



Memorias de sostenibilidad  
Nutriavícola S.A.  
2020



# Carta del Gerente

En Nutriavicola S.A., este 2021 continuamos con nuestra línea de sostenibilidad a pesar de las restricciones que impuso la pandemia a nivel global y el habernos enfocado de esta manera en años anteriores, no permitió que a pesar de las restricciones pudiéramos terminar un 2020 lleno de dificultades operando y manteniendo nuestras premisas fundamentales, nos permitió estar mas cerca de nuestras comunidades vecinas y compartir con ellos para poder juntos seguir adelante.

Este es nuestro tercer reporte bajo estándares GRI lo que nos ha ido llevando a la búsqueda de la mejora de procesos y avanzar en nuestra hoja de ruta sostenible.

Pudimos a pesar de la situación, continuar abasteciendo la mesa de los colombianos con un producto que cumple los más altos estándares de bienestar e inocuidad para garantizar las bondades de nuestro producto.

Continuamos con nuestros procesos de disminución y aprovechamiento de residuos e implementamos generación de energía a partir de fuentes alternativas como lo es nuestro primer proyecto en la ciudad de Tuluá. Este busca abastecer de buena manera los requerimientos de energía en ese centro de producción.

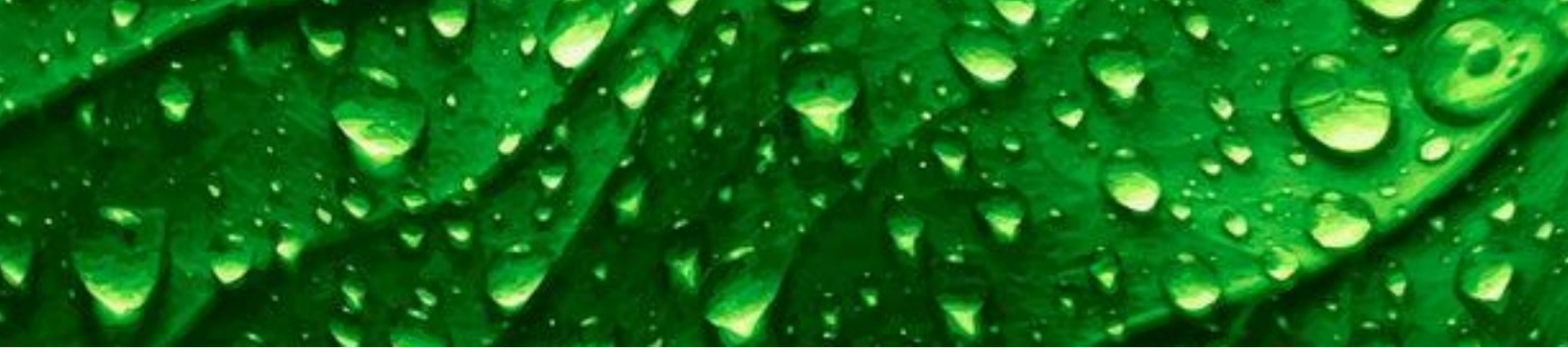
Así mismo, mantuvimos nuestra certificación de Bienestar Animal en una auditoría realizada por FACTA LLC, dejando claro que estamos avanzando por el camino correcto en la estrategia que establecimos para asegurar la sostenibilidad integral de la compañía.

Este año estrenamos modalidades de trabajo en casa buscando preservar la salud de nuestros colaboradores y esto nos permitió aprender y así lograr que hoy los procesos se hagan más eficientemente.

Nuestro sistema logístico mencionado en el anterior informe ya es una realidad y hoy tenemos un 30% menos de recursos para transporte de huevo intermunicipal el cual se realiza de manera más eficiente.

En el campo del talento humano, logramos desarrollar por segunda vez un programa de liderazgo con una intensidad de 96 horas para algunos de nuestros líderes que ingresaron durante el 2020 lo que nos permitió potencializar sus capacidades y las de sus equipos a cargo. De igual manera, realizamos capacitación Técnica al área Comercial (Vendedores TAT) a través de la Universidad Jorge Tadeo Lozano impactando a 59 colaboradores de los cargos de Vendedores quienes durante 48 horas recibieron formación virtual para incrementar sus competencias comerciales así mismo lo realizamos para 55 colaboradores de las áreas operativas de Empaque y Bodega quienes durante 48 horas también recibieron formación en Técnicas de Almacenamiento y Distribución Logística. Así mismo logramos certificar en competencias comerciales y de servicio al Cliente a través del programa de certificación de normas de competencias laborales del SENA a un equipo de 12 Mercaderías. Siendo los más destacados, todos realizados dentro la virtualidad, una nueva realidad que los colaboradores de la compañía asumieron con responsabilidad.

