavandería mediante la aplicación de tecnología avanzada.
- ✓ **Implementación de la plataforma e-learning Netzun:** en abril de 2024, se lanzó oficialmente la plataforma de formación virtual Netzun Web, permitiendo a nuestros trabajadores acceder a cursos y especializaciones alineadas con sus áreas de trabajo, fortaleciendo así la capacitación técnica y profesional.
- ✓ **Reconocimiento en el III Congreso Internacional de Industria Sostenible:** fuimos reconocidos por la implementación de tecnologías limpias en nuestra planta textil, en colaboración con el proyecto ZIS Perú (Zonas Industriales Sostenibles), con el apoyo de ONUDI y PRODUCE.
- ✓ **Participación en la feria internacional Première Vision:** representantes de nuestra empresa asistieron a este evento en París, líder en la industria mundial de la moda textil, donde tuvieron la oportunidad de conocer las últimas tendencias y avances en productos sostenibles e innovación.
- ✓ **Misión tecnológica a China:** un equipo de representantes de Topitop visitó plantas industriales en China para conocer de cerca las nuevas tecnologías aplicadas en el sector textil, con el objetivo de evaluar soluciones innovadoras para los puntos críticos identificados en nuestro diagnóstico de negocio.



En el 2025, seguiremos impulsando iniciativas tecnológicas e innovadoras orientadas a optimizar la eficiencia operativa y fortalecer la sostenibilidad de nuestros procesos. Entre las principales acciones previstas, se encuentran las siguientes:



EN EL CORTO PLAZO

- ⦿ Realizar un programa de capacitación y formación orientado a la innovación abierta para nuestros trabajadores.
- ⦿ Iniciar un cambio tecnológico mediante la renovación de nuestro parque de máquinas con tecnología más limpia para reducir el consumo de los recursos, el agua y la energía, con el propósito de contribuir a la disminución de nuestras emisiones de CO₂.
- ⦿ Continuar con la implementación de la robótica en nuestros procesos, a fin de simplificar las tareas repetitivas e incrementar la eficiencia en tiempo y calidad.
- ⦿ Implementar la inteligencia artificial (IA) en nuestros procesos productivos con miras a minimizar los tiempos y los reprocesos, además de incrementar la eficiencia y la calidad de los productos finales.

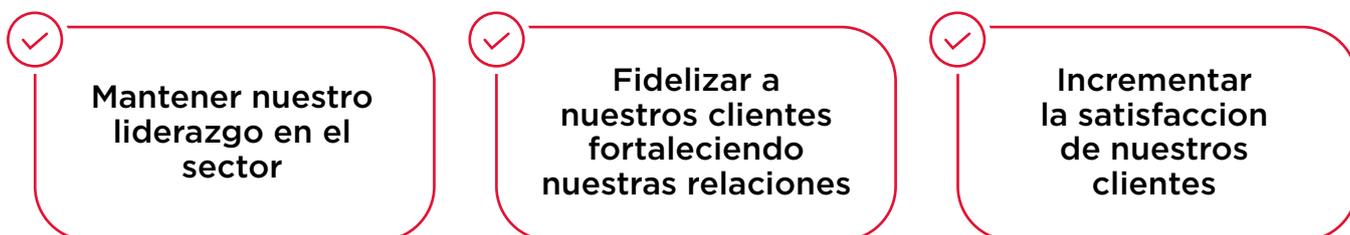


4.5

Gestión de nuestros clientes

Nuestros clientes son el eje central de nuestra actividad, pues su satisfacción y fidelidad determinan el crecimiento y la consolidación de nuestra empresa. Su confianza ha sido fundamental en cada etapa de nuestro desarrollo. Por ello, trabajamos continuamente para brindarles experiencias positivas, también para fortalecer nuestra relación con ellos y, en particular, para responder de manera efectiva a sus necesidades y expectativas.

En nuestras relaciones comerciales, nos hemos fijado los siguientes objetivos:



Disponemos de mecanismos que nos permiten responder de manera eficiente ante cualquier queja o reclamo, lo que reafirma nuestro compromiso de escuchar activamente a nuestros clientes, de atender sus requerimientos y de resolver cualquier inconveniente que pudiera surgir. Durante 2024, nuestra gestión comercial se fortaleció mediante visitas programadas al inicio de cada temporada, en las que presentamos nuevas colecciones adaptadas con las líneas de nuestros clientes y con las tendencias identificadas en las principales ferias internacionales. Además, mantenemos una comunicación fluida que facilita tanto el desarrollo conjunto de nuevas propuestas como la mejora continua de nuestro desempeño.

A partir de lo señalado, en Topitop valoramos la confianza que nuestros clientes depositan en nuestros productos, así como el compromiso y el esfuerzo de nuestros trabajadores, quienes hacen posible que, de manera constante, llevemos moda y calidad a los mercados más exigentes. Como resultado de este trabajo articulado, actualmente producimos para dos nuevos clientes y hemos identificado a dos clientes adicionales como prospecto para el año 2025, lo que evidencia el crecimiento sostenido de nuestras relaciones comerciales.

Su preferencia nos ha permitido no solo a continuar innovando en el desarrollo de productos sostenibles y de alta calidad, sino también alcanzar el siguiente logro:



Ser #1 en el ranking exportador con una ventaja de 21 % sobre el segundo lugar.



05

**Gestionamos el talento
de forma segura**

5.1

Gestión, atracción y desarrollo del talento

GRI 3-3

En Topitop estamos convencidos de que el compromiso y el bienestar de nuestro equipo humano son fundamentales para el crecimiento de la empresa. Por eso, nos esforzamos constantemente en fortalecer el vínculo con nuestros trabajadores, a través de la creación de un entorno que les permita desarrollar todo su potencial y contribuir activamente al progreso del país.

Además, impulsamos el equilibrio entre la vida laboral y personal, mediante el fomento de la flexibilidad y la promoción de una cultura de bienestar. También valoramos y reconocemos el esfuerzo, e incentivamos la innovación, la creatividad y el desarrollo continuo. Nuestra gestión se apoya en la ejecución de mecanismos orientados a asegurar un entorno laboral positivo y, sobre todo, motivador.

Mecanismos para fomentar el bienestar y la motivación en el entorno laboral de Topitop.



Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, en Topitop velamos de forma constante por el bienestar de nuestros trabajadores. Fomentamos la meritocracia y promovemos activamente la igualdad de oportunidades, la inclusión, la diversidad, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, tanto individuales como colectivos, en línea con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y la normativa vigente en Perú, país donde operamos.

En ese marco, desarrollamos e implementamos políticas y asumimos compromisos que guían nuestra gestión del talento humano.



Como principales logros obtenidos en 2024, tenemos:

- ✓ Establecimos convenios institucionales con centros de estudios como SENATI, UTEC y diversas universidades, con el objetivo de captar egresados altamente calificados que puedan integrarse a nuestra organización.
- ✓ Suscribimos servicios web especializados en empleabilidad, tales como Bumeran, Computrabajo y LinkedIn, optimizando nuestros procesos de búsqueda y selección de talento.
- ✓ Implementamos programas de formación técnica a través de escuelas internas de costureros y mecánicos de tejeduría, asegurando la transferencia de conocimientos clave para la industria textil.
- ✓ Desarrollamos iniciativas de formación para jóvenes profesionales, incluyendo un programa estructurado para Ingenieros Junior y pasantías dirigidas a estudiantes.
- ✓ Pusimos en marcha un programa de atracción y contratación de personas con discapacidad, en coordinación con Conadis y la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión.
- ✓ Participamos activamente en ferias laborales organizadas por el Ministerio de Trabajo, Conadis, universidades y municipalidades, ampliando nuestras

5.2

Talento TOP

GRI 2-7 | 2-8 | 401-1

Al finalizar el año 2024, el total de trabajadores en nuestras empresas Topy Top S.A., Sur Color Star S.A. y Topy Tex Star S.A. fue de 3,515 personas, conformado por 1,850 hombres y 1,665 mujeres, reflejando una fuerza laboral con participación equitativa por género.

En cuanto a la procedencia regional, la mayoría de nuestros trabajadores (alrededor del 72 %) provienen de Lima, seguida por Ica (Chincha) con

cerca del 28 %, lo cual responde a la localización de nuestras principales operaciones. La gran mayoría del personal labora bajo contrato a tiempo completo, lo que evidencia nuestra apuesta por ofrecer empleo estable y formal.

Estos resultados reflejan nuestro compromiso continuo con la generación de oportunidades inclusivas, la promoción del trabajo decente y el fortalecimiento del desarrollo regional.

Trabajadores por tipo de contrato, género y región

Tipo de contrato	Género	Lima y Chincha	Total 2024
Permanente	Hombres	861	1,492
	Mujeres	631	
Temporal	Hombres	989	2,023
	Mujeres	1,034	
Total			3,515

Trabajadores por tipo de contrato, género y región

Tipo de contrato	Género	Lima y Chincha
Jornada completa	Hombres	1,850
	Mujeres	1,665
Total		3,515

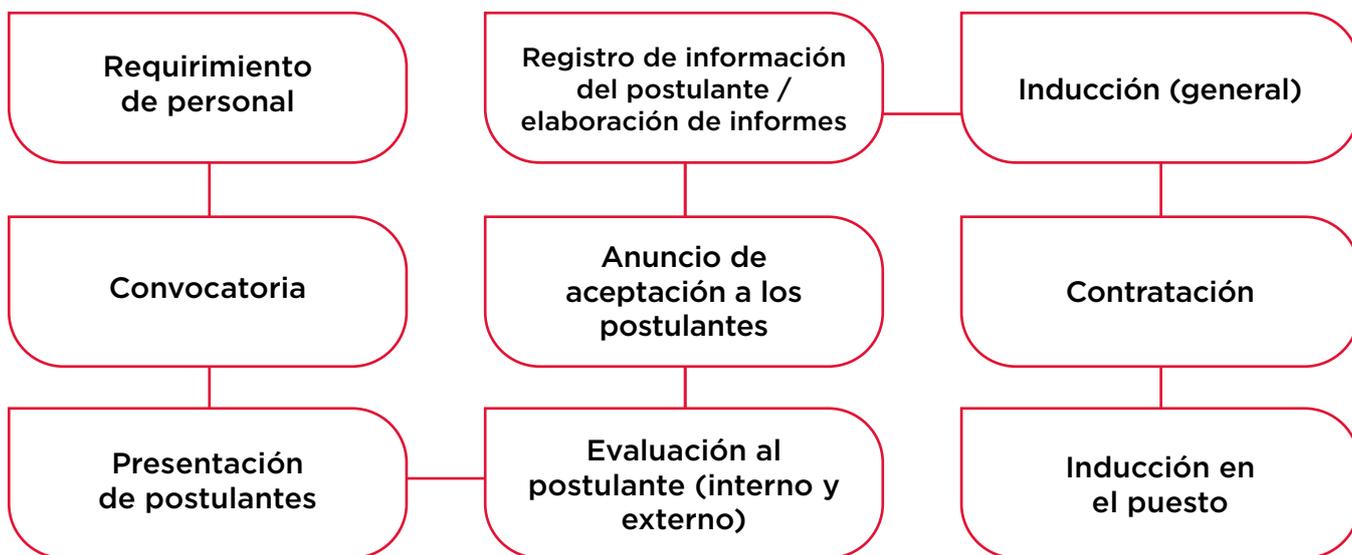
Nota: las cifras corresponden al promedio del número de trabajadores al cierre de cada mes (trabajadores activos al último día de cada mes).

Asimismo, en nuestra organización aplicamos una política de contratación que garantiza una relación laboral directa con cada uno de nuestros trabajadores, mediante contratos formales, ya sean de carácter permanente o temporal. Como resultado de este enfoque, no contamos con personal que se encuentre fuera de un vínculo laboral formal con la empresa.

Proceso de reclutamiento y selección

Nuestro propósito es atraer, evaluar e incorporar talento que cumpla con los requisitos y competencias definidas en los perfiles de puesto de la organización. Para ello, disponemos de una política integral que regula los procesos de selección, inducción y contratación del personal en todas las áreas de la empresa.

Los procesos de reclutamiento y selección se rigen por los siguientes procedimientos:



Durante el 2024, contratamos a 763 nuevos talentos, lo que representa un incremento del 121 % respecto al año anterior (345 contrataciones en 2023). Este aumento refleja un fortalecimiento significativo en nuestras estrategias de atracción y vinculación de personal, especialmente en el grupo etario menor de 30 años, donde se registraron las tasas más altas de contratación en ambas regiones (Lima y Chincha).

2024								
Nuevas contrataciones por edad, género y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Chincha	Lima	Chincha	Lima	Chincha	Lima	Chincha
Menores de 30 años	134	69	140	57	3.81 %	1.96 %	3.98 %	1.62 %
Entre 31 y 40 años	46	52	78	23	1.31 %	1.48 %	2.22 %	0.65 %
Entre 41 y 50 años	27	52	40	33	0.77 %	1.48 %	1.14 %	0.94 %
Entre 51 y 60 años	1	5	4	2	0.03 %	0.14 %	0.11 %	0.06 %
Mayores a 61 años	0	0	0	0	0	0 %	0 %	0 %

Por otro lado, la tasa de rotación también mostró un ligero aumento en comparación con lo reportado en 2023, con mayores fluctuaciones en el mismo grupo de edad, lo cual es común en perfiles más jóvenes debido a procesos naturales

de movilidad laboral. A pesar de este crecimiento en la rotación, el balance sigue siendo positivo, consolidando un entorno organizacional dinámico, que continúa generando oportunidades de desarrollo para el talento interno y externo.

2024								
Rotaciones por edad, género y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Chincha	Lima	Chincha	Lima	Chincha	Lima	Chincha
Menores de 30 años	120	72	96	52	3.41 %	2.05 %	2.73 %	1.48 %
Entre 31 y 40 años	57	31	53	48	1.62 %	0.88 %	1.51 %	1.37 %
Entre 41 y 50 años	34	24	22	31	0.97 %	0.68 %	0.63 %	0.88 %
Entre 51 y 60 años	6	2	2	2	0.17 %	0.06 %	0.06 %	0.06 %
Mayores a 61 años	0	0	0	0	0	0 %	0 %	0 %

Relaciones trabajador-empresa

GRI 3-3 | 402-1

Durante 2024, en Topitop reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral basado en la comunicación efectiva, el respeto, la equidad y la promoción de los derechos humanos. Nuestra gestión de relaciones trabajador-empresa se centra en fomentar un clima organizacional armonioso, productivo y sostenible, en línea con los estándares nacionales e internacionales de responsabilidad social.

Entre nuestras principales estrategias, destacamos la implementación de una política de comunicación abierta y transparente, en la que se promueve el diálogo directo y continuo entre los trabajadores y la dirección a través de reuniones periódicas, encuestas de satisfacción y canales seguros de retroalimentación. Asimismo, mantenemos políticas sólidas para garantizar el bienestar y la equidad laboral, por medio de beneficios competitivos, actividades familiares y una cultura organizacional inclusiva.

En materia de desarrollo, seguimos fortaleciendo nuestras iniciativas de capacitación técnica y liderazgo, además, brindamos oportunidades educativas a las familias de nuestros trabajadores mediante programas subvencionados y alianzas con instituciones educativas. Adicionalmente,

contamos con mecanismos efectivos para prevenir y resolver conflictos, como los sistemas de denuncias confidenciales y los protocolos de atención frente a casos de acoso o discriminación. También, el cumplimiento normativo y el respaldo de las certificaciones internacionales como WRAP, GOTS, GRS y BASC reflejan nuestro esfuerzo continuo por consolidar una gestión laboral ética y responsable, alineada con los principios de la OIT y la legislación laboral peruana.



Dentro de las políticas y lineamientos más importantes que rigen las relaciones trabajador-empresa, tenemos:



Política de nivelación de remuneraciones: ofrecemos beneficios económicos y no económicos que impactan positivamente en la economía familiar y social. Actualmente, más del 80 % de nuestros trabajadores perciben un sueldo superior al mínimo vital establecido por la legislación peruana.



Política de puertas abiertas: facilitamos la comunicación directa de los trabajadores con la gerencia y el área de gestión y desarrollo humano.



Programa de comunicación interna en líneas: a través de diversos medios, comunicamos información importante de la empresa, beneficios para los trabajadores y sus familias.