Seguiremos trabajando en 2021 para construir un futuro cada vez más sostenible, pues tenemos grandes retos a nivel sectorial; estamos convencidos que, entre colaboradores accionistas y comunidad lograremos dar pasos importantes en la vía de la sostenibilidad que garanticen que los logros perduren al paso de los años.



# Contenido

## Contenidos generales

- Pag 4. Perfil de la organización
- Pag 7. Gobernanza
- Pag 7. Practica de elaboración de informes

## Temas económicos

- Pag 10. 205-2 Anticorrupción, GRI-103 Enfoque de Gestión
- Pag 12. 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
- Pag 13. 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

## Temas ambientales

- Pag 16. Energia, GRI-103 Enfoque de Gestión
- Pag 18. 302-4 Reducción del consumo energético
- Pag 19. Efluentes y residuos, GRI-103 Enfoque de Gestión
- Pag 21. 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
- Pag 22. 301-2 Insumos reciclados utilizados

## Temas Sociales

- Pag 24. Empleo, GRI-103 Enfoque de Gestión
- Pag 26. 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
- Pag 26. Salud y seguridad en el trabajo, GRI-103 Enfoque de Gestión
- Pag 30. 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.

# GRI 102: CONTENIDOS GENERALES

## Perfil de la Organización

### 102-1 Nombre de la organización

El nombre de la empresa es Nutrientes Avícolas S.A., conocido comercialmente como Nutriavícola S.A.

### 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios

Nos dedicamos a la producción y distribución de huevos frescos de gallina, donde predomina el modelo Libre de Jaula. De manera paralela, producimos y comercializamos un acondicionador de suelos, como coproducto de nuestra actividad pecuaria.

Comercializamos nuestros huevos bajo las marcas, Riko huevo, Huevos Vida y Huevos Oro, siendo esta última de alta recordación a nivel nacional.

Nuestro acondicionador de suelos se conoce comercialmente como Biomas.

### 102-3 Ubicación de la sede

Nuestro domicilio principal está ubicado en la Calle 64Nte 5BN-146 Local 10 edificio Centro empresa, en la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia.

### 102-4 Ubicación de las operaciones

Número total de países: 1

Países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas: Colombia

### 102-5 Propiedad y forma jurídica

Sociedad Anónima de capital privado

### 102-6 Mercados servidos

#### i. las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios.

Nuestra actividad tiene cobertura nacional, atendiendo los mercados donde se concentra más del 80% de los consumidores del país.

#### ii. los sectores servidos

Agricultura

Minoristas

Productos Alimenticios y Bebidas

### iii. los tipos de clientes y beneficiarios

Llegamos a nuestros consumidores a través de diferentes canales de comercialización; donde se resaltan las cadenas, supermercados y hard discount, así como las tiendas de barrio. También distribuimos a través del canal tradicional, por medio de mayoristas y distribuidores locales.

Los coproductos resultantes de nuestra actividad (aves vivas y abono) son comercializados a pequeños distribuidores a nivel local.

### v. la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados.

645.546.957 unidades de huevo

18.620,113 Toneladas de Biomás

1.419.090 aves vivas

### Explique cómo define las operaciones

Contamos con 5 nodos de producción y distribución. Los cuales son: Tuluá, Cali, Ibagué, Medellín y Bogotá D.C.

### 102-7 Tamaño de la organización

i. el número total de empleados: 994

ii. el número total de operaciones: 5

iii. las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público): 187.003.794.177

iv. la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital:

**Deuda:** 100.206.043

**Patrimonio:** 75.609.094

### v. la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados.

645.546.957 unidades de huevo

### Explique cómo define las operaciones

Contamos con 5 nodos de producción y distribución. Los cuales son: Tuluá, Cali, Ibagué, Medellín y Bogotá D.C.