Reconocimiento al trabajador destacado: celebramos un desayuno donde los trabajadores más destacados presentan sugerencias y mejoras en aspectos económicos y medioambientales, contando con la participación de gerencias y jefaturas.

Hemos consolidado nuestras relaciones laborales en relación con los lineamientos establecidos en nuestras políticas internas. Este fortalecimiento se ha logrado mediante la implementación de sistemas de gestión reconocidos internacionalmente, como WRAP, ABE y Empresa Segura, así como a través de la adopción de los códigos de conducta de las marcas a las que proveemos. Además, hemos promovido un entorno de diálogo abierto por medio de programas de comunicación directa y mecanismos de reconocimiento al desempeño de nuestros trabajadores, lo cual impulsa el fomento de un clima laboral positivo y comprometido.

Nuestro enfoque principal se mantuvo en obtener la certificación de nuestras políticas y procesos de gestión y desarrollo humano alineados con los estándares nacionales e internacionales. Así, durante 2024 consolidamos nuestro compromiso con la gestión responsable del talento humano al obtener y mantener certificaciones nacionales e internacionales que respaldan nuestras buenas prácticas laborales. Como resultado de esta gestión, logramos lo siguiente:



- ✓ **Mantener la certificación WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production)**, que reconoce nuestro cumplimiento con los estándares de producción segura, legal, humana y ética. Esta certificación se encuentra vigente hasta octubre de 2025.
- ✓ **Ascender en la Certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de AmCham Perú** —con lo cual avanzamos de la categoría de socio emprendedor a la categoría promotor— como reconocimiento a nuestras prácticas sobresalientes en la gestión de Recursos Humanos. Esta certificación se encuentra vigente hasta abril de 2025.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua en la gestión del talento humano y el cumplimiento de los estándares laborales responsables, nos hemos planteado las siguientes metas para el corto y mediano plazo:

- ✓ Mantener la certificación **Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)** en nuestras operaciones, con el fin de asegurar prácticas laborales éticas y sostenibles.
- ✓ Mantener la certificación ABE en el nivel Promotor para Topy Top S. A. y el nivel Emprendedor para Topy Tex Star S. A., a fin de reafirmar nuestro compromiso con una gestión de recursos humanos alineada con las buenas prácticas laborales.
- ✓ Obtener la certificación Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer en Topy Tex Star S. A., como parte de nuestro enfoque en la equidad de género y los espacios laborales seguros.
- ✓ Participar activamente y alcanzar el reconocimiento en la próxima edición del programa de Buenas Prácticas Laborales promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- ✓ Mantener el mínimo del 80 % de cumplimiento de los estándares y los códigos laborales exigidos por nuestros clientes internacionales, con el propósito de asegurar la sostenibilidad de nuestras relaciones comerciales y la reputación corporativa.



Asociaciones colectivas

GRI 2-30 | 407-1

Consideramos la negociación colectiva como un pilar esencial en la relación con nuestros trabajadores. En consecuencia, cumplir con los acuerdos establecidos refleja no solo nuestro respeto a la normativa laboral y al Reglamento Interno de Trabajo, sino también nuestro compromiso con los valores institucionales. Por ello, promovemos un entorno de diálogo transparente y respetuoso, donde la comunicación fluye de forma abierta entre los trabajadores y sus representantes.

Este compromiso se traduce en una política de diálogo permanente, impulsada desde la Alta Dirección y aplicada en todos los niveles de la empresa. Como parte de esta política, fomentamos que cada trabajador pueda expresar libremente sus ideas, inquietudes o sugerencias. En ese sentido, la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano tiene un rol importante en asegurar el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, debido a que se encarga de velar porque estos principios se apliquen de manera efectiva en toda nuestra cadena de valor.

A continuación, el detalle de nuestros compromisos y políticas:



Promoción del diálogo como mecanismo de acción para la atención de asuntos laborales y solución de conflictos.



Mantenimiento del respeto estricto y cumplimiento de las leyes vigentes, políticas internas y códigos de conducta de clientes adoptados por la empresa.



Cierre de convenios colectivos dentro del periodo anual correspondiente.

Durante el año 2024, consolidamos importantes avances en nuestra gestión de relaciones laborales a través de un proceso de negociación colectiva caracterizado por el respeto, el diálogo directo y la cooperación mutua. Entre los principales logros alcanzados destacan:



- ✓ Culminación exitosa de todos los convenios colectivos en trato directo, sin necesidad de recurrir a instancias externas, lo que evidencia un entorno laboral sólido, transparente y enfocado en la construcción conjunta de soluciones.
- ✓ Mejoras significativas en las condiciones laborales que permitieron establecer acuerdos en materia de las remuneraciones, los beneficios sociales y las condiciones de trabajo, las cuales fortalecen el bienestar de nuestros trabajadores.
- ✓ El fortalecimiento del diálogo social, mediante una comunicación fluida y comprometida entre la empresa y los representantes sindicales, con la finalidad de garantizar acuerdos sostenibles que equilibran las necesidades de los trabajadores y los objetivos del negocio.

Una buena gestión de las comunicaciones y de las relaciones laborales permite a la organización fortalecer la confianza necesaria para operar con eficiencia y flexibilidad.

Por otro lado, es importante mencionar que el 32 % de nuestros trabajadores se encuentra cubierto por convenios de negociación colectiva. Para quienes no están incluidos en estos acuerdos, la empresa asegura el acceso a beneficios similares, promoviendo la equidad en el trato. Asimismo, a través de nuestras políticas internas, brindamos igualdad de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a todos los trabajadores, sin distinción.



5.3

Capacitación y desarrollo del personal

GRI 3-3 | 404-1 | 401-2

La capacitación laboral es esencial para el desarrollo y el crecimiento de los trabajadores en una empresa. Por esta razón, en Topitop nos esforzamos en ofrecer una formación constante y completa a todos nuestros empleados, con el fin de promover un ambiente laboral positivo en el que se sientan apreciados, motivados y satisfechos. De esta manera, buscamos mejorar nuestras competencias técnicas y fomentar el desarrollo de habilidades blandas, con el propósito de alcanzar un rendimiento laboral óptimo.

Para concretar ese propósito, contamos con un procedimiento detallado para la capacitación interna y externa, en el que se establecen los lineamientos y las políticas de gestión para la formación y la enseñanza de todos nuestros trabajadores. Además, mantenemos convenios educativos que garantizan la calidad de los cursos ofrecidos a nuestro personal.

A continuación, el detalle de nuestros compromisos y políticas:

✓ Ningún trabajador debe ser objeto de discriminación sobre la base de su raza, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, actividad sindical, afiliación política o edad en ninguna etapa del proceso de capacitación.

✓ Todos los trabajadores tienen acceso a capacitación, incluyendo aquellos con discapacidades, talentos excepcionales o pertenecientes a minorías étnicas, lingüísticas o culturales.

✓ Compromiso de promover la igualdad de género en el desarrollo de las capacitaciones, eliminando estereotipos de género, proporcionando igualdad de oportunidades y apoyando la participación equitativa de mujeres y hombres.

✓ Compromiso de asignar recursos financieros suficientes y sostenibles para garantizar el funcionamiento eficaz del programa de capacitación.

- ✓ Incrementamos la formación y desarrollo del talento, alcanzando un total de 7,548 capacitaciones realizadas y sumando 35,645 horas de formación, impulsando así el crecimiento profesional de nuestros trabajadores.

7,548
Capacitaciones

- ✓ Ampliamos nuestros programas de certificación y especialización mediante alianzas estratégicas con instituciones reconocidas como NETZUN, logrando capacitar a 1,557 trabajadores con más de 3,000 horas de formación especializada.

1,557
trabajadores
capacitados

- ✓ Implementamos métodos innovadores de enseñanza, incorporando plataformas digitales y formación virtual, lo cual facilitó el acceso a la capacitación. Asimismo, integramos programas de liderazgo y habilidades blandas, fortaleciendo una cultura organizacional más colaborativa y eficaz.

**Métodos
innovadores
de enseñanza**

- ✓ Recibimos un reconocimiento de NETZUN como una de las mejores empresas en obtener resultados destacados durante su primer año de implementación de la plataforma e-learning. Este reconocimiento valida nuestro compromiso con la digitalización del aprendizaje y posiciona a Topitop como una empresa líder en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo profesional de su equipo humano.

Reconocimiento
NETZUN



Durante el año 2024, logramos capacitar a 2,726 trabajadores, lo que representa un incremento del 14.3 % respecto al 2023 (2,386 trabajadores). Asimismo, se impartieron 35,645 horas de capacitación, superando en 14.9 % las 31,011 horas registradas el año anterior.

Este crecimiento refleja una mejora sostenida en el alcance y la cobertura de nuestro programa de formación, consolidando nuestro compromiso con el desarrollo continuo de las competencias técnicas y blandas de nuestros trabajadores.

Tipo de contrato	Unidad	2023	2024
Número total de empleados formados	Número	2,386	2,726
Número total de horas de dedicadas a la formación	Horas	31,011	35,645
Porcentaje total de empleados que recibieron formación	Porcentaje	70 %	80 %

A continuación, presentamos el desglose de trabajadores capacitados por categoría profesional, junto con las horas de formación correspondientes.

2024				
Empleados desglosados por categoría profesional	Hombres		Mujeres	
	Cantidad de personal capacitado	% de empleados que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	% de empleados que recibieron capacitación
Alta Gerencia	3	75 %	-	0 %
Gerentes	8	100 %	3	100 %
Jefes de división y departamento	37	90 %	14	58 %
Administrativos	244	100 %	265	100 %
Operativos	1,130	72 %	1,022	72 %
Total	1,422	77 %	1,304	78 %

2024				
Empleados desglosados por categoría profesional	Hombres		Mujeres	
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por empleado	Horas de capacitación	% de empleados que recibieron capacitación
Alta Gerencia	15	3.8	-	-
Gerentes	245	35.0	47	15.7
Jefes de división y departamento	280	7.6	150	8.8
Administrativos	4,986	29.3	2,928	17.2
Operativos	14,825	9.4	12,169	8.6
Total	20,351	11.3	15,294	9.5

Con miras a los próximos años, en Topitop nos hemos propuesto seguir fortaleciendo el Programa de Aprendizaje Digital, ampliando el uso de plataformas e-learning como Netzun y otras, para facilitar el acceso a la formación virtual de calidad a todos nuestros trabajadores. Asimismo, proyectamos consolidar el Programa de Liderazgo y Habilidades Gerenciales, mediante el desarrollo de capacitaciones especializadas dirigidas a los supervisores, los jefes y los gerentes, con el fin de promover un liderazgo sólido y coherente con nuestros valores organizacionales. En paralelo, continuaremos fortaleciendo alianzas estratégicas con instituciones técnicas y universidades, como Senati y BASC, con el propósito de diversificar la oferta educativa y facilitar las oportunidades de desarrollo profesional a más trabajadores del sector textil.

Para 2025, hemos definido una proyección de crecimiento en nuestra estrategia de formación, enfocada en la expansión de las capacitaciones, las certificaciones y la digitalización del aprendizaje. Al respecto, nos hemos planteado metas específicas como incrementar en un 5 % el total de horas de formación, también en expandir en un 15 % los programas de formación técnica y en aumentar en un 20 % la participación en cursos vía plataformas e-learning. Estos objetivos están acompañados de una hoja de ruta estratégica centrada en la digitalización del aprendizaje, el fortalecimiento del talento interno, la reducción de la rotación laboral y la garantía de los programas alineados con las certificaciones internacionales. Asimismo, se priorizará la medición de los indicadores clave como la cantidad de horas de capacitación por trabajador y el promedio de horas por persona, lo que permitirá asegurar una gestión basada en resultados concretos.

Por último, la participación de nuestros grupos de interés ha sido un pilar fundamental en el fortalecimiento de la estrategia de formación en Topitop. Esto, debido a que gracias a su constante apoyo hemos logrado diseñar programas más pertinentes y alineados con las necesidades reales del sector. De esta manera, cada actor aporta valor desde su rol: los trabajadores desde su experiencia operativa; las instituciones educativas desde la innovación pedagógica; mientras que los clientes y los reguladores desde sus altos estándares en sostenibilidad, calidad y cumplimiento normativo. Esta colaboración multisectorial ha contribuido a consolidar una oferta formativa más inclusiva, técnica y actualizada, de modo que permite potenciar el desarrollo profesional de nuestros trabajadores y, al mismo tiempo, reafirma el compromiso de Topitop con una gestión de talento centrada en la mejora continua y en la sostenibilidad.





5.4

Oportunidades justas e igualitarias

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2 | 405-1

En Topitop, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la igualdad de las oportunidades, por lo que promovemos activamente la inclusión de las mujeres y los hombres en distintos niveles organizativos y rangos etarios. Nuestra gestión de personas está orientada en asegurar condiciones equitativas en los procesos de selección, desarrollo y liderazgo, que se reflejan en una alta representación femenina en funciones administrativas y

operativas, así como en una participación equilibrada de jóvenes y trabajadores con mayor experiencia. Esta diversidad también se evidencia en los puestos clave, donde tanto hombres como mujeres acceden a roles de jefatura y gerencia, de modo que consolida una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de las diferencias.

Nuestros principales logros se describen a continuación:



- ✔ Durante el 2024, **Topitop consolidó su compromiso con la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades**, fortaleciendo iniciativas internas orientadas a la equidad de género, la inclusión cultural y la promoción de un entorno laboral diverso y respetuoso.
- ✔ **Continuamos implementando prácticas alineadas con la Certificación “Empresa Segura”** del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, así como con la **Certificación de Buenas Prácticas Laborales (BPL)**, reafirmando nuestro enfoque en un ambiente inclusivo y seguro para todos nuestros trabajadores.
- ✔ **Mantenemos nuestra pertenencia a certificaciones de alcance internacional** como ABE, WRAP y GOTS, que avalan nuestro compromiso con la responsabilidad social, la sostenibilidad y el respeto de los derechos laborales, contribuyendo al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional.

Mantenemos nuestro compromiso con la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades a través del seguimiento constante de metas e indicadores clave, los cuales nos permiten evaluar el progreso y efectividad de nuestras acciones en esta materia, los cuales incluyen:



Demografía

Monitoreo constante de la diversidad en el personal, evaluando la representación de diferentes géneros.



Capacitación y desarrollo

Seguimiento de la participación y la efectividad en programas de capacitación y desarrollo, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso equitativo a oportunidades de crecimiento



Encuestas y retroalimentación

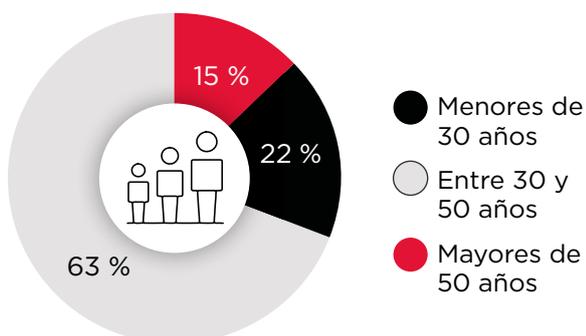
Recolección de datos a través de encuestas internas para medir la satisfacción y la percepción de los trabajadores sobre la cultura inclusiva en Topitop.



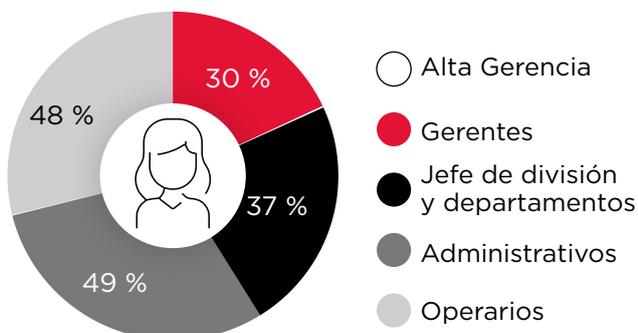
Brechas salariales

Análisis regular de las estructuras salariales para identificar y abordar posibles brechas de remuneración por género.

Distribución de trabajadores según grupo etario



Distribución de mujeres en las áreas



Topitop ha reafirmado su compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades a través de políticas sólidas y principios alineados con los estándares internacionales, como la certificación WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production), que garantiza prácticas laborales éticas y respetuosas.