## 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

El número de empleados por contrato laboral y por sexo

Número total de empleados:

| Tipo de colaboradores | Numero de Colaboradores |
|-----------------------|-------------------------|
| Directos              | 953                     |
| Temporales            | 169                     |
| Aprendiz SENA         | 36                      |
| Pasante universitario | 5                       |
| <b>Total</b>          | <b>1163</b>             |

| Sexo                         | Permanente | Temporal   |
|------------------------------|------------|------------|
| <b>Empleados</b>             | 951        | 169        |
| Hombres                      | 755        | 123        |
| Mujeres                      | 196        | 46         |
| <b>Aprendiz</b>              | 36         | 0          |
| Hombres                      | 23         | 0          |
| Mujeres                      | 13         | 0          |
| <b>Pasante universitario</b> | 5          | 0          |
| Hombres                      | 1          | 0          |
| Mujeres                      | 4          | 0          |
| <b>Total</b>                 | <b>994</b> | <b>169</b> |

Tipos de empleados

| Tipo de empleado      | Administración directos | Comerciales directos | Operativos directos | Administración temporales | Comercial temporales | Operativos temporales |
|-----------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
| Colaboradores         | 70                      | 168                  | 715                 | 1                         | 28                   | 138                   |
| Aprendiz              | 5                       | 0                    | 31                  | 0                         | 0                    | 0                     |
| Pasante universitario | 2                       | 0                    | 3                   | 0                         | 0                    | 0                     |
| <b>Total</b>          | <b>77</b>               | <b>168</b>           | <b>749</b>          | <b>1</b>                  | <b>28</b>            | <b>138</b>            |

## Gobernanza

### 102-18 Estructura de gobernanza

La asamblea general de accionistas es el máximo órgano de gobierno de la compañía. Esta asamblea, a su vez selecciona una junta directiva, compuesta en su gran mayoría por miembros externos (a la familia), un revisor fiscal y una auditoría externa.

La junta directiva elige y otorga facultades al gerente general, quien a su vez, cuenta con un equipo directivo que despliega y ejecuta la estrategia de la organización. El equipo directivo se divide en: Director Técnico, Directora de Gestión Humana, Director Financiero y Administrativo, Director de Mercadeo y Ventas y Director de Contabilidad e Impuestos.

## Práctica de elaboración de informes

### 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

Los estados financieros de la empresa contienen únicamente la información financiera de Nutriavícola S.A.

### 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema

El contenido del presente informe se acordó con la directiva de la empresa.

### 102-47 Lista de los temas materiales

#### Desempeño económico

Contenido 201-1

Valor económico directo generado y distribuido

#### Prácticas de adquisición

204-1

Proporción de gasto en proveedores locales

#### Anti-corrupción:

Contenido 205-2

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

**Energía:**

Contenido 302-4

Reducción del consumo energético.

**Residuos:**

Contenido 306-2

Residuos por tipo y método de eliminación.

**Empleo:**

Contenido 401-2

Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

**Salud y seguridad en el trabajo:**

Contenido 403-2

Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.

**102-50 Periodo objeto del informe**

En este informe se reporta la información desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.

**102-51 Fecha del último informe**

Fecha de la memoria más reciente: 03-18-2019

**102-52 Ciclo de elaboración de informes:** El reporte es anual.

**102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe**

Nombre

Cristina Tabares

Correo electrónico

ctabares@nutriavicola.com

Posición

Coordinadora Ambiental



# Dimensión económica



## Anticorrupción

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

La sostenibilidad de la empresa depende de que las operaciones se realicen con transparencia. Se debe garantizar que no sean contaminadas con prácticas corruptas que puedan afectar el crecimiento económico, la competitividad y la estabilidad legal y reputacional de Nutriavícola S.A.

##### **i. dónde se produce el impacto**

El impacto, en caso de presentarse corrupción, se genera en todas las operaciones de la empresa en mayor o menor medida de acuerdo con la importancia de la operación.

Las operaciones de Nutriavícola S.A., se desarrollan principalmente en el Valle del Cauca, Tolima, Cundinamarca y Pereira.

##### **ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

El riesgo de corrupción no se ha materializado debido al enfoque de riesgos que se ha hecho consciente en las actividades de todos los empleados antes de gestionar cualquier operación en la empresa y de generar cualquier vínculo externo.

Nutriavícola S.A., como toda empresa, es un sistema abierto a la creación y sostenimiento de vínculos con los diferentes grupos de interés que interactúan en muchos aspectos ligados al funcionamiento de la empresa. Por este motivo, la gestión del riesgo de la materialización de prácticas corruptas, está limitado al alcance del código de ética establecido por la organización.

#### 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

Nutriavícola S.A., cuenta con un Sistema de Gestión integral de Riesgos el cual da alcance a la totalidad de los procesos de la compañía y a todos los riesgos asociados al fraude entre ellos la corrupción. A su vez, todos los colaboradores de la empresa conocen y aplican los valores y lineamientos que dicta el código de ética establecido.