Asimismo, como miembro activo de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), la empresa promueve un entorno de trabajo justo, inclusivo y con altos estándares en el trato hacia sus trabajadores. En materia de diversidad, Topitop impulsa políticas inclusivas que valoran y respetan la diversidad de género, etnia, orientación sexual y capacidades, a través de la promoción de un ambiente laboral donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente. Además, se fomenta la igualdad de oportunidades mediante programas de formación y desarrollo profesional que buscan eliminar barreras y asegurar un crecimiento equitativo. Por medio de su política de igualdad de género, Topitop trabaja activamente para reducir las brechas salariales, también en fortalecer la participación femenina en las posiciones de liderazgo y, sobre todo, en construir un entorno laboral más justo y equilibrado para todos.

En relación con lo presentado, en Topitop, reconocemos que la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades es un proceso en constante evolución. Las lecciones aprendidas durante el tiempo han sido integradas en nuestras políticas y en nuestros procedimientos operativos de manera concreta. A continuación, presentamos dos de los pilares fundamentales que sustentan este compromiso:

- ✓ **Adaptabilidad:** la necesidad de políticas flexibles y adaptativas se ha incorporado mediante revisiones periódicas para asegurar que reflejen los cambios dinámicos de diversidad en el entorno laboral.
- ✓ **Cultura de retroalimentación:** la promoción de una cultura abierta de retroalimentación ha sido incorporada mediante la creación de canales para que los empleados expresen sus preocupaciones y sugerencias de manera segura.

Estas experiencias se han consolidado como parte esencial de nuestra gestión interna, de manera que refuerzan nuestro compromiso con la construcción de un entorno inclusivo, justo y en mejora continua. En esta línea, estamos constantemente implementando proyectos a corto, mediano y largo plazo para fortalecer la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, los cuales se describen a continuación:



CORTO PLAZO

Programas de sensibilización: estamos llevando a cabo programas de sensibilización y entrenamiento para promover la conciencia sobre la diversidad y fomentar un entorno inclusivo en toda la empresa.



MEDIANO PLAZO

Desarrollo de líderes inclusivos: nos estamos centrando en el desarrollo de habilidades de liderazgo inclusivo para garantizar que los líderes de nuestra organización sean agentes efectivos de cambio y promuevan la diversidad en todos los niveles.



LARGO PLAZO

Evaluación de desempeño por competencias: estamos implementando un sistema de evaluación de desempeño basado en competencias, con el objetivo de medir objetivamente el rendimiento y proporcionar oportunidades de desarrollo a los trabajadores más competentes.

Finalmente, la participación de nuestros grupos de interés ha sido clave para la adopción y la evolución de las acciones implementadas por Topitop en materia de diversidad e igualdad de oportunidades. Así, gracias a esta colaboración, hemos logrado consolidar un enfoque inclusivo que responde a las expectativas de nuestros trabajadores, clientes, comunidad, proveedores, entidades gubernamentales y otros actores relevantes. Esta interacción ha permitido fortalecer una cultura de inclusión, también a promover la equidad de género y la diversidad en todos los niveles de la organización, así como a mejorar la transparencia en la gestión y, sobre todo, en alinear nuestras prácticas con los estándares internacionales. Además, contamos con indicadores y metas que nos permiten evaluar el impacto de nuestras iniciativas y asegurar una mejora continua, lo que reafirma nuestro compromiso con un entorno laboral justo, equitativo y más respetuoso para todos.

5.5

Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

GRI 3-3 | 2-27 | 2-23

En línea con el compromiso asumido en años anteriores, en Topitop seguimos fortaleciendo una cultura de prevención y seguridad orientada a mantener ambientes de trabajo seguros y saludables. Nuestro objetivo continúa siendo el mismo: asegurar que cada trabajador regrese a casa sano y salvo al finalizar su jornada. Este enfoque garantiza tanto el bienestar del personal como la continuidad de nuestras operaciones. Para ello, mantenemos y actualizamos nuestras políticas y nuestros lineamientos en materia de salud y seguridad, implementados conforme a la normativa peruana vigente, en especial, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), su reglamento y sus modificaciones.

- ✓ Política de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ Programa Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan Anual de Recertificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce)
- ✓ Política Integrada de Sistemas de Gestión

En coherencia con nuestros valores corporativos y con el firme compromiso de llevar a cabo nuestras actividades de manera segura, ponemos como prioridad la protección de nuestros trabajadores, contratistas, clientes y visitantes. Para ello, nos comprometemos a:





Para evaluar el progreso de nuestra gestión, hemos establecido cinco objetivos que son evaluados periódicamente:

OBJETIVO 1

Cumplir con los requisitos legales nacionales vigentes aplicables a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVO 2

Promover la participación, la consulta y la capacitación de los trabajadores en materia seguridad y salud ocupacional.

OBJETIVO 3

Priorizar y promover la prevención de accidentes e incidentes laborales.

OBJETIVO 4

Evaluar la gestión y cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo en contratistas, empresas terceras y proveedores que realizan actividades en la organización.

OBJETIVO 5

Desplegar actividades de prevención de enfermedades ocupacionales y daños a la salud por riesgos de las actividades laborales.

Los indicadores de gestión se basan en alcanzar, como mínimo, el 90 % de cumplimiento de las actividades programadas. Con base en este enfoque, durante el presente año adoptamos una estrategia de seguridad centrada en el fomento del autocuidado en el entorno laboral, a través de programas de formación, capacitación y sensibilización. Estas acciones han permitido prevenir accidentes en diversas áreas de trabajo y han generado un impacto positivo tanto en el bienestar de nuestros trabajadores como en la tranquilidad de sus familias, quienes confían en que regresen seguros a sus hogares.



Nuestro principal logro obtenido en materia de salud y seguridad en el trabajo durante el 2024 fue cerrar el año con 0 incidencia de accidentes laborales con consecuencias fatales en las áreas de trabajo de la empresa, resultado del compromiso y la participación activa de nuestros trabajadores y aliados por la seguridad, quienes contribuyeron a fortalecer la mejora continua de nuestra gestión preventiva.

Durante 2024, se ha consolidado la participación y la colaboración de nuestros trabajadores en la construcción de una cultura enfocada en el autocuidado y en la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales. Esta participación ha sido fundamental para avanzar hacia una gestión más estandarizada, mucho más trazable y, sobre todo, más sostenible en el tiempo. En este sentido, en Topitop reconocemos que la seguridad y la salud en el trabajo constituyen una responsabilidad compartida. Por ello, trabajamos de forma coordinada con nuestros grupos de interés internos y externos. Por un lado, internamente, la Gerencia General, las jefaturas, los supervisores, los trabajadores y las

áreas de gestión de contratistas han demostrado un compromiso sólido con este enfoque, al integrar la prevención como parte fundamental de sus funciones.

Por otro lado, externamente, contamos con el acompañamiento de entidades fiscalizadoras y clientes, quienes, a través de auditorías, inspecciones y códigos de conducta, refuerzan nuestra gestión preventiva. Con este propósito, seguiremos impulsando la mejora continua a fin de reducir la ocurrencia de accidentes y prevenir enfermedades ocupacionales, lo que fortalecerá, definitivamente, un entorno laboral más seguro y saludable para todos.



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-1 | 403-8

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está orientado al cumplimiento de la normativa legal vigente, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y sus disposiciones complementarias. Para garantizar una gestión eficiente y en constante mejora, contamos con el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA). Esta área se encuentra constituida por profesionales especializados, como los ingenieros, los médicos y el personal de enfermería, quienes trabajan de forma articulada con las gerencias, las jefaturas y la supervisión operativa, con el propósito de asegurar el cumplimiento normativo y salvaguardar el bienestar de todo el personal, que incluye a trabajadores directos y terceros.

El alcance documentario y los procedimientos que integran nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comprenden los siguientes elementos:

- 1 Política de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 2 Identificación de peligros a través de la matriz IPERC
- 3 Mapa de Riesgos
- 4 Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 5 Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6 Programa de Capacitación
- 7 Programa de Entrenamiento y Simulacros
- 8 Conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 9 Plan de Emergencia
- 10 Se elabora un programa de salud ocupacional
- 11 Se realizan campañas relacionadas con vigilar la salud de las madres gestantes
- 12 La implementación de un lactario
- 13 La implementación de un tópico
- 14 Dotación de equipos de protección personal a todos los trabajadores
- 15 Llevar el control de ocurrencia de accidentes

Todos estos mecanismos nos ayudan a gestionar de forma oportuna y eficiente nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. A continuación, detallamos los requerimientos llevados a cabo por el sistema de salud y seguridad en el trabajo:

Cobertura del SGSST	2024		
	Topy Top	Sur Color Star	Topy Tex Star
Número total de trabajadores y contratistas	1,685	528	857
Número de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema	1,685	528	857
Porcentaje de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema	100 %	100 %	100 %
Número de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna	1,685	528	857
Porcentaje de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna	100 %	100 %	100 %
Número de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	1,685	528	857
Porcentaje de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	100 %	100 %	100 %

Cabe resaltar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca de manera integral (100 %) a todos los trabajadores, operaciones productivas, procesos de soporte en las empresas del corporativo, así como a las actividades conexas, incluyendo al personal externo que brinda servicios permanentes como limpieza, concesionarios y vigilancia.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-4

Mantenemos nuestro compromiso con una gestión participativa a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función principal es promover y supervisar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de velar por el bienestar de todo nuestro personal. Este enfoque se ha sostenido en el tiempo y continúa siendo un pilar fundamental en nuestra cultura organizacional.

El comité tiene un periodo de vigencia de dos años y está integrado por 12 representantes de

los trabajadores y 12 de la empresa (6 titulares y 6 suplentes en cada caso). Sus reuniones ordinarias se realizan mensualmente, en las que se desarrollan temas como el seguimiento de acuerdos, el avance del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Programa de Capacitación, los indicadores de accidentabilidad, entre otros. Además, se convocan reuniones extraordinarias cuando algún miembro lo solicita ante situaciones urgentes relacionadas con la seguridad o luego de la ocurrencia de incidentes que hayan puesto en riesgo la integridad del personal.

De forma complementaria, mantenemos activos los procesos de participación y consulta de los trabajadores en la elaboración, la aplicación y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en los mecanismos de comunicación interna para el acceso a la información relevante en esta materia. Entre dichos procesos se incluyen los siguientes:



Línea telefónica

disponible y oficinas de puertas abiertas todo el día para atender problemas, quejas, sugerencias y oportunidades de mejora, notificados por el personal.



Buzones de sugerencias

donde el personal puede dejar escritos los temas que requieran atención en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Murales informativos

donde se publican periódicamente los indicadores de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-2 | 403-7 | 403-9 | 403-10

Uno de los principales compromisos asumidos por la Gerencia General, según lo establecido en nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la identificación oportuna de riesgos en los entornos laborales, junto con la implementación de acciones para reducirlos o eliminarlos, a fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Para dar cumplimiento a este compromiso, llevamos a cabo la identificación de peligros y evaluación de riesgos a través de la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles). Esta herramienta es revisada anualmente con el fin de cuantificar los niveles de riesgo y definir la jerarquía de los controles que deben aplicarse ante la ocurrencia de un incidente. En ese sentido, nuestra línea de acción contempla lo siguiente:



Identificación de peligros: se cuantifica el riesgo y se determina los controles a implementar para reducir la probabilidad de ocurrencia de enfermedades o accidentes.



Identificación de agentes ocupacionales: se identifican los agentes ocupacionales que pueden estar presentes en las áreas de trabajo tales como los que se presentan a continuación:



RUIDO
OCUPACIONAL



MATERIAL
PARTICULADO



ILUMINACIÓN



ESTRÉS
TÉRMICO



Para cada uno de estos agentes, se realizan monitoreos ocupacionales con el propósito de evaluar si es necesario implementar medidas de control o realizar ajustes en los equipos o procesos que los generan. Al personal expuesto se le proporciona el equipo de protección personal (EPP) correspondiente. Estas acciones se complementan con la vigilancia de la salud de los trabajadores a través de exámenes médicos ocupacionales, basados en protocolos establecidos que permiten evaluar de forma periódica la aptitud médica del trabajador según su puesto.

En relación con los procedimientos destinados a los trabajadores que deseen retirarse de las situaciones laborales que consideren riesgosas para su salud o su integridad, se han contemplado las siguientes medidas:

Si durante la realización de actividades se detecta cualquier condición o acto que pueda comprometer la integridad y bienestar del personal, se procederá a detener inmediatamente el trabajo hasta que se corrija la situación. En caso de que no se pueda remediar de forma inmediata, el trabajo permanecerá suspendido hasta que se garanticen las condiciones seguras para reanudarlo.



En caso de que los trabajadores y/o personal externo detecten alguna condición o acto inseguro, deben informar el incidente a los ingenieros de SSOMA de la empresa para su gestión oportuna. Esto forma parte de nuestra cultura de seguridad proactiva “Yo te cuido, tú me cuidas”.

Es importante señalar que el alcance del sistema también incluye actividades conexas, es decir, los servicios permanentes prestados por las empresas externas cuyo personal labora dentro de nuestras instalaciones.

En cuanto a la gestión de incidentes laborales, contamos con un procedimiento establecido para el reporte, la investigación y el seguimiento de los accidentes e incidentes de trabajo. Este procedimiento define la responsabilidad de realizar una investigación ante cualquier suceso reportado. Para ello, se conforma un equipo multidisciplinario constituido por el trabajador afectado, los testigos, su supervisor, los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el personal del área SSOMA. La investigación se desarrolla en dos fases: una inmediata, que se lleva a cabo justo después del incidente para identificar causas probables; y una final, donde se analiza y se la causa principal. Con base en estos hallazgos, se diseñan e implementan acciones correctivas y controles jerárquicos, orientados a prevenir la repetición de eventos similares bajo las mismas condiciones.



A continuación, presentamos los principales indicadores relacionados con la salud y seguridad de nuestros trabajadores:

Ítems	Topy Top		Sur Color Star		Topy Tex Star	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	6	3	9	0	3	4
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	1.67	2.62	9.18	0	1.79	2.24
Número de horas trabajadas	3,592,814	1,145,038	980,392	-	1,675,977	1,785,714

Nota. Las tasas se han calculado por cada 1,000,000 horas trabajadas.

En cuanto a los trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la empresa, no se registró ningún tipo de lesión ni fallecimientos como resultado de accidentes laborales.

Para determinar las causas de los accidentes ocurridos, se lleva a cabo un proceso de investigación que incluye la recolección de información detallada, como el relato del trabajador involucrado, las evidencias fotográficas o en video, y las declaraciones de testigos. En el análisis realizado durante el año, se identificó que los accidentes fueron ocasionados por actos inseguros relacionados con el exceso de confianza y las condiciones inseguras, específicamente, por objetos en los pasos peatonales. Las acciones correctivas adoptadas han estado enfocadas en reforzar la sensibilización del personal respecto a la identificación de los peligros y la promoción de comportamientos seguros.



Se ha fortalecido una gestión coordinada y participativa bajo el enfoque de **“Yo te cuido, tú me cuidas”**, promoviendo que todos los trabajadores puedan reportar de forma inmediata cualquier condición o acto inseguro que identifiquen en su entorno laboral.

En relación con los peligros laborales que podrían generar dolencias o enfermedades en nuestros trabajadores, estos son identificados mediante monitoreos ocupacionales. A partir de dichos análisis, se han reconocido los siguientes riesgos:

- ✓ Posturas prolongadas, como la bipedestación, que puede ocasionar várices y molestias musculoesqueléticas; también la postura sentada, que podría generar dolores lumbares debido a posiciones inadecuadas o forzadas.
- ✓ Sobreesfuerzos físicos, especialmente, en el traslado manual de los productos terminados u otras cargas, lo que representa un riesgo para la salud lumbar.

Como parte de nuestras medidas preventivas, se han instalado pisos antifatiga en áreas donde los trabajadores permanecen de pie por largos periodos. Asimismo, se han desarrollado capacitaciones sobre posturas adecuadas y se promueve la práctica de pausas activas entre el personal de confección que labora en posición sentada.

Formación y promoción de la salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-3 | 403-5 | 403-6

Con el objetivo de asegurar la protección y el bienestar de nuestro personal, desarrollamos un plan anual de capacitación enfocado en temas de seguridad y salud en el trabajo. Este programa se ejecuta en dos modalidades destinadas a fortalecer las competencias de nuestros trabajadores:

1 Capacitación general:

Impartida al 100 % de los trabajadores de la empresa, cubre temas como:

- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Plan de Emergencias.
- ✓ Prevención de riesgos, identificación de peligros asociados al trabajo.
- ✓ Trabajo seguro en el puesto de trabajo.