El propósito de la compañía es reducir la probabilidad de la materialización del riesgo de corrupción, por medio del Sistema de Control Interno y el Código de Ética establecido.

## **Objetivos y metas**

Uno de nuestros objetivos estratégicos es: Atraer, desarrollar y conservar el mejor talento que garantice la continuidad y permanencia de la compañía, el logro de los objetivos estratégicos, un clima laboral satisfactorio y la alineación a la cultura, dentro del marco de un comportamiento corporativo alineado a nuestros valores. Para lograr este objetivo, uno de los principales riesgos que se debe gestionar es el de la corrupción.

## **Recursos**

El principal recurso que se ha dispuesto para la gestión del riesgo de corrupción es el recurso humano. Este está representado por el área de Gestión y Control, la cual es transversal a todos los procesos de la compañía.

## **Mecanismos formales de queja y/o reclamación**

Uno de los mecanismos para reportar actos de corrupción dentro de Nutriavícola S.A., y así tener la posibilidad de prevenir o mitigar sus impactos, es la Línea Oro. Es una herramienta de comunicación confidencial para que los colaboradores y proveedores, puedan informar libre y respetuosamente sobre conductas irregulares. De esta manera se reporta, se identifica y se hace seguimiento a todas las denuncias de actos no éticos cometidos por los colaboradores de Nutriavícola S.A., desde operarios hasta la alta dirección que afecten o puedan afectar los intereses de la empresa y/o de sus grupos de interés.

## **103-3 Evaluación del enfoque de gestión**

### **los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

Los mecanismos de evaluación de la eficacia de los controles aplicados para disminuir la probabilidad de la materialización del riesgo de corrupción, son auditorías y verificaciones que se realizan en todos los procesos de la compañía. A su vez, los resultados del reporte en la Línea Oro.

### **Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

Durante el 2020 no se reportaron actos de corrupción que hayan tenido impacto directo en la transparencia y eficiencia de los procesos llevados a cabo en la compañía. Por este motivo se infiere que los resultados del enfoque de gestión fueron positivos.

### **Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

No se presentaron modificaciones.

## GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

Valor económico generado: \$ 187.003.794.177  
Valor económico distribuido: \$ 186.812.546.926  
Valor económico retenido: \$ 191.247.251

## GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

El Departamento de Gestión de Suministros de Nutriavícola S.A., garantiza el adecuado abastecimiento de bienes y servicios a través de la selección de proveedores idóneos, precios competitivos, entregas oportunas y con la calidad requerida, cumpliendo requisitos legales y de seguridad en la cadena de suministro.

Nuestros proveedores son considerados aliados estratégicos y son fundamentales para el óptimo desarrollo de los objetivos de nuestra organización. Es por eso por lo que son seleccionados cuidadosamente teniendo en cuenta criterios como, calidad, ubicación, confiabilidad, precio, tiempos de entrega, cumplimiento en cantidad, servicio post venta, garantías y facilidades de pago. Los proveedores críticos son evaluados periódicamente con el fin de calificar su desempeño y de acuerdo con su calificación se determina si el proveedor permanece por un periodo más, queda en periodo de prueba o es retirado del sistema de proveedores.

Durante el 2020 se registraron 949 proveedores activos en nuestro sistema, los cuales garantizan el suministro de bienes y servicios.

### valor pagado a proveedores durante el año 2020

Proveedores nacionales: compras por COP \$ 79.489.000.000  
Proveedores internacionales: compras por COP \$ 69.107.003.000

Durante el 2020 Nutriavícola S.A., al igual que todas las empresas de Colombia, se vió enfrentado a la pandemia por COVID -19, lo que hizo que nos enfrentáramos a retos como:

- Adaptación al cambio e implementación de nuevas tecnologías para la ejecución del proceso.
- Desabastecimiento de productos y servicios por cierre de algunos proveedores estratégicos por las cuarentenas decretadas por el gobierno nacional.
- Los cierres de las fronteras y economías implementados por los gobiernos para disminuir la velocidad de contagios por Covid-19 afectando el comercio internacional llevando a una escasez de unidades de contenedores para el transporte marítimo ocasionando retrasos en las fechas de entrega de bienes importados.
- Volatilidad de precios del mercado.
- Fuertes subidas en futuros afectado por el clima, y demanda robusta por parte de China dejando los precios de commodities agrícolas de máximos de 6 años.

- Un reto inmediato de la crisis por el coronavirus ha sido la devaluación de las monedas en América Latina, que encarece la compra de materias primas e insumos importados.
- La escasez de la oferta convierte la compra en una labor contrarreloj en la que la disponibilidad puede variar por momentos, y los precios se disparan.
- Algunos de nuestros proveedores, pueden desaparecer, o ser absorbidos por competidores. En estas circunstancias, el proceso de búsqueda, selección y homologación de proveedores debe ser ejecutado con mayor diligencia.
- Cambio de estrategia de abastecimiento en donde lo principal es garantizar la proveeduría de bienes para nuestros clientes internos.

### GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

El número total y el porcentaje de empleados y miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por región.

| El Número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por región. | Nombre de la región | Número | Porcentaje |
|--|---------------------|--------|------------|
|  | Cali                | 18     | 100%       |
|  | Total               | 18     | 100%       |

| El Número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por tipo de socio de negocio y región. | Tipo de negocio | Número | Porcentaje |
|---|-----------------|--------|------------|
|   | Socio fundador  | 6      | 100%       |
|   | Total           | 6      | 100%       |

|  | Nombre de la región | Número | Porcentaje |
|--|---------------------|--------|------------|
|  | Cali                | 6      | 100%       |
|  | Total               | 6      | 100%       |

| El Número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosado por región. | Nombre de la región | Número | Porcentaje |
|--|---------------------|--------|------------|
|  | Cali                | 18     | 100%       |
|  | Total               | 18     | 100%       |

| El Número total y el porcentaje de empleados que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosado por categoría laboral y región. | Categoría laboral                   | Número | Porcentaje |
|--|-------------------------------------|--------|------------|
|  | Colaborador con contrato permanente | 1      | 100%       |
|  | Región                              | Número | Porcentaje |
|  | Tuluá                               | 1      | 100%       |

| El Número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por categoría laboral y región. | Nombre de la región | Número | Porcentaje |
|--|---------------------|--------|------------|
|  | Tuluá               | 606    | 100%       |
|  | Bogotá              | 150    | 100%       |
|  | Medellín            | 22     | 100%       |
|  | Cali                | 222    | 100%       |
|  | Ibagué              | 163    | 100%       |
|  | Total               | 1163   | 100%       |

# Dimensión Ambiental



# SERIE 300:TEMAS AMBIENTALES

## Energía

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

El suministro de energía eléctrica es de vital importancia para Nutriavícola S.A., ya que desarrollamos un programa de iluminación en los galpones donde se alojan nuestras aves. Este es uno de los factores principales para garantizar el confort requerido por las gallinas para su producción de huevo. Adicionalmente, el consumo de energía eléctrica es necesario para las operaciones de producción de alimento, clasificación y empaque de huevo.

#### i. dónde se produce el impacto

El consumo de energía se realiza en todas las granjas, plantas, centros de distribución y oficinas de Nutriavícola S.A., los cuales se ubican en el Valle del Cauca, Risaralda, Tolima, Antioquia y Cundinamarca.

#### ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

El consumo de energía eléctrica es realizado directamente por la operación de Nutriavícola S.A. No hay ninguna limitación ya que la cantidad de energía consumida y las gestiones necesarias para hacer su uso eficiente, depende exclusivamente de Nutriavícola S.A.

#### 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

Sabemos que el suministro de energía en Colombia está limitado en su gran mayoría por la dependencia de la disponibilidad del recurso hídrico. En consecuencia, es necesario optimizar los sistemas de iluminación, cumplir con los programas de mantenimiento de equipos y generar cultura en cuanto al consumo mínimo necesario de la energía en todas las operaciones de Nutriavícola S.A. Con la implementación de buenas prácticas en cuanto al uso de la energía eléctrica en las operaciones de la empresa, se pretende disminuir el consumo de este recurso.

### Políticas

De acuerdo con nuestra política ambiental, Nutriavícola S.A., se compromete a hacer uso racional y eficiente de los recursos: Nutriavícola S.A, empresa de alimentos dirigida a producir y comercializar eficientemente huevos de consumo con los más altos estándares de calidad, consciente de su



compromiso social y de protección del medio ambiente, desarrolla sus actividades haciendo uso racional y eficiente de los recursos naturales a través de la identificación de sus aspectos ambientales significativos, respeto por las comunidades, cumplimiento de la normatividad ambiental vigente y requisitos establecidos por la alta dirección incrementando el desempeño ambiental corporativo y la mejora continua de nuestros procesos.

## **Compromisos**

De acuerdo con nuestra política ambiental, Nutriavícola S.A. tiene el compromiso de hacer uso eficiente y racional de los recursos, en este caso específico, de disminuir el consumo de energía.