2 Capacitaciones específicas:

Dirigidas a trabajadores de áreas específicas, relacionadas con la prevención de riesgos pertinentes a sus funciones o situaciones de emergencia que puedan surgir. Por ejemplo:

- ✓ Capacitación para operadores de montacargas, quienes recibieron la capacitación y certificación anual para su habilitación interna como operadores.
- ✓ Capacitación al personal que manipula sustancias químicas, a los cuales se brindó la capacitación en el manejo de sustancias químicas y contención de emergencias, entre otras.

Programas de salud

Cada una de nuestras plantas cuenta con un tóxico implementado bajo el enfoque de puertas abiertas, atendido por el personal médico y de enfermería, con cobertura para todo el personal de la empresa, los trabajadores terceros y los visitantes. El principal objetivo de este servicio es brindar atención inmediata y primeros auxilios, lo que incluye la evaluación del trabajador accidentado y la gestión de su traslado según las necesidades identificadas, ya sea mediante la ambulancia, la silla de ruedas, el sistema de inmovilización, entre otros medios.

Además, el tóxico brinda atención médica para enfermedades comunes, lo que permite una

respuesta oportuna y mejora significativamente la satisfacción del trabajador al recibir medicación o asistencia inmediata. En caso de requerirse evaluaciones adicionales, el médico ocupacional indica la necesidad de realizar exámenes especializados y emite el pase correspondiente para su atención en una entidad de salud. Asimismo, el servicio realiza una gestión administrativa, operativa y epidemiológica, mediante la cual se obtiene información en tiempo real sobre los indicadores de salud ocupacional, lo cual contribuye a una gestión más segura y eficiente de los procesos productivos de la empresa.



Desarrollo de programas preventivos, de seguimiento y de vigilancia por patologías crónicas en los trabajadores, tanto para la prevención en individuos sanos como para aquellos que ya tienen un diagnóstico.



Desarrollo de campañas de lactancia materna, con lo cual se busca incentivar a la madre gestante a practicar la lactancia materna inclusiva.



Desarrollo de campañas de despistaje de cáncer en mujeres y varones con el apoyo de las entidades de salud pública.



Seguimiento y vigilancia de gestantes en el puesto de trabajo y desarrollo de gestación.



Desarrollo de programas de vacunación.

06

Impactamos positivamente
en el planeta

6.1

Gestión ambiental y cambio climático

GRI 2-25 | 3-3

Reafirmamos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, a través de acciones alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente, aquellos vinculados a la lucha contra el cambio climático. En ese marco, trabajamos en la implementación de políticas y estrategias ambientales orientadas a una gestión responsable de nuestros impactos y en el fortalecimiento de prácticas operativas sostenibles. Nuestra gestión ambiental se estructura en torno a las siguientes líneas de acción:


Gestión del recurso hídrico

Gestión de la energía

Gestión de las emisiones

Economía circular y gestión de residuos

Asimismo, reconociendo la vulnerabilidad del entorno, los recursos naturales y la sociedad, hemos puesto en marcha un Sistema de Gestión Ambiental, cuyos pilares se sustentan en los siguientes compromisos:



Prevenir la contaminación ambiental, identificando los aspectos ambientales en cada proceso productivo, gestionar la eliminación y/o minimización de los impactos ambientales negativos.



Cumplir con la normativa legal nacional vigente y otros requisitos que la empresa considere aplicables a la gestión ambiental.



Optimizar el uso de recursos y la gestión de residuos sólidos en cada uno de los procesos productivos.



Desarrollar programas de capacitación y entrenamiento para nuestros trabajadores, y lograr el involucramiento en el cumplimiento de los compromisos y objetivos ambientales trazados.



Asegurar la difusión de esta política, manuales, procedimientos y demás documentación que surja como motivo de la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental a los a los trabajadores, visitantes y contratistas.

Cumplimiento de la normativa ambiental

GRI 2-27

Actuamos con respeto a las leyes y las normativas ambientales aplicables a nuestro sector. Por ello, nuestras tres unidades de negocio —Topy Top, Sur Color Star y Topy Tex Star— cuentan con sus respectivos instrumentos de gestión ambiental aprobados, elaborados y evaluados conforme a lo establecido en el Reglamento de Gestión Ambiental para la Industria Manufacturera y de Comercio Interno, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 017-2015-PRODUCE. La aprobación de estos instrumentos nos permite fortalecer nuestras acciones para la prevención de la contaminación, la reducción de los impactos ambientales y la protección del entorno en toda nuestra cadena de valor.

“Cero sanciones ambientales en 2024: resultado de una gestión proactiva y responsable”.

Asimismo, contamos con procedimientos internos de seguimiento que nos permiten verificar el cumplimiento oportuno de las obligaciones y compromisos establecidos en nuestro Plan de Manejo Ambiental, garantizando el respeto de los plazos definidos por la autoridad ambiental. Gracias a esta gestión proactiva, durante el año 2024 tampoco se registraron sanciones en materia ambiental.

A continuación, presentamos los instrumentos de gestión ambiental más relevantes con los que contamos:



MONITOREOS AMBIENTALES



MANIFIESTO DE RESIDUOS SÓLIDOS



PLAN ANUAL DE CONTINGENCIAS



INFORME DE EMISIONES DE GEI



6.2

Gestión del agua

GRI 3-3 | 303-1 | 303-2

En Topitop, consideramos la gestión responsable del agua como un pilar esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad. Por ello, conscientes de que nos encontramos en una zona de estrés hídrico, asumimos con mayor responsabilidad el uso eficiente de este recurso. En línea con esto, nuestro compromiso es promover una cultura de cuidado y optimización del agua en todos los niveles de la organización, con el objetivo de reducir su consumo y minimizar el impacto ambiental asociado a nuestras operaciones.

Para lograr ello, contamos con una Política de Gestión de Ahorro de Agua aplicable a nuestras tres unidades de negocio, en la cual nos comprometemos a lo siguiente:

- 1 Diseñar, evaluar e implementar iniciativas orientadas al ahorro y reúso del agua dentro de nuestros procesos productivos.
- 2 Identificar de forma oportuna posibles fallas y fugas en el sistema de instalaciones sanitarias, gestionando su corrección de manera eficaz para minimizar el consumo innecesario del recurso.
- 3 Implementar procedimientos de comunicación interna que aseguren el reporte de incidentes, que aseguren la investigación e implementación de acciones correctivas, que involucren este recurso.
- 4 Capacitar y sensibilizar a nuestros trabajadores, contratistas, visitantes y clientes sobre la importancia del uso eficiente y responsable del agua.

Para cumplir con estos compromisos, continuamos llevando a cabo las siguientes acciones:

Evaluación mensual del consumo de agua

en colaboración con las áreas pertinentes para identificar oportunidades de mejora que permitan reducir y reusar el volumen de agua utilizado en los distintos procesos.

Implementación de proyectos

dirigidos a reducir el consumo de agua, gestionar informes de fugas, y sensibilizar al personal sobre el ahorro de agua.

Divulgación de medidas ecoeficientes

para el uso y consumo de agua a todo el personal que ingrese a planta (terceros, proveedores, servicios, entre otros).



Cada inicio de año, el equipo de Sostenibilidad define la meta y los objetivos relacionados con la gestión del agua, con base en el análisis del desempeño del año anterior. Esta revisión permite establecer un nuevo Plan de Gestión Ambiental, donde se detallan los compromisos asumidos para el periodo correspondiente. Dicho plan es presentado para su validación por parte de la Alta Dirección. Adicionalmente, se realiza una evaluación de los posibles impactos ambientales vinculados al recurso hídrico, mediante el uso de una matriz de causa y efecto que permite identificar riesgos y oportunidades de mejora.

Nuestras metas son:

Meta 1: Reducir el consumo de agua total en un mínimo de 30 % para el año 2030.

Meta 2: Reutilizar el 70 % del agua tratada en la planta Sur Color Star para el año 2028.

Meta 3: Sensibilizar al 100 % de nuestro personal con el fin de crear una cultura de cuidado del agua.

Indicadores:

Indicador 1: $(\text{Consumo de agua 2025}) / (\text{consumo de agua año base}) \times 100$

Indicador 2: $(\text{Volumen efluente tratado reusado}) / (\text{volumen efluente tratado}) \times 100$

Indicador 3: $[\text{N.º de personal sensibilizados} / \text{N.º de personal en total}], [\text{N.º de campañas realizadas} / \text{N.º de campañas programadas}]$

Como principales logros obtenidos en 2024, adquirimos:



- ✓ Instalamos una nueva hidroextractora con sistema de filtrado y recuperación de agua, reemplazando a un equipo sin esta tecnología. Con esta incorporación, contamos ahora con dos hidroextractoras eficientes en el uso del recurso hídrico.
- ✓ Realizamos una evaluación tecnológica y adquirimos una nueva compactadora de tela con un sistema de enfriamiento sin consumo de agua, como parte de nuestra estrategia para identificar tecnologías más sostenibles y reducir el uso del recurso en nuestros procesos productivos.

Uso del agua y efluentes

GRI 303-3 | 303-4 | 303-5

En Topitop, mantenemos un sólido compromiso con la reducción y el control de los riesgos vinculados al uso y el vertido del recurso hídrico. Como parte de este enfoque, trabajamos activamente en la disminución de nuestra huella hídrica y en la optimización del reúso del agua generada en nuestros procesos industriales.

En nuestras plantas ubicadas en Lima, el abastecimiento se realiza mediante tres pozos de agua subterránea: dos asignados a Topy Top y uno a Sur Color Star. En el caso de la planta de Chincha (Topy Tex Star), el suministro proviene de la red pública y del agua adquirida por cisterna. Independientemente de su fuente, toda el agua utilizada pasa por un proceso de ablandamiento y es almacenada en un tanque de agua blanda, desde donde se distribuye para los distintos procesos industriales.

A continuación, señalamos el detalle de la extracción total de agua por cada una de nuestras tres unidades de negocio. La cuantificación del uso del agua se realiza a partir de los recibos o las facturas emitidas por las empresas proveedoras del recurso hídrico. Esta información es registrada y procesada en una matriz de consumo de recursos, la cual se actualiza mensualmente para mantener un control constante. En cuanto a los efluentes, la calidad del agua vertida se evalúa aplicando metodologías definidas por un laboratorio acreditado.

Extracción total de agua (2024)	Topy Top (Miles de m ³)	Topy Tex Star (Miles de m ³)	Sur Color Star (Miles de m ³)
Aguas subterráneas	74.15	-	817.12
Agua de la red y de cisterna	-	37.36	-
Total	74.15	37.36	817.12

Cabe destacar que las zonas geográficas donde operan nuestras plantas cuentan con normativa nacional vigente, en la cual se establecen los estándares para el uso y la descarga de los efluentes. Adicionalmente, cumplimos con los requisitos internacionales en materia de gestión hídrica, conforme a los estándares exigidos por nuestros clientes.

Para determinar nuestro consumo de agua, aplicamos una metodología que calcula la diferencia entre el volumen total de agua que ingresa a nuestras plantas —ya sea proveniente de pozos subterráneos o adquirida mediante cisternas o red pública— y el volumen total de efluentes generados.

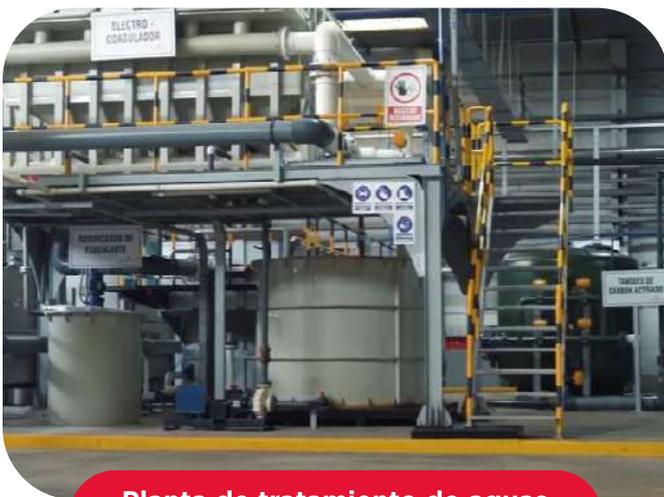


Entre 2023 y 2024, el consumo total de agua en nuestras tres unidades de negocio aumentó en 14.74 mil m³, pasando de 171.19 mil m³ en 2023 a 185.93 mil m³ en 2024, lo que representa un incremento aproximado del 8.6 %. A continuación, detallamos el consumo por unidad operativa:



El volumen de agua utilizada se cuantifica mediante los recibos emitidos por el Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal) y el Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Chincha (SEMAPACH) para el caso de agua proveniente de pozos subterráneos, así como a través de las facturas por compra de agua en cisternas y del suministro por red pública. Es importante señalar que los tres pozos de agua subterránea que abastecen nuestras operaciones cuentan con su respectiva licencia de uso emitida por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), la cual establece el volumen autorizado de extracción.

En relación con los efluentes generados, contamos con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales (PTAR), que opera con tecnologías como la electrocoagulación y el filtrado con carbón activado, de manera que asegura el tratamiento adecuado de nuestras aguas residuales industriales.



**Planta de tratamiento de aguas
residuales industriales (PTAR)**



Agua tratada en la PTAR

A continuación, presentamos el vertido total de agua durante el 2024:

Vertido total de agua	Topy Top (miles de m ³)	TopyTex Star (miles de m ³)	Sur Color Star (miles de m ³)
Total 2024	60.26	29.52	652.93

Frente a estos resultados, en Topitop mantenemos una búsqueda continua de soluciones tecnológicas que nos ayuden a disminuir el consumo de agua en las distintas actividades industriales de nuestras plantas. En ese sentido, nos hemos propuesto las siguientes metas:



CORTO PLAZO

- ✓ La instalación de compactadoras que no utilicen agua como elemento de enfriamiento, junto con la implementación de un sistema de filtrado y de recuperación de agua en las compactadoras existentes.
- ✓ La reducción del consumo de agua en los procesos de teñido.



MEDIANO Y LARGO PLAZO

- ✓ La adquisición de máquinas de teñido de tela con tecnología de bajo consumo de agua para el reemplazo del parque actual, con lo cual se espera una reducción del 30 % en el consumo de agua en tintorería.
- ✓ La construcción de una nueva planta de tratamiento biológico tipo mbr con un sistema de reúso de agua para los procesos productivos de Sur Color Star.

La gestión eficiente del recurso hídrico en Topitop es el resultado de un trabajo colaborativo con nuestros principales grupos de interés. Nuestros trabajadores desempeñan un rol esencial al identificar las oportunidades de mejora en los procesos, en aplicar soluciones innovadoras y en actuar con responsabilidad en el uso del agua. Por su parte, nuestros clientes impulsan nuestra mejora continua al demandar productos y servicios más sostenibles, lo que nos motiva a adoptar tecnologías que optimicen el consumo del recurso. El Estado, a través de las regulaciones ambientales, orienta nuestras acciones y garantiza que mantengamos prácticas alineadas con la normativa vigente. Finalmente, la comunidad desempeña un rol fundamental como actor afectado y aliado estratégico en nuestras iniciativas. De esta manera, su participación nos permite fortalecer no solo nuestro compromiso con la protección de los recursos hídricos locales, sino también a consolidar una gestión ambientalmente más responsable y socialmente consciente.

6.3

Gestión de la energía

GRI 3-3 | 302-1

La gestión eficiente de la energía es un pilar clave en nuestra estrategia de sostenibilidad. Por esta razón, nos enfocamos en el uso responsable de los recursos energéticos, con una optimización del consumo, la minimización de desperdicios y la priorización del aprovechamiento de fuentes renovables. Para ello, trabajamos en colaboración con las áreas operativas y técnicas, e impulsamos proyectos que nos permitan

mejorar continuamente nuestro desempeño energético.

El impacto positivo de nuestra gestión energética se refleja no solo en la reducción de nuestro impacto ambiental, sino también en el fortalecimiento de nuestro compromiso con un crecimiento económico sostenible y responsable, como se describe a continuación:

Impacto positivo de nuestra gestión energética



Económico: A través de una administración eficiente de la energía, reducimos costos operativos y mejoramos nuestra competitividad en el sector. Además, la inversión en fuentes renovables impulsa la diversificación industrial y fomenta el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio.