## **Objetivos y metas**

Para 2020 Nutriavícola S.A., tiene el objetivo de instalar paneles solares en la granja Avícola Tuluá y de esta manera iniciar con el proyecto de generación y autoconsumo de energía alternativa.

## **Responsabilidades**

La dirección administrativa y el área de mantenimiento y proyectos son los responsables de la implementación y ejecución del proyecto de instalación y puesta en marcha de los paneles solares para la generación de energía.

## **Recursos**

Nutriavícola S.A. aprobó \$ 705.000.000.000 para la instalación de paneles solares y así abastecer a las operaciones que mayor demandan energía en la empresa.

## **103-3 Evaluación del enfoque de gestión**

### **los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

Nutriavícola S.A., realiza el seguimiento del consumo de energía en todas las sedes, de tal manera que se visualice las tendencias del consumo para así implementar medidas requeridas para su disminución y evaluar la eficacia de las ya implementadas.

### **Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

La instalación de paneles solares en la granja Avícola Tuluá representa una reducción de la energía consumida de la red para pasar al consumo de la energía generada por los paneles solares.

**Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

No hay modificaciones.

### GRI 302: Energía

#### **302-4 Reducción del consumo energético**

**La reducción de consumo energético lograda como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiplos.**

Se espera que para el 2021 el consumo de energía de la red en la planta de producción de alimentos de Tuluá disminuya un aproximado de 7.300 Kw mensuales.

#### **Energía eléctrica consumida en el año 2020**

4.775.980 Kw

## Efluentes y Residuos

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

En las operaciones de Nutriavícola S.A., se generan residuos sólidos aprovechables y no aprovechables que si no se gestionan de manera adecuada pueden impactar negativamente el entorno. Para la empresa es importante implementar acciones orientadas a disminuir la cantidad de residuos sólidos enviados a disposición final, y así reducir los impactos ambientales y los costos asociados.

#### **i. dónde se produce el impacto**

Los residuos sólidos se generan en todas las granjas, plantas, centros de distribución y oficinas de Nutriavícola S.A., los cuales se ubican en el Valle del Cauca, Risaralda, Tolima, Antioquia y Cundinamarca.

#### **ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

Los residuos sólidos son generados directamente por la operación de Nutriavícola S.A.

No hay ninguna limitación ya que la cantidad de residuos generados y las gestiones necesarias para hacer reducir su generación, depende exclusivamente de Nutriavícola S.A.

#### 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

Nutriavícola S.A., cuenta con programas de manejo orientados a la implementación de actividades que permitan la disminución en la generación y el aprovechamiento de los residuos sólidos de la empresa. Se incluye la gestión de recursos para la inversión en equipos que en su operación sean mas eficientes, así como la implementación de practicas que fomenten la cultura del buen manejo en los diferentes procesos.

Con la inversión en equipos mas eficientes y la implementación de actividades orientadas a impartir cultura en el buen manejo, se pretende reducir la cantidad de residuos sólidos generados en Nutriavícola S.A.

#### Políticas

De acuerdo con nuestra política ambiental, Nutriavícola S.A. se compromete a incrementar su

desempeño ambiental, en lo cual está incluida la gestión de los residuos sólidos: Nutriavícola S.A, empresa de alimentos dirigida a producir y comercializar eficientemente huevos de consumo con los más altos estándares de calidad, consciente de su compromiso social y de protección del medio ambiente, desarrolla sus actividades haciendo uso racional y eficiente de los recursos naturales a través de la identificación de sus aspectos ambientales significativos, respeto por las comunidades, cumplimiento de la normatividad ambiental vigente y requisitos establecidos por la alta dirección incrementando el desempeño ambiental corporativo y la mejora continua de nuestros procesos.

## **Compromisos**

De acuerdo con nuestra política ambiental Nutriavícola S.A., trabaja para incrementar el desempeño ambiental, para proteger el medio ambiente. De esta manera, la empresa esta comprometida con la gestión de los residuos sólidos.

## **Objetivos y metas**

En el 2020 Nutriavícola S.A., continuó con el proyecto de la implementación de reducir a 0 Kg generados de residuos de cascarilla de arroz en los nidos de las aves alojadas en los módulos de la granja La Polonia, los cuales se están construyendo progresivamente.

## **Responsabilidades**

La gerencia general es la responsable de invertir los recursos en la tecnología que permita la disminución de los residuos sólidos generados en el proceso producción de huevo de la granja La Polonia.

La dirección técnica es la responsable de la ejecución de las actividades de instalación, operación y mantenimiento de los equipos.

## **Recursos**

Nutriavícola S.A. invirtió para el 2020 USD \$ 50.442,00 para la instalación de nidos comunitarios, los cuales no generan cascarilla de arroz como residuo en la producción de huevo.

## **103-3 Evaluación del enfoque de gestión**

### **los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

Nutriavícola S.A., realiza el seguimiento de la cantidad de residuos generados en todas las sedes, de tal manera que se visualice las tendencias para así implementar medias requeridas para su disminución y evaluar la eficacia de las ya implementadas.

## Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

En los resultados de las mediciones de la generación de residuos sólidos se observa que una vez realizada la implementación del nido comunitario en el módulo 3 de La Granja La Polonia, se dejaron de generar 7800 Kg de residuos de cascarilla de arroz en el año 2020.

## Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

No hay modificaciones.

### GRI 306: Efluentes y residuos

#### 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación

El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda:

- i. Reutilización  
0,0 kg
  - ii. Reciclaje  
0,0 kg
  - iii. Compostaje  
0,0 kg
  - iv. Recuperación, incluida la recuperación energética  
654,0 kg
  - v. Incineración (quema de masa)  
897,0 kg
  - vi. Inyección en pozos profundidad  
0,0 kg
  - vii. Relleno sanitario  
0,0 kg
  - viii. Almacenamiento en el sitio  
0,0 kg
  - ix. Otros (que debe especificar la organización)  
0,0 kg
- El peso total de los residuos peligrosos  
1551,5

El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda:

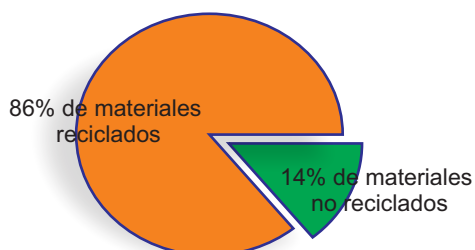
- i. Reutilización  
500,0 kg
  - ii. Reciclaje  
197.327,0 kg
  - iii. Compostaje  
307.617,0 kg
  - iv. Recuperación, incluida la recuperación energética  
0,0 kg
  - v. Incineración (quema de masa)  
0,0 kg
  - vi. Inyección en pozos profundidad  
0,0 kg
  - vii. Relleno Sanitario  
244.856,0 kg
  - viii. Almacenamiento en el sitio  
0,0 kg
  - ix. Otros (que debe especificar la organización)  
0,0 kg
- El peso total de los residuos no peligrosos,  
749.799,0 kg

### Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos

i. El método de eliminación se decidió de acuerdo a sus características físicas y químicas, de tal manera que se cause el menor impacto ambiental.

#### GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados

El porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización.



# Dimensión social



## Empleo

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

Los colaboradores son uno de los pilares de la sostenibilidad de Nutriavícola S.A., es imperativo que los líderes de la organización ejecuten las directrices de la dirección que van orientadas al cumplimiento de los beneficios estipulados por ley para todos los colaboradores.

El garantizar que todos los beneficios a que por ley tienen derecho todos nuestros colaboradores, es un tema material para Nutriavícola S.A., ya que es un factor clave para asegurar la permanencia de los empleados.

#### i. dónde se produce el impacto

La empresa se asegura del otorgamiento de los beneficios a que por ley tienen derecho los colaboradores de las granjas, plantas, centros de distribución y oficinas de Nutriavícola S.A., los cuales se ubican en el Valle del Cauca, Risaralda, Tolima, Antioquia y Cundinamarca.

#### ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

La responsabilidad de que todos los colaboradores de Nutriavícola S.A., reciban todos los beneficios a que por ley tienen derecho es directamente de la empresa.

No hay ninguna limitación ya que el otorgamiento de los beneficios legales a que por ley tienen derecho los colaboradores, depende exclusivamente de Nutriavícola S.A.

#### 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

La alta dirección asegura recursos económicos y humanos para garantizar el cumplimiento del otorgamiento de los beneficios de ley a los colaboradores, por medio de un equipo de gestión humana que realiza las labores de planificación y ejecución de las actividades necesarias.

Nutriavícola S.A., tiene el objetivo de asegurar que todos los colaboradores directos de la empresa, accedan a los beneficios que por ley tiene derecho. A su vez vela por entregar la información oportuna y precisa que permita que el colaborador disfrute de dichos beneficios.