Ambiental: Al optimizar nuestro consumo energético, disminuimos las emisiones de gases de efecto invernadero y reducimos la presión sobre los recursos no renovables. De esta manera, contribuimos activamente a la lucha contra el cambio climático y promovemos una industria más limpia y sostenible.



Social: Nuestro compromiso con la eficiencia energética también tiene un impacto positivo en la sociedad. Promovemos la innovación tecnológica, incentivamos el uso de energías limpias y contribuimos indirectamente a mejorar la calidad de vida de las comunidades, garantizando un acceso más equitativo a fuentes de energía sostenibles.

En línea con nuestro compromiso por una gestión energética responsable, reafirmamos nuestra Política de Ahorro de Energía, aplicable a nuestras tres unidades de negocio. Esta política continúa guiando nuestras acciones y refuerza los compromisos que mantenemos como parte de nuestro enfoque hacia una operación sostenible.

En correspondencia con lo expuesto, en Topitop nos comprometemos a lo siguiente:



Incentivar el desarrollo de proyectos y/o medidas que involucren el ahorro y el uso eficiente de la energía dentro de nuestros procesos productivos.



Gestionar los programas de mantenimiento preventivo de los equipos críticos dentro de los procesos productivos para lograr el uso eficiente de energía y combustible.



Elaborar y difundir procedimientos para el control de consumos de energía, estableciendo objetivos y metas que involucre el uso eficiente de este recurso.



Implementar procedimientos de comunicación interna que aseguren el reporte de incidentes, así como la investigación y la implementación de acciones correctivas, que involucren este recurso.



Capacitar y concientizar a los trabajadores en el uso responsable de este recurso.

Con este enfoque, estamos llevando a cabo las siguientes acciones:



Evaluación mensual del ratio de consumo de energía junto con las áreas involucradas para identificar oportunidades de mejoras que nos permitan reducir el consumo.



Implementación de proyectos energéticos con aliados estratégicos y cambio de equipos por tecnologías ecoeficientes, como motores de energía directa e iluminación LED.



Sensibilización constante en el uso adecuado de equipos y el ahorro energético por parte del personal. Además, difundimos medidas de ahorro energético a todos los que ingresan a la planta, incluyendo terceros, proveedores y servicios.

En 2024, nuestras tres unidades de negocio registraron un consumo total de 119,350,216.31 kWh de energía, lo que representó un aumento del 10.51 % respecto al año anterior. Este aumento en el consumo se debe a los cambios en los tipos de prendas fabricadas durante 2024. Algunas de estas prendas requieren procesos más intensivos en energía, lo que ha generado una variación esperada dentro de los márgenes operativos previstos. Este comportamiento responde a ajustes productivos normales según la demanda y no implica un desvío en nuestros objetivos de eficiencia energética.

Consumo energético dentro de la organización	2024		
	Topy Top (kWh)	Topy Tex Star (kWh)	Sur Color Star (kWh)
Consumo de energía de fuentes no renovables	10,645,844.66	7,505,866.64	83,806,496.11
Consumo de GLP	302,940.48	6,561.56	-
Consumo de gasolina	5,599.80	-	-
Consumo diésel	663,121.05	-	8,602.77
Consumo de gas natural	9,674,192.33	7,499,305.08	83,797,894.34
Consumo de energía de red de fuentes renovables	4,971,913.30	1,637,987.34	10,782,108.26
Consumo total de energía interno	15,617,757.96	9,143,853.98	94,588,604.37

Nota: Método de cálculo: [volumen del consumo energético] x [factor de conversión]



La gestión responsable de la energía forma parte de los estándares operativos que guían nuestras actividades. En Topitop, priorizamos la implementación de medidas de ahorro energético basadas en un análisis detallado de los procesos en cada área de la organización. Estas acciones se formalizan mediante políticas, procedimientos e instructivos que son comunicados a todo el personal a través de capacitaciones, campañas de sensibilización y medios informativos internos.

Para hacer seguimiento a nuestro desempeño, hemos definido dos metas específicas en materia energética, cuya evaluación se realiza de forma periódica. Estas metas cuentan con indicadores que permiten medir el cumplimiento de las actividades planificadas anualmente.

Nuestras metas son:

Meta 1: Reducir el 20 % del consumo de energía eléctrica para el 2030.

Meta 2: Recuperar el 10 % de la energía térmica en la planta Sur Color Star para el 2025.

Meta 3: Sensibilizar al 100 % de nuestro personal con el fin de crear una cultura de ahorro energético.

Indicadores:

Indicador 1: $[(\text{Consumo 2022} - \text{Consumo 2025}) / (\text{Consumo 2022}) \times 100]$

Indicador 2: $[\text{Consumo de energía en el 2025} / \text{Consumo de energía en el 2022}]$

Indicador 3: $[\text{N.º de personal sensibilizados} / \text{N.º de personal en total}], [\text{N.º de campañas realizadas} / \text{N.º de campañas programadas}]$



Durante 2024, continuamos avanzando en la optimización de nuestros procesos con una visión sostenible. Así, entre los principales proyectos implementados destacamos los siguientes:

- ✓ Reducimos un pase de rama en el proceso de acabado sobre seco mediante la incorporación de un subproceso de presecado con cilindro calentado a vapor, lo que disminuyó el consumo de gas natural.
- ✓ Reemplazamos el compresor principal de 150 hp en la planta textil, que permitió la mejora de la eficiencia en la generación de aire comprimido.
- ✓ Instalamos medidores de gas natural en todas nuestras ramas y desarrollamos el indicador «consumo de gas natural por kg de tela rameada», una herramienta clave para gestionar y optimizar este recurso.
- ✓ Convertimos el sistema de cocina del comedor de glp a gas natural, lo que nos permite operar con una fuente más eficiente y con menor impacto ambiental.
- ✓ Redujimos en 6 % nuestro consumo de gas natural por kg de tela, respecto a la línea base del 2022.
- ✓ Disminuimos en 2.5 % el consumo de energía eléctrica por kg de tela en comparación con el mismo año base.

Asimismo, nos hemos planteado implementar los siguientes proyectos en un corto, mediano y largo plazo, con la finalidad de reforzar nuestra gestión energética:



CORTO PLAZO

- ✓ La instalación de dos economizadores de calor en nuestras calderas de vapor de 800 bhp para reducir el consumo de gas natural en la planta textil.
- ✓ A continuar con la instalación de medidores de gas natural en calderas de vapor y aceite térmico, así como medidores de vapor en los procesos de tintorería de tela, tintorería de hilo y acabado de tela.
- ✓ A seguir con la implementación de luminarias led en nuestras plantas; actualmente nos encontramos en un 90 % de avance.
- ✓ En realizar una auditoría energética del sistema de vapor y condensado de nuestra planta textil.



MEDIANO Y LARGO PLAZO:

- ✓ La implementación de un sistema de recuperación de calor de los efluentes para el calentamiento de agua en los procesos de teñido.
- ✓ La instalación de medidores de energía eléctrica por proceso productivo, con el objetivo de optimizar la gestión del recurso.
- ✓ La implementación de un sistema de sensores para el secado justo de la tela en ramas, lo que permitirá mejorar la eficiencia energética del proceso.

Durante toda nuestra gestión energética, hemos aprendido que la participación de nuestros grupos de interés es fundamental para lograr resultados sostenibles. Por ello, en nuestros procedimientos operativos se promueven prácticas diarias orientadas a la eficiencia, como el uso de tecnologías de bajo consumo, el monitoreo constante del consumo energético y la capacitación continua del personal. Esto, debido a que la experiencia nos ha demostrado que involucrar a los trabajadores en dichos procesos no solo garantiza una correcta implementación, sino que también genera nuevas ideas para mejorar, motivo por el cual, su compromiso y su participación han sido clave para consolidar una cultura organizacional que valora el uso responsable de los recursos.

Asimismo, el diálogo y la colaboración con otros grupos de interés como el gobierno y nuestros clientes han sido determinantes. De igual manera, nuestra participación en iniciativas como el programa de Zonas Industriales Sostenibles (ZIS) refuerza nuestro compromiso con una gestión energética eficiente, impulsada por políticas públicas que promueven la mejora continua. Como complemento a ello, nuestros clientes nos desafían a cumplir estándares cada vez más altos en sostenibilidad, a través de auditorías y evaluaciones que nos motivan a optimizar procesos y priorizar el uso de energías limpias. Estas interacciones han sido una fuente constante de mejora e innovación en nuestra estrategia energética.



6.4

Gestión de emisiones

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

Reafirmamos nuestro compromiso con la gestión responsable de nuestra huella de carbono, como parte de nuestra estrategia para avanzar hacia una operación más sostenible. Por ello, realizamos la medición, el análisis y la gestión mensual de nuestras emisiones de CO₂ equivalente (CO₂eq) en cada una de nuestras plantas, considerando el alcance y las fuentes involucradas. Este monitoreo constante nos permite identificar oportunidades de mejora, especialmente, en materia de eficiencia energética y en los procesos con mayor impacto. A partir de los resultados, desarrollamos e implementamos estrategias orientadas a la reducción de emisiones, como la adopción de tecnologías limpias, la mejora de procesos, el uso de fuentes de energía renovable y la optimización de nuestras prácticas operativas. Con este propósito, buscamos enfrentar los retos del cambio climático mediante la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y la promoción de un uso responsable y eficiente de los recursos disponibles.

En relación con lo señalado, en 2024, nuestros principales logros fueron los siguientes:



- ✓ Obtuvimos un cofinanciamiento a través del proyecto de Zonas Industriales Sostenibles (ZIS), liderado por el PRODUCE en colaboración con el MINAM, la ONUDI y el GEF. Gracias a esta iniciativa, implementamos un nuevo compresor de 150 hp en 2024 y se programó la instalación de dos economizadores de calor para 2025.
- ✓ Reducimos un pase de rama en telas de acabado sobre seco mediante la incorporación de un subproceso de presecado con cilindro calentado a vapor, lo que disminuyó el consumo de gas natural.
- ✓ Adquirimos una nueva rama con sistema de recuperación de calor aire-aire, que nos permitió reducir en un 33 % el consumo de gas natural por kilogramo de tela rameada en comparación con los equipos estándar.
- ✓ Iniciamos la medición de nuestra huella de carbono en el Alcance 3 y ampliamos nuestra gestión ambiental hacia una visión más integral en toda la cadena de valor.
- ✓ Instalamos medidores de gas natural en todas nuestras ramas y elaboramos el indicador «consumo de gas natural por kg de tela rameada», herramienta que nos ha permitido mejorar la eficiencia energética del proceso.
- ✓ Realizamos el cambio de glp a gas natural en la cocina del comedor, de manera que se redujo nuestras emisiones y se mejoró la eficiencia del sistema.
- ✓ En 2024 firmamos el compromiso con la Science Based Targets initiative (SBTi) y alineamos nuestros objetivos de sostenibilidad con metas científicas globales para la reducción de las emisiones y la lucha contra el cambio climático.

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, realizamos de forma regular el cálculo de las emisiones de CO₂ equivalente (CO₂eq) generadas en cada una de nuestras plantas, en coordinación con las áreas responsables. Este proceso nos permite identificar oportunidades de mejora y definir acciones concretas para la reducción de las emisiones. Hemos establecido el año 2022 como nuestra línea base para la medición, por lo que, actualmente, nos encontramos enfocados en la ejecución de proyectos orientados a la disminución y la compensación de nuestra huella de carbono a nivel corporativo.

¿QUÉ ALCANCES Y CATEGORÍAS INCLUYE NUESTRA MEDICIÓN?



Para el cálculo de nuestra huella de carbono corporativa, hemos adoptado como referencia los lineamientos establecidos por el Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). La estimación se ha desarrollado bajo el enfoque operacional, considerando las emisiones de CO₂, CH₄ y N₂O. Además, empleamos la calculadora oficial de la plataforma Huella de Carbono Perú. De esta manera, se reafirma nuestro compromiso de reportar nuestras emisiones de manera anual y transparente.

A continuación, se muestran las emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI):

Emisiones de GEI	2024		
	Topy Top (TM CO ₂ eq)	Topy Tex Star (TM CO ₂ eq)	Sur Color Star (TM CO ₂ eq)
Emisiones directas de gei (alcance 1)	2,015.82	1,371.73	15,312.83
Emisiones indirectas de gei por energía (alcance 2)	849.34	279.81	1,841.90
Otras emisiones indirectas de gei (alcance 3)	1,380.88	878.58	456.11
Emisiones totales alcance 1,2 y 3	4,246.04	2,530.12	17,610.84

En 2024, también realizamos el cálculo de nuestras emisiones biogénicas y obtuvimos un resultado de 0.02 toneladas de CO₂ equivalente. Asimismo, desarrollamos un análisis detallado por fuente emisora, el cual evidenció que 1 Sm³ de gas natural genera 10 veces más CO₂ equivalente que 1 kWh de energía eléctrica. Este resultado representa un insumo clave para nuestra estrategia de sostenibilidad, puesto que orienta nuestros esfuerzos hacia la investigación e implementación de fuentes energéticas con menor intensidad de carbono, así como a priorizar inversiones que reduzcan el uso de gas natural frente al consumo eléctrico en nuestras operaciones.

Para evaluar el progreso de nuestra gestión de emisiones nos hemos planteado la siguiente meta:

Meta:

Reducir el 50 % de nuestras emisiones al 2030 en el alcance 1 y 2.



Indicador:

Medición anual de nuestra huella de carbono para evaluar nuestro grado de reducción.



De igual forma, hemos definido la implementación de una serie de proyectos a corto, mediano y largo plazo, con el objetivo de fortalecer y profundizar nuestra gestión de emisiones.



CORTO PLAZO

- ✓ La instalación de dos equipos de recuperación de calor en nuestras calderas de vapor de 800 bhp para reducir el consumo de gas natural en la planta textil.
- ✓ A continuar con la instalación de medidores de gas natural en calderas de vapor y aceite térmico, así como medidores de vapor en los procesos de tintorería de tela, tintorería de hilo y acabado de tela.
- ✓ A seguir con la implementación de luminarias led en nuestras plantas; actualmente nos encontramos en un 90 % de avance.
- ✓ En realizar una auditoría energética del sistema de vapor y condensado de nuestra planta textil.



MEDIANO Y LARGO PLAZO:

- ✓ La implementación de un sistema de recuperación de calor de los efluentes para el calentamiento de agua en los procesos de teñido.
- ✓ La instalación de medidores de energía eléctrica por proceso productivo, con el objetivo de optimizar la gestión del recurso.
- ✓ La implementación de un sistema de sensores para el secado justo de la tela en ramas, que permitirá mejorar la eficiencia energética del proceso.

En el transcurso de nuestra gestión, hemos aprendido que la colaboración entre áreas y la participación de nuestros trabajadores constituyen elementos fundamentales para el éxito de las iniciativas de reducción de las emisiones. Estas experiencias han sido integradas en nuestras políticas y en nuestros procedimientos operativos, que permitieron fortalecer una cultura organizacional basada en la eficiencia energética, en la adopción de tecnologías limpias y en la mejora continua. Este enfoque ha sido reforzado por el compromiso transversal en todos los niveles de la empresa con la sostenibilidad ambiental. Asimismo, la participación de nuestros grupos de interés ha sido esencial. Esto, debido a que su contribución, ya sea a través de la exigencia de estándares más sostenibles o el impulso hacia nuevas tecnologías, nos ha motivado a establecer metas más ambiciosas de reducción, también a optimizar nuestros procesos y, sobre todo, en avanzar hacia una operación cada vez más responsable y alineada con los desafíos climáticos globales.



6.5

Gestión de residuos y economía circular

GRI 3-3 | 306-1 | 306-2 | 306-3

En Topitop, gestionamos nuestros residuos sólidos en cumplimiento con nuestra Política de Gestión de Residuos y la normativa ambiental vigente, que permite asegurar un manejo seguro, sanitario y responsable de los desechos generados en nuestras operaciones. Para lograrlo, contamos con un sistema estructurado que permite identificar los residuos desde su origen, a garantizar su correcta segregación, también su almacenamiento temporal, su recolección, su transporte y su disposición final, priorizando siempre la minimización en la generación y en la valorización de materiales. Para ello, hemos implementado procedimientos técnicos operativos, realizamos el seguimiento a través de indicadores de gestión y llevamos a cabo supervisiones internas periódicas. Además, monitoreamos continuamente el desempeño de las Empresas Operadoras de Residuos Sólidos con las que trabajamos, a fin de verificar el cumplimiento de sus planes de gestión y asegurar una trazabilidad adecuada en todo el proceso.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la reducción en la generación de los residuos sólidos, en el incremento en su valorización y en la promoción de una cultura organizacional orientada al consumo responsable, la minimización y el reaprovechamiento de los materiales.

Este enfoque continúa guiando nuestras acciones y decisiones en todos los niveles de Topitop. Así, en línea con nuestra política de gestión de residuos nos comprometemos a lo siguiente:



Implementar procedimientos que aseguren y estandaricen las actividades de segregación, almacenamiento temporal, transporte y disposición final de acuerdo con las características de los residuos generados: comercializables, municipales y no municipales, cumpliendo siempre con las disposiciones legales vigentes en todos nuestros procesos productivos.



Establecer proyectos y procedimientos que prioricen la valorización (reuso, reciclaje, reducción, etc.) de nuestros residuos reaprovechables (merma textil, plásticos, cartones, papel, entre otros) frente a la disposición final.



Capacitar y entrenar a nuestros trabajadores para lograr su participación en el cumplimiento de los objetivos trazados respecto a la presente política.



Establecer los indicadores de gestión para la mejora continua que permitan optimizar el uso de materia prima y que generen un menor impacto, basados en el enfoque y los principios de economía circular.



Comunicar a los trabajadores, los visitantes, los clientes y a quien lo requiera los lineamientos y los procedimientos de la gestión de residuos dentro de las plantas operativas, para asegurar el manejo adecuado de los residuos sólidos.

Cumplimos con la normativa ambiental vigente y aseguramos un manejo seguro, sanitario y responsable de los residuos sólidos. Para ello, implementamos un sistema que permite su identificación desde el punto de generación, acompañado de un proceso eficiente de segregación, almacenamiento temporal, recolección, transporte y disposición final, priorizando siempre la reducción y la reutilización.

Nuestra gestión de residuos se desarrolla a través del siguiente proceso:



Los principales logros obtenidos por nuestra gestión en 2024 fueron:



- ✓ Retornamos 77,649 conos plásticos de hilo de coser a través del programa «Conitos Retornables» de nuestro proveedor Textil El Amazonas y promovimos la reutilización de insumos en nuestra cadena de valor.
- ✓ Alcanzamos un 81 % de reaprovechamiento de los residuos sólidos generados y evitamos la disposición final de 1,311.35 toneladas en rellenos sanitarios, así como 127.14 toneladas de residuos peligrosos en rellenos de seguridad.
- ✓ Realizamos acciones de sensibilización con nuestros grupos de interés externos, mediante el desarrollo de capacitaciones en gestión de residuos y en campañas de reciclaje en dos instituciones educativas, en asociaciones de recicladores formales de dos municipalidades y en una comunidad local.
- ✓ Cumplimos con las 8 metas asumidas en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) en materia de residuos sólidos, firmado con el Ministerio del Ambiente (MINAM), impulsando una gestión eficaz enfocada en la economía circular.
- ✓ Desarrollamos un cuaderno reciclado a partir del aprovechamiento de pelusa húmeda del proceso de acabado de telas y papel usado del proceso de sublimado, demostrando nuestro compromiso con la innovación en valorización de residuos.

Nuestros residuos sólidos son gestionados a través de una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizada por el MINAM. Antes de iniciar cualquier trabajo conjunto, verificamos que cuente con su registro autoritativo vigente. Durante la colaboración, realizamos auditorías periódicas a su planta, al menos una vez al año, para evaluar el manejo adecuado de nuestros residuos, el cual es respaldado por los manifiestos que nos entrega. Asimismo, capacitamos al personal de la EO-RS para asegurar que sus operaciones se alineen con nuestras directrices. Nuestro equipo también supervisa la recolección interna de los residuos y recibimos certificados por cada tipo de residuo, que indican el destino de los materiales reciclables. En el caso de residuos peligrosos, la trazabilidad se asegura mediante los manifiestos correspondientes. Todos los residuos son reportados al Sistema de Información para la Gestión de Residuos Sólidos (SIGERSOL): los sólidos una vez al año y los peligrosos de forma trimestral. Además, anualmente nos comunicamos con el relleno de seguridad donde fueron dispuestos los residuos peligrosos, a fin de verificar la gestión realizada.

Durante 2024 generamos 1,498,233 kg de residuos sólidos no peligrosos y 126,135 kg de residuos sólidos peligrosos, conforme se presenta en la siguiente tabla:

Tipo de residuo	Categoría de residuo	2024		
		Topy Top (kg)	Topy Tex Star (kg)	Sur Color Star (kg)
No peligroso	Papeles	17,128.25	10,899.57	999.50
	Cartones	28,208.50	4,011.67	105,707.60
	Plásticos	10,256.20	8,584.69	26,156.80
	Merma textil	538,416.13	322,148.60	207,416.50
	Metal	6,785.75	2,965.33	21,652.66
	Pelusa	0.00	0.00	67.50
	Generales	112,495.14	15,304.54	47,388.28
	Lodos de PTAR	0.00	0.00	11,640.00
Total de residuos no peligrosos		713,289.97	363,914.40	421,028.84
Peligrosos	Trapos y guaipe con hidrocarburos (grasa y aceites) y/o pintura	79,535.00	18,670.00	27,760.00
	Fluorescentes usados	125.00	0.00	0.00
	Biocontaminados	25.00	10.00	10.00
	RAEEs	0.00	0.00	0.00
Total de residuos peligrosos		79,685.00	18,680.00	27,770.00
Total de residuos generados		792,974.97	382,594.40	448,798.84



Nuestro enfoque de economía circular

Durante 2024, continuamos participando en el programa «Conos Retornables» y logramos retornar 77,649 conos, lo que nos permitió evitar la generación de 1,164 toneladas de residuos plásticos y prevenir la emisión de aproximadamente 2,213 toneladas de CO₂ equivalente.

Asimismo, logramos reaprovechar el 81 % de los residuos generados. En ese sentido, priorizamos la adquisición y el uso de materiales reciclados o certificados, provenientes de empresas que comparten nuestro enfoque sostenible. Además, aseguramos el uso de materiales reciclados con certificación GRS (Global Recycled Standard), de modo que contribuimos a la reducción en la demanda de recursos naturales y fomentamos una producción más responsable.

Como resultado de esta estrategia de valorización, hemos generado un impacto ambiental positivo al reducir el volumen de residuos enviados a rellenos sanitarios, lo que disminuye la presión sobre la extracción de materias primas y evita la generación de las emisiones de CO₂. Estas acciones reflejan nuestro compromiso por gestionar los residuos de manera más responsable y con menor impacto ambiental.

Proyectos de economía circular

En diciembre de 2024, como parte del convenio con la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTECH), estudiantes presentaron proyectos enfocados en economía circular. Las propuestas fueron lideradas por la Gerencia de Sostenibilidad y Excelencia Operacional de la División Industrial, con el objetivo de aportar soluciones innovadoras para el aprovechamiento de residuos.



Por otra parte, para evaluar el progreso de nuestra gestión de residuos y economía circular, nos hemos planteado las siguientes metas:

Nuestras metas:

- ✓ Evaluar e implementar tecnologías que permitan un uso más eficiente de los recursos, con la finalidad de reducir la generación de residuos en los distintos procesos productivos de nuestras plantas.
- ✓ Reforzar las campañas de reciclaje en comunidades aledañas, a través de la integración de instituciones clave para promover el trabajo conjunto y fortalecer la difusión de prácticas de reaprovechamiento orientadas a la economía circular y el desarrollo sostenible.
- ✓ Ampliar las acciones de sensibilización interna, mediante la motivación de nuestro personal a aplicar buenas prácticas de gestión de residuos tanto en la empresa como en sus hogares, lo que permitirá generar un efecto multiplicador en su entorno.

Por consiguiente, el compromiso de Topitop con la gestión adecuada de los residuos sólidos trasciende nuestras operaciones internas, puesto que también comprende a la comunidad y a toda nuestra cadena de valor. Además, mediante la participación de nuestros trabajadores fortalecemos una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad, donde se promueve el reciclaje, la reducción y el reaprovechamiento de los materiales. Esta visión se complementa con acciones de sensibilización comunitaria y con programas de capacitación que impulsan la adopción de prácticas responsables en el entorno. Asimismo, el trabajo conjunto con nuestros proveedores, como en el programa de Conitos Retornables, contribuye a finalizar ciclos productivos, también a reducir el uso de recursos vírgenes y, sobre todo, en avanzar hacia un modelo más circular y eficiente. Estas acciones integradas refuerzan nuestro compromiso por seguir construyendo una empresa responsable, es decir, aquella que es capaz de gestionar sus residuos con enfoque preventivo y con impacto positivo en su entorno.





07

Generamos
valor social



7.1

Nuestro compromiso con las comunidades

GRI 3-3 | 413-1

En Topitop, asumimos un enfoque integral y estratégico para la gestión de nuestras relaciones con las comunidades locales. A través de programas sociales y ambientales, buscamos contribuir al desarrollo sostenible, en la mejora de la calidad de vida y en el fortalecimiento del tejido social.

Nuestra gestión se basa en la colaboración con diversos actores, también en la sensibilidad ante las necesidades locales y, en particular, en el compromiso con un impacto positivo a largo plazo.

Para lograrlo, implementamos iniciativas que promueven la inclusión, la solidaridad y la sostenibilidad, mediante la integración de nuestros trabajadores en acciones de voluntariado, en campañas ambientales y en actividades que generan valor compartido con las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Estas acciones se desarrollan en el 100 % de nuestras operaciones, lo que asegura una participación de la comunidad local a través de programas estructurados de impacto y desarrollo, que incluyen procesos de evaluación y monitoreo de los resultados alcanzados. Para respaldar estas iniciativas, contamos con una Política de Responsabilidad Social Empresarial que orienta nuestras acciones hacia una gestión eficiente. Además, hemos definido directrices concretas y compromisos sólidos en nuestra relación con las comunidades locales, las cuales se presentan a continuación:



Compromiso social

- ✓ Priorización del bienestar comunitario como parte integral de la responsabilidad corporativa.
- ✓ Participación en programas de ayuda social, construcción de viviendas y sensibilización ambiental.



Sostenibilidad ambiental

- ✓ Compromiso con prácticas ambientales responsables, evidenciado por el programa Monitoreos Ambientales.
- ✓ Inversión continua en iniciativas que reduzcan el impacto ambiental y cumplan con estándares.



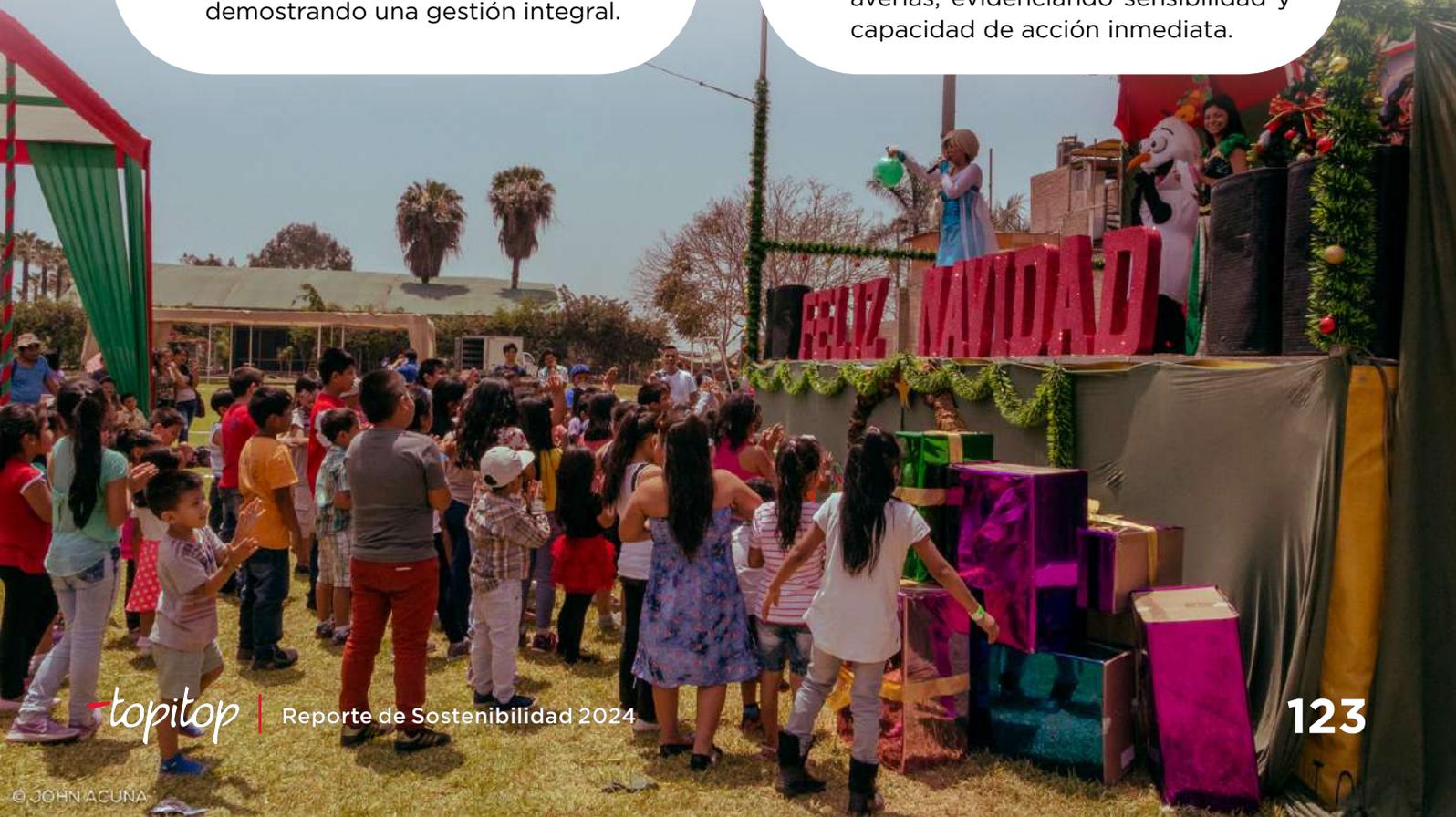
Inclusión y colaboración

- ✓ Enfoque en la inclusión social, buscando beneficiar a comunidades desfavorecidas.
- ✓ Colaboración estrecha con diversas áreas de la empresa y el voluntariado, demostrando una gestión integral.



Reconocimiento de necesidades urgentes

- ✓ Respuesta rápida ante situaciones críticas, como la reconstrucción de viviendas tras incendios o el abastecimiento de agua por averías, evidenciando sensibilidad y capacidad de acción inmediata.



En estos compromisos se refleja el enfoque integral de nuestra empresa en la gestión de las comunidades locales, con el fin de generar un impacto positivo y sostenible en el entorno social y ambiental. Para cumplir con esto, llevamos a cabo una gestión completa de las comunidades locales mediante la ejecución de programas sociales y ambientales. En cuanto a los programas sociales, destacamos los siguientes:



Programa de Monitoreos Ambientales

Tiene como objetivo supervisar el cumplimiento de los estándares ambientales en nuestros procesos productivos. Este programa contribuye directamente a fortalecer la sostenibilidad de nuestras operaciones y garantiza el respeto a las normativas ambientales vigentes.

Programa de Sensibilización Ambiental

Promueve activamente la segregación de residuos y el reciclaje en las comunidades. A través de actividades participativas, ha contribuido a fomentar una mayor conciencia ambiental y a fortalecer los vínculos familiares, generando un impacto positivo tanto en el entorno como en la convivencia comunitaria.



Programa de Voluntariado y Apoyo Social

Consiste en la entrega de ayuda solidaria durante festividades y en acciones de mejora de viviendas en zonas vulnerables. Estas iniciativas han permitido mejorar significativamente las condiciones de vida de muchas familias y reforzar el tejido social. Un ejemplo representativo es la participación de nuestros trabajadores en el programa de voluntariado con ANIQUEM, que brindó apoyo a niños sobrevivientes de quemaduras, reforzando así nuestro compromiso con la solidaridad y el bienestar social.

En conjunto, estas acciones han tenido un impacto positivo en la comunidad, ya que han fortalecido los lazos sociales y mejorado la gestión ambiental mediante el cumplimiento de los estándares y la reducción de impactos negativos. Además, se ha fomentado el reciclaje y la conciencia ambiental entre las comunidades locales. Al respecto, no se han identificado efectos negativos hasta la fecha.

A continuación, se describe los programas de desarrollo comunitario ejecutados en 2024:



Programa del Voluntariado Corporativo: “Topy Top y Aniquem, unidos por la esperanza”

OBJETIVOS

Fomentar la solidaridad y el compromiso social de los trabajadores de Topitop a través del voluntariado, brindando apoyo a niños sobrevivientes de quemaduras y promoviendo su bienestar.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Más de 600 niños beneficiados en el Festival Navideño ANIQUEM en el Coliseo Chamochoyumbi, Magdalena del Mar. Participaron un grupo de nuestros voluntarios Topitop en la entrega de juguetes y en momentos de recreación con los niños.



Campaña de Sensibilización Ambiental en Instituciones Educativas de Lima y Chincha

OBJETIVOS

Sensibilizar a estudiantes y profesores sobre la gestión adecuada de los residuos sólidos.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

La campaña ambiental se realizó a través de las siguientes actividades:

- ✓ **Capacitación a estudiantes y profesores de 2 instituciones educativas:**
 - Lima:** Colegio Antenor Orrego (540 estudiantes y 22 profesores)
 - Chincha:** Colegio Miguel Grau (480 estudiantes y 12 profesores)
- ✓ **Realización de la campaña de reciclaje “Ecotrueque”: intercambio de residuos valorizables por productos.**

Resultados: Lima recolectó 110 kg de residuos reciclables y Chincha recolectó 40 kg de botellas plásticas.



Campaña de sensibilización y fortalecimiento de las capacidades de las Asociaciones de Recicladores formales

OBJETIVOS

Fortalecer las capacidades de los recicladores sobre la gestión adecuada de los residuos sólidos.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Se capacitó a recicladores formales de dos municipalidades distritales:

- ✓ San Juan de Lurigancho (Lima)
- ✓ Pueblo Nuevo (Chincha)

También se realizó la donación de polos y mascarillas para el adecuado desarrollo de sus funciones.



Campaña de sensibilización Ambiental

OBJETIVOS

Sensibilizar a una comunidad sobre la gestión adecuada de los residuos sólidos.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

La campaña se realizó en la comunidad "Húsares de Junín" de Chincha mediante:

- ✓ **Capacitación a los pobladores sobre gestión de residuos.**
- ✓ **Concurso de iniciativas ambientales: Fashion Recycling:** creación de vestuarios con materiales reciclados.
- ✓ **Talento Sostenible:** expresiones artísticas que promueven conciencia y acción ambiental.



Campaña de descarte de anemia para los niños del AA.HH. Húsares de Junín

OBJETIVOS

Prevenir, detectar y brindar tratamiento a la población infantil del AA.HH. Húsares de Junín.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Participación de 88 niños. Se brindaron tratamientos médicos para **combatir la anemia a 27 de ellos.**



Campaña de salud integral para el AA.HH Húsares de Junín & Keiko Sofía

OBJETIVOS

Mejorar la salud de la población, promover hábitos saludables y reducir factores de riesgo de enfermedades no transmisibles.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

145 personas beneficiadas.

Servicios brindados:

- ✓ Medicina, odontología, psicología, obstetricia, fisioterapia, laboratorio y optometría.
- ✓ Con el apoyo de: Liga contra el cáncer filial Chíncha, Clínica Los Vásquez, Grupo Óptico G&G y Puesto de Salud El Salvador.



IV Fórum Regional Ambiental y Sanitario Organizado por la Municipalidad de Pueblo Nuevo y auspiciado por la empresa Topy Tex Star S.A.

OBJETIVOS

Promover el desarrollo sostenible, la salud y el cuidado del medio ambiente.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Topy Tex Star S.A. participó como empresa auspiciadora del evento realizado en Chincha. Se presentó su política de sostenibilidad y se donaron:

✓ **200 plantas ornamentales y otros insumos.**



Chocolatada Navideña para el AA.HH. Húsares de Junín

OBJETIVOS

Compartir alegría, unión y solidaridad con los niños del AA.HH. Húsares de Junín.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

286 niños participaron en un show infantil con dinámicas y concursos navideños. Se entregaron juguetes, polos, panetón y chocolate.



Gran Maratón por aniversario del distrito de San Antonio de Cusicancha - Huancavelica

OBJETIVOS

Promover la participación de adolescentes, jóvenes y adultos mediante el deporte, motivando su talento.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Participación de **45 atletas en recorrido de 20 km.**



Concurso de Danzas Folklóricas por el aniversario del Distrito de San Antonio de Cusicancha - Huancavelica

OBJETIVOS

Revalorizar y difundir las costumbres, cultura y vivencias del patrimonio cultural regional a través de la danza.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Participaron **8 instituciones educativas de la provincia de Huaytará y alrededores.**



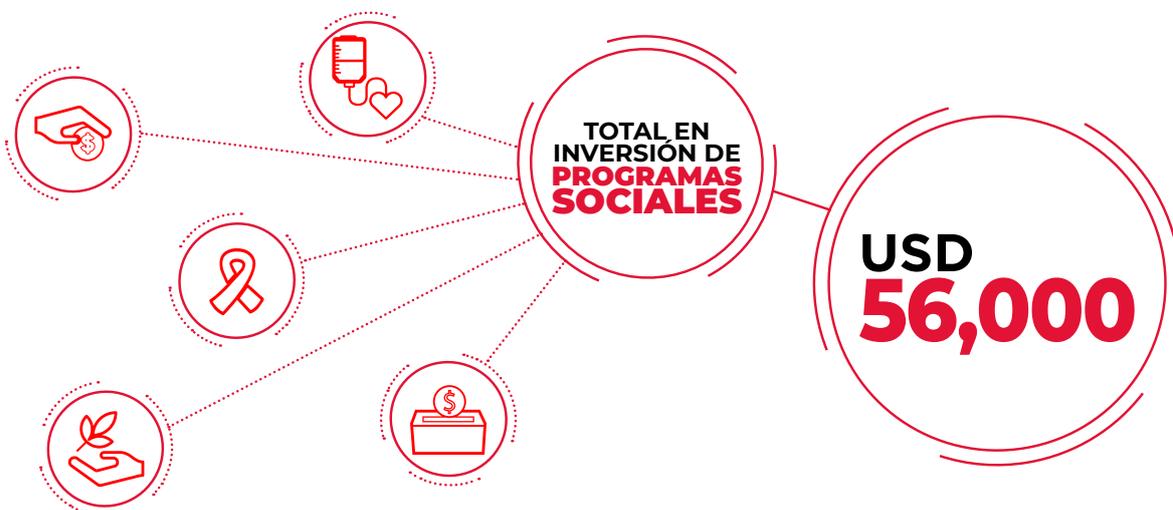
Concurso de Talentos Sostenibles dirigido al AA.HH Húsares de Junín

OBJETIVOS

- ✓ Fomentar la creatividad y habilidades artísticas infantiles.
- ✓ Sensibilizar sobre cuidado ambiental y prácticas ecológicas.
- ✓ Estimular la imaginación hacia una comunidad eco-sostenible.

ALCANCES Y BENEFICIARIOS

Participación de 30 niños en disciplinas como: canto, declamación, teatro, dibujo y pintura.



Durante el año 2024, continuamos consolidando nuestro compromiso con las comunidades mediante los siguientes avances:

✓ Programa de Voluntariado con ANIQUEM

Colaboramos activamente con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado, movilizándolo a nuestros trabajadores en campañas de sensibilización, recaudación de fondos y entrega de donaciones. Recibimos un reconocimiento por la participación sostenida y el compromiso social de nuestro equipo.

✓ Campañas de Educación Ambiental y Reciclaje

Desarrollamos actividades de sensibilización en segregación de residuos, promoviendo la conciencia ambiental entre trabajadores y comunidades aledañas.

✓ Gestión Ambiental responsable

Fortalecimos nuestro sistema de monitoreo ambiental para asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales, reduciendo así los impactos negativos de nuestra operación.

✓ Campaña de sensibilización y fortalecimiento de las capacidades de las Asociaciones de Recicladores formales

Realizamos jornadas de capacitación en Lima y Chincha, donde más de 60 recicladores participaron activamente. Se brindaron talleres sobre manejo seguro de residuos, uso de EPP y normativas ambientales, además de la entrega de polos y mascarillas para mejorar sus condiciones laborales y reforzar su identidad.

✓ Iniciativa de formación técnica para familiares de trabajadores

Promovimos el acceso a educación técnica de calidad a través del patrocinio de carreras gratuitas en SENATI, dirigidas a familiares de nuestros trabajadores. Esta iniciativa benefició a 26 personas, quienes recibieron un total de 11,520 horas de formación en distintas especialidades técnicas. Con ello, contribuimos a mejorar su empleabilidad, fortalecer su desarrollo profesional y generar un impacto positivo en su entorno familiar.

Estos logros reflejan nuestro compromiso genuino con el bienestar de las comunidades que nos rodean. Durante 2024, hemos podido generar un impacto positivo tanto en lo social como en lo ambiental, y eso nos impulsa a seguir trabajando con más responsabilidad y empatía.



Las metas, los objetivos y los indicadores que utilizamos para evaluar el progreso de la gestión de comunidades locales son las siguientes:

1. Alcance de ayuda social



Meta: Ampliar la cobertura de la ayuda social a un mayor número de comunidades necesitadas.



Objetivo: Beneficiar a un 10 % más de comunidades respecto al año anterior.

2. Participación en programas ambientales



Meta: Incrementar la participación de la comunidad en programas ambientales.



Objetivo: Aumentar la participación en un 10 % a través de campañas de sensibilización.

INDICADORES DE GESTIÓN

1. Índice de impacto social



Indicador: Medir el impacto positivo en las condiciones de vida de las comunidades beneficiadas.

2. Eficiencia en monitoreo y conciencia ambiental



Indicador: Evaluar la eficiencia en el control de estándares ambientales mediante indicadores específicos de calidad del aire, el ruido y las emisiones.



Indicador: Medir el incremento en la conciencia ambiental de la comunidad a través de encuestas y participación en programas de segregación de residuos.

También hemos mapeado la implementación de proyectos claves con la finalidad de reforzar nuestra gestión y relación con las comunidades locales:



CORTO PLAZO

Ampliación de programas de ayuda social a comunidades adicionales.



MEDIANO PLAZO

Desarrollo de iniciativas para evaluar necesidades en la educación o talleres de confección en áreas necesitadas.



LARGO PLAZO

Implementación de programas sostenibles para el desarrollo económico y social de comunidades a largo plazo.

La gestión social de Topitop se fortalece gracias a la participación de nuestros grupos de interés, quienes aportan valor, experiencia y visión a nuestras acciones. El compromiso de nuestros trabajadores a través del voluntariado, el trabajo conjunto con organizaciones como Aniquem, así como la articulación con las entidades del Estado y la sociedad civil, han sido clave para ampliar el impacto positivo de nuestras iniciativas. Gracias a este trabajo conjunto, fortalecemos una gestión social cercana, efectiva y sensible a las verdaderas prioridades de las comunidades con las que nos relacionamos.



7.2

Respeto por los derechos humanos

GRI 406-1 | 408-1 | 409-1 | 3-3

El respeto por los derechos humanos también es un pilar fundamental en nuestra estrategia de sostenibilidad y gestión empresarial. Por ello, en Topitop adoptamos un enfoque integral para asegurar el desarrollo de condiciones laborales justas, la dignidad humana y la prevención de cualquier forma de abuso en todas nuestras operaciones y cadena de suministro. En ese sentido, para garantizar este compromiso implementamos medidas clave como las siguientes:

Políticas y normas

- ✓ Contamos con una Política de Responsabilidad Social Empresarial que prohíbe de forma expresa el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier forma de abuso, acoso o trato injusto en el entorno laboral.
- ✓ Mantenemos una Política de Diversidad e Inclusión que promueve la igualdad de oportunidades sin distinción de género, orientación sexual, religión, discapacidad o etnia.
- ✓ Nuestra Política de Reclutamiento y Selección garantiza procesos justos y transparentes y no discriminatorios, asegurando que todos los trabajadores ingresen de manera voluntaria y bajo condiciones laborales claras y dignas.
- ✓ La Política de Remuneración asegura el pago de salarios justos, competitivos y beneficios complementarios que promueven el bienestar social y el respeto de los derechos laborales.
- ✓ La Política de Gestión de la Cadena de Suministro exige el cumplimiento de principios de derechos humanos a todos nuestros proveedores, incluyendo auditorías periódicas y cláusulas contractuales vinculantes.
- ✓ Nuestra Política de Cero Tolerancia a la Discriminación y el Acoso Laboral establece mecanismos efectivos de prevención, denuncia y atención oportuna para proteger la integridad y dignidad de nuestros trabajadores.

Auditorías y certificaciones de responsabilidad social

Topitop mantiene certificaciones internacionales vigentes como WRAP, GOTS y GRS, que respaldan el compromiso con prácticas en derechos humanos. Realizamos auditorías periódicas de RSE en nuestras operaciones y cadena de suministro, garantizando condiciones laborales seguras, dignas y libres de cualquier forma de explotación.





Capacitación y sensibilización

En el 2024, capacitamos a más de 2,700 trabajadores, acumulando más de 35,645 horas de formación. Los programas abordaron temas como ética y conducta laboral, cumplimiento normativo, inclusión y prevención de riesgos laborales. Asimismo, se reforzaron los contenidos sobre prevención de trabajo infantil y trabajo forzoso, dirigidos tanto a trabajadores como a proveedores estratégicos.



Mecanismos de denuncia y control

Contamos con un Sistema de Denuncias Confidencial, accesible a trabajadores, proveedores y terceros. A través de nuestro Proceso de Gestión de Quejas, Sugerencias y Reclamos, garantizamos su atención oportuna y efectiva. Estos mecanismos aseguran la detección temprana y la corrección inmediata de cualquier vulneración de derechos.

Evaluación de riesgos en derechos humanos

Para mitigar posibles riesgos en nuestras operaciones y cadena de suministro, realizamos evaluaciones continuas en dos áreas clave:

1. Operaciones propias:

- ✓ Desarrollamos actividades en Lima y Chincha, cumpliendo estrictamente la legislación laboral vigente.
- ✓ Contamos con certificaciones internacionales y realizamos auditorías sociales frecuentes.
- ✓ Todos nuestros trabajadores cuentan con contratos voluntarios, claros y justos.

2. Cadena de suministro:

- ✓ Realizamos auditorías RSE a nuestros proveedores y subcontratistas.
- ✓ Evaluamos nuevos proveedores bajo criterios estrictos sobre derechos laborales.
- ✓ Los contratos incluyen cláusulas que prohíben la discriminación, el trabajo forzoso e infantil.



Las metas, los objetivos y los indicadores que hemos establecido para medir y evaluar el cumplimiento de los principios de los derechos humanos en nuestras operaciones son los siguientes:

Meta 1

Garantizar un entorno laboral seguro y libre de discriminación:

- ✓ Alcanzar y mantener el 0 % de casos confirmados de discriminación, acoso y abuso laboral y trabajo infantil en todas nuestras operaciones.
- ✓ Implementar políticas de igualdad de oportunidades que promuevan la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.

Meta 2

Erradicar cualquier forma de trabajo infantil y trabajo forzoso en la empresa y su cadena de suministro:

- ✓ Realizar auditorías de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) al 100 % a proveedores críticos.
- ✓ Garantizar que el 100 % de los contratos de proveedores incluyan cláusulas que prohíban la discriminación, el trabajo forzoso e infantil.

Meta 3

Promover la formación continua en derechos humanos y ética laboral:

- ✓ Asegurar que al menos el 80 % de los trabajadores y proveedores reciban capacitaciones anuales en derechos humanos, ética empresarial y normativas laborales.
- ✓ Lograr que el 100 % de los trabajadores de puestos críticos sean formados en temas de cumplimiento normativo y derechos laborales.

Meta 4

Mejorar los mecanismos de denuncia y supervisión en derechos humano:

- ✓ Fortalecer los canales de denuncia confidenciales, asegurando que el 100 % de las denuncias recibidas sean atendidas en un plazo máximo de 30 días.
- ✓ Mantener una respuesta efectiva a los casos reportados, garantizando acciones correctivas en el 100 % de las incidencias confirmadas.

Indicadores

- ✓ % de personas con discapacidad contratadas en relación con el total de empleados.
- ✓ Promedio de horas de formación por trabajador en materia de cumplimiento normativo y derechos humanos.
- ✓ N° de denuncias recibidas relacionadas con violaciones de derechos humanos.
- ✓ % de denuncias resueltas dentro del plazo máximo de 30 días.
- ✓ % de certificaciones de RSE vigentes que garantizan el respeto a los derechos humanos.

Asimismo, durante 2024, implementamos diversas medidas con el objetivo de contribuir a la abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio en todas nuestras operaciones. Estas acciones incluyen las siguientes:



1. **Ampliación de programas de capacitación.** Hemos fortalecido y ampliado los programas de capacitación para los empleados y los principales proveedores, con énfasis en la identificación y en la prevención del trabajo infantil. Esto asegura que todas las partes involucradas estén plenamente informadas sobre los riesgos y las políticas de la empresa.



2. **Fortalecimiento de auditorías y certificaciones.** Mantenemos diversas certificaciones de RSE, que incluyen WRAP, GOTS y GRS; además, atendemos auditorías de RSE solicitadas por los clientes. El desarrollo de todas estas acciones está enfocado en la identificación de posibles casos de trabajo infantil, a fin de asegurar el cumplimiento de nuestros estándares éticos.



3. **Colaboración con organizaciones externas.** Estamos próximos a asociarnos con organizaciones externas y ONG para trabajar de forma conjunta, intercambiar mejores prácticas y participar en iniciativas más amplias para realizar este desafío.



4. **Implementación de sistemas de denuncia confidencial.** Hemos establecido canales efectivos y confidenciales para que los trabajadores puedan realizar sus denuncias. Estos incluyen el Proceso de Gestión de Sugerencias, Quejas y Reclamos, así como la comunicación directa a través de los sindicatos, donde los trabajadores pueden denunciar abierta y directamente cualquier caso o sospecha de trabajo infantil.



Nuestros logros:

Durante el 2024, consolidamos nuestro compromiso con los derechos humanos a través de los siguientes logros:

- ✓ Renovación de certificaciones WRAP, GOTS y GRS.
- ✓ Ampliación de los programas de capacitación a proveedores en temas de ética, cumplimiento y trabajo infantil.
- ✓ Fortalecimiento de auditorías con base en los estándares de clientes y organismos de certificación.
- ✓ Alianza con CONADIS y el Ministerio de Trabajo para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.
- ✓ Programa de capacitación para jóvenes en riesgo social, brindando más de 13,000 horas de formación en confección y emprendimiento.
- ✓ Más de 11,520 horas de capacitación técnica otorgadas a familiares de trabajadores, impulsando su empleabilidad y desarrollo económico.

Asimismo, hemos identificado e impulsado la ejecución de proyectos estratégicos que fortalecen nuestra gestión de los derechos humanos, los cuales se describen a continuación:



Reforzamiento del Sistema de Denuncia Confidencial: Implementación de una plataforma digital y mejora en los tiempos de respuesta ante denuncias.



Expansión del Programa de Inclusión Laboral: Incremento del 5 % en la contratación de personas con discapacidad y adecuación de espacios de trabajo.



Capacitación en Derechos Humanos: Cobertura del 90 % de trabajadores y proveedores, incluyendo nuevos módulos sobre acoso, equidad y cultura de denuncia.



Proyecto de Certificaciones: Renovación y obtención de certificaciones RSE, con participación en auditorías externas y procesos de benchmarking. Participación de grupos de interés.

Por último, es fundamental señalar que nuestra gestión en derechos humanos se sustenta en el trabajo conjunto con los trabajadores, los sindicatos, las autoridades, los proveedores, los clientes y las organizaciones de la sociedad civil. Su participación permite identificar oportunidades de mejora, también a garantizar el cumplimiento de estándares éticos y, sobre todo, en fortalecer nuestras prácticas inclusivas. Gracias a este enfoque colaborativo, Topitop reafirma su compromiso con una industria textil responsable y respetuosa de los derechos humanos.



7.3

Actividades que nos unen

Durante el 2024, continuamos fortaleciendo el vínculo con nuestros trabajadores mediante actividades internas que promovieron su participación y el intercambio de experiencias. Estas acciones, que mantuvieron una alta convocatoria, no solo reforzaron el sentido de pertenencia, sino que también sirvieron como espacio para reconocer y valorar el esfuerzo diario de nuestros trabajadores, reafirmando su rol esencial en el crecimiento de la empresa.

A continuación, se detallan estas actividades:



Día del trabajador

Un evento que reúne a nuestros trabajadores y sus familias en una jornada de esparcimiento

Con el objetivo de fortalecer el compañerismo y la integración, cada año llevamos a cabo la celebración del Día del Trabajador Topitop, un evento que reúne a nuestros trabajadores y sus familias en una jornada de esparcimiento.

La programación incluye actividades deportivas como fútbol, vóley mixto y atletismo, así como concursos de danzas típicas y canto. La jornada finaliza con un almuerzo de camaradería, creando una experiencia significativa que refuerza los vínculos entre quienes formamos parte de la empresa.

Día del niño

Durante el 2024, celebramos el Día del Niño con una nueva edición del concurso Topi Kids, una iniciativa en la que los hijos de nuestros trabajadores expresan, a través del dibujo, cómo ven a sus padres en su entorno laboral. Las ilustraciones fueron compartidas en nuestras redes internas, y el dibujo ganador recibió premios y un reconocimiento especial. Esta actividad no solo promueve la creatividad infantil, sino que también refuerza el vínculo entre la familia y la empresa, reflejando nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros equipos.

Los hijos de nuestros trabajadores expresan, a través del dibujo, cómo ven a sus padres en su entorno laboral





Día de la Madre y Día del Padre

Expresamos nuestro agradecimiento por su compromiso y el esfuerzo que entregan día a día.

En Topitop reconocemos el valioso papel que desempeñan las madres y padres dentro y fuera del entorno laboral. Por eso, cada año les dedicamos una celebración especial en su día, que incluye un almuerzo, brindis, presentaciones artísticas, concursos de baile y sorteos. A través de estas actividades, expresamos nuestro agradecimiento por su compromiso y el esfuerzo que entregan día a día.

Olimpiadas y campeonatos deportivos

Promovemos la práctica deportiva como parte de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros trabajadores, bajo el lema “Mente sana en cuerpo sano”. Organizamos campeonatos internos inspirados en torneos nacionales e internacionales de distintas disciplinas, fomentando la integración, el trabajo en equipo y el espíritu competitivo en un entorno saludable.

“Mente sana en cuerpo sano”.



Celebración de cumpleaños

Cada trabajador recibe un presente en su día, como muestra de reconocimiento a su dedicación, esfuerzo y compromiso.

En Topitop valoramos a cada persona que forma parte del equipo, por ello celebramos sus cumpleaños con entusiasmo a lo largo del año. Cada trabajador recibe un presente en su día, como muestra de reconocimiento a su dedicación, esfuerzo y compromiso. Estas celebraciones refuerzan el sentido de pertenencia y contribuyen a un ambiente laboral cercano, alegre y motivador.



Día de la Canción Criolla

Con el propósito de revalorar nuestras tradiciones culturales, en Topitop celebramos el Día de la Canción Criolla con el concurso gastronómico “Ritmo, Color y Sabor”. Esta jornada permitió resaltar la riqueza de la cocina peruana, premiando la creatividad, el sabor y la presentación de los platillos. El evento estuvo acompañado de música criolla, decoraciones temáticas y una activa participación de los equipos, quienes disfrutaron una experiencia cultural inolvidable.

Esta jornada permitió resaltar la riqueza de la cocina peruana, premiando la creatividad, el sabor y la presentación de los platillos.



Día de la Primavera

En el marco del Día de la Primavera, sorprendimos a nuestros trabajadores con un momento especial lleno de color y alegría. La llegada del hada y Peter Pan trajo consigo sonrisas, entusiasmo y un espíritu primaveral que se vivió con gran entusiasmo en cada rincón de la empresa.

La llegada del hada y Peter Pan trajo consigo sonrisas, entusiasmo y un espíritu primaveral.

Conociendo el trabajo de mis papitos

Durante las vacaciones escolares de febrero, organizamos una jornada especial dirigida a los hijos de nuestros trabajadores, denominada “Conociendo el trabajo de mis papitos”. Esta actividad contempla un recorrido guiado por nuestras instalaciones, además de dinámicas recreativas, refrigerio, concursos, premios y obsequios. Una iniciativa que refuerza el vínculo familiar y el sentido de pertenencia a nuestra cultura organizacional.

Una iniciativa que refuerza el vínculo familiar.





Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

Reafirmando así nuestro compromiso con una cultura de paz, respeto y prevención.

En 2024, Topy Tex conmemoró el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer con una jornada simbólica que incluyó la ambientación de espacios con colores de prevención, un minuto de silencio por las víctimas de feminicidio y actividades de sensibilización, reafirmando así nuestro compromiso con una cultura de paz, respeto y prevención, en línea con los principios de Empresa Segura.

Día Internacional de la Mujer

En Topitop reconocemos el rol fundamental de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y el trabajo. En el marco del Día Internacional de la Mujer, realizamos una jornada dedicada al bienestar de nuestras trabajadoras, que incluyó limpieza facial, laseado, corte de cabello y manicure. Esta actividad buscó retribuir su compromiso diario, promoviendo su bienestar integral en un entorno de respeto y reconocimiento.

Realizamos una jornada dedicada al bienestar de nuestras trabajadoras.



Concurso de nacimientos

Cada año realizamos un concurso de nacimientos elaborados con materiales reciclados provenientes de nuestros propios procesos productivos. Esta iniciativa impulsa la creatividad, el trabajo colaborativo y el compromiso con el cuidado del medio ambiente. Las propuestas son evaluadas por un jurado, y se premia a los equipos con las presentaciones más destacadas.

Esta iniciativa impulsa la creatividad, el trabajo colaborativo y el compromiso con el cuidado del medio ambiente.



Navidad

La Navidad TOP se ha convertido en uno de los momentos más esperados por los hijos de nuestros trabajadores. Para celebrarla, organizamos una jornada recreativa con actividades como juegos de feria, yincanas temáticas, inflables, espectáculos infantiles y entrega de regalos. Esta celebración se lleva a cabo en centros recreacionales, donde nuestros trabajadores y sus familias disfrutan de un espacio pensado para compartir, fortaleciendo así la integración familiar.

Nuestros trabajadores y sus familias disfrutan de un espacio pensado para compartir.



08

Acerca de nuestro
reporte de sostenibilidad



Sobre este reporte

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5

Presentamos nuestro segundo reporte de sostenibilidad, correspondiente al ejercicio del año 2024, que abarca el período del 1 de enero al 31 de diciembre. Este documento de publicación anual incluye información relativa a las operaciones de Topy Top S. A., Topy Tex Star S. A., y Sur Color Star S. A. en Perú.

En este reporte de sostenibilidad, damos a conocer a nuestros accionistas y demás grupos de interés nuestro desempeño en la gestión de impactos de temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Para la gestión y medición de impactos, hemos considerado a nuestras sedes de Lima y Chincha.

Este documento ha sido elaborado en conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), utilizando la actualización de los nuevos Estándares Universales 2021. Adicionalmente, hemos incorporado los marcos de referencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

La información contenida en este informe no ha sido reexpresada ni sometida a procesos de verificación por un auditor externo.

8.1

Índice de Contenidos GRI

Declaración de uso	Topy Top S. A. ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2024.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	9	-	-	-	-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	144	-	-	-	-
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	144	-	-	-	-
	2-4 Actualización de la información	144	-	-	-	-
	2-5 Verificación externa	144	-	-	-	-
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	59	-	-	-	-
	2-7 Empleados	72	-	-	-	-
	2-8 Trabajadores que no son empleados	72	-	-	-	-
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	21,25	-	-	-	-
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	22	-	-	-	-
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	22	-	-	-	-
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22	-	-	-	-
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	22	-	-	-	-
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	22	-	-	-	-
	2-15 Conflictos de interés	22	-	-	-	-
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	26	-	-	-	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	22	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	22	-	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	24	-	-	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	24	-	-	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	-	-	2-21	Restricciones de confidencialidad	La información tiene un carácter sensible y se mantiene confidencial para resguardar la competitividad en el sector. Sin embargo, garantizamos que las compensaciones se establecen conforme a estándares de mercado y en línea con las mejores prácticas del sector.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	38,40, 152	-	-	-	-
	2-23 Compromisos y políticas	23,39	-	-	-	-
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	40	-	-	-	-
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	47	-	-	-	-
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	47	-	-	-	-
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	85	-	-	-	-
	2-28 Afiliación a asociaciones	21	-	-	-	-
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	46	-	-	-	-	
2-30 Convenios de negociación colectiva	76	-	-	-	-	
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	49	-	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	51	-	-	-	-
Desempeño económico						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	32	-	-	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	32	-	-	-	-
Gobernanza, ética y anticorrupción						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	26	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	29	16	-	-	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30	16	-	-	-
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	30	16	-	-	-
Gestión de riesgos y crisis						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	35	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Gestión Integral de riesgos	35	-	-	-	-
Cumplimiento normativo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	33	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Cumplimiento normativo	33	-	-	-	-
Desarrollo de nuevos productos con materiales sostenibles						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	52	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Desarrollo de nuevos productos con materiales sostenibles	52	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Productos químicos	54	-	-	-	-
Desarrollo de procesos sostenibles						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	63	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Desarrollo de procesos sostenibles: Innovación y tecnología	63	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Estrategia y mitigación al cambio climático						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	105	-	-	-	-
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	105	7, 8, 12, 13	-	-	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	111	3, 12, 13, 14, 15	-	-	-
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	111	3, 12, 13, 14, 15	-	-	-
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	111	3, 12, 13, 14, 15	-	-	-
Gestión de recurso hídrico						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	99	-	-	-	-
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	99	6, 12	-	-	-
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	99	6	-	-	-
	303-3 Extracción de agua	101	6	-	-	-
	303-4 Vertido de agua	101	6	-	-	-
	303-5 Consumo de agua	101	6	-	-	-
Residuos y economía circular						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	115	-	-	-	-
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	115	3, 6, 11, 12	-	-	-
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	115	3, 6, 8, 11, 12	-	-	-
	306-3 Residuos generados	115	3, 6, 11, 12, 15	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Economía circular	115	-	-	-	-
Salud y Seguridad Salud en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	85	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	88	3, 8, 16	-	-	-
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	91	8	-	-	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	94	8	-	-	-
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	90	8, 16	-	-	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	94	8	-	-	-
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	94	3	-	-	-
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	91	8	-	-	-
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	88	8	-	-	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	91	3, 8, 16	-	-	-
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	91	3, 8, 16	-	-	-
Desarrollo del talento, empleabilidad y bienestar laboral						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	78	-	-	-	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	72	5, 8, 10	-	-	-
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	78	-	-	-	-
GRI 402: Relaciones trabajador empresa 2016	3-3 Gestión de temas materiales	74	-	-	-	-
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	74	-	-	-	-
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	78	4, 5, 8, 10	-	-	-
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	82	8	-	-	-
Oportunidades justas e igualitarias						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	82	-	-	-	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	82	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Comunidad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	122	-	-	-	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	122	-	-	-	-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	134	5, 8	-	-	-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	76	8	-	-	-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	134	5, 8, 16	-	-	-
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	134	5, 8	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	No GRI Actividades de integración	139		-	-	-

Contacto

Topy Top S. A. (GRI 2-22)

Dirección de la planta principal: Av. Santuario N.º 1323, urb. Zárate (1323-1325, alt. de la cdra. 12 de la Av. Gran Chimú), Lima - Lima - San Juan de Lurigancho.

Dirección de la planta de Chincha: Prolongación Sebastián Barranca S/N, Pueblo Nuevo - Chincha - Ica.

Dirección oficinas: Av. Santuario N.º 1323, urb. Zárate (1323-1325, alt. cdra. 12 de la av. Gran Chimú), San Juan de Lurigancho - Lima - Lima.

Teléfono: 013193000

Página web: <https://topytop.com.pe/globalscope/>

Contacto de sostenibilidad: wmeza@topitop.com.pe (GRI 2-1) (GRI 2-3)

Elaboración, edición general y diagramación

Modo Sostenible: www.modosostenible.com

-topitop