### Compromisos

Uno de nuestros objetivos estratégicos es el siguiente: Atraer, desarrollar y conservar el mejor



talento que garantice la continuidad y permanencia de la compañía, el logro de los objetivos estratégicos, un clima laboral satisfactorio y la alineación a la cultura, dentro del marco de un comportamiento corporativo alineado a nuestros valores. Uno de los factores clave para conservar el talento es el aseguramiento de que se otorguen todos los beneficios de ley, por este motivo es un compromiso de Nutriavícola S.A.

### **Objetivos y metas**

Asegurar que el 100% de los colaboradores directos de Nutriavícola S.A., reciban los beneficios a que por ley tienen derecho.

### **Responsabilidades**

Las normas en materia de empleo estipulan claramente las responsabilidades de la empresa frente al colaborador. Nutriavícola S.A., las conoce, asume y da cumplimiento. Los responsables son la alta gerencia y el área de Gestión Humana

### **Recursos**

En el 2020 se destinaron \$20.471.403.438 para suplir las prestaciones y los salarios de nuestros colaboradores directos.

### **Mecanismos formales de queja y/o reclamación**

El mecanismo con el que cuentan los colaboradores para realizar cualquier reclamación es a través de su jefe inmediato.

### **103-3 Evaluación del enfoque de gestión**

#### **i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

En el área de gestión humana se establecen procedimientos de control interno los cuales están establecidos para asegurar el otorgamiento de todos los beneficios a que por ley los colaboradores tienen derecho. Adicionalmente se realiza la recepción, atención y gestión de eventuales quejas de los colaboradores.

#### **ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

En el 2020 se otorgó el 100% de los beneficios legales a que por ley los colaboradores tienen derecho.

#### **iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

Durante el 2020 no se realizó ninguna modificación relacionada con el enfoque de gestión.

## GRI 401: Empleo

### 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

No hay instalaciones con operaciones de Nutriavicola S.A., donde los beneficios que son estándar para los empleados de jornada completa no se les proporcionen a los empleados de tiempo parcial o temporales.

Para Nutriavicola S.A., las instalaciones con operaciones significativas son aquellas donde se concentran los colaboradores cuyas actividades de producción dan origen a todos los procesos de la compañía.

## Seguridad y salud en el trabajo

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

Para Nutriavicola S.A. la accidentalidad es un tema material ya que el porcentaje más alto de empleados directos e indirectos se encuentran en los procesos productivos de la compañía, por eso la importancia de dar cumplimiento a toda la normatividad legal vigente en materia de SST con el fin de mitigar los riesgos en cada uno de las áreas.

En el 2020, año de grandes retos Nutriavicola S.A. comprometida con la Salud y Bienestar de sus colaboradores, así como de sus grupos de interés y conscientes de nuestra responsabilidad como compañía colombiana que garantiza el abastecimiento esencial de alimentos para nuestro país, decidió mantener su operación, amparados por el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, pero implementando acciones y medidas que garantizaran la seguridad de los colaboradores y de la operación en general.

Desde los primeros días del mes de marzo de 2020 se implementaron acciones y medidas extraordinarias para prevenir, mantener y asegurar las condiciones de operación seguras cumpliendo todas las recomendaciones y protocolos de las autoridades de salud.

La Gerencia General de la Compañía, su equipo Directivo, el área de Seguridad y Salud en el trabajo y el área de Calidad se enfrentaron a la necesidad de organizarse para gestionar la coyuntura, realizando una permanente identificación de riesgos y también formulando los escenarios con el fin de comprender sus implicaciones así como alinear esfuerzos con todas las áreas, para la creación, aplicación y el cumplimiento del protocolo de bioseguridad el cual nos permitió generar las siguientes acciones:

- Capacitación constante acerca de los riesgos y forma de prevención del virus SARS – CoV2 (COVID-19).
- Entrega de Dotación y refuerzo en uso constante de tapabocas para los colaboradores.
- Capacitación permanente en lavado y desinfección de manos.
- Refuerzo permanente para la aplicación de las medidas de Distanciamiento social.
- Delimitación de áreas en zonas de alimentación, Zonas de Lockers, salas de capacitación, Oficinas y sedes de trabajo.
- Desinfección permanente de áreas
- Acompañamiento continuo de Médico laboral y Psicológico (riesgo psicosocial).
- Identificación de población vulnerable.
- Cambios técnicos en sistemas de marcación de personal para evitar contagio por superficies.
- Trabajo en casa para cargos administrativos.
- Seguimiento constante de casos relacionados con sintomatología Covid-19.

Para la compañía, una opción para garantizar la continuidad de los procesos administrativos fue el trabajo en casa. Para esto se asignó dotación de equipos y se proveyeron las herramientas necesarias para la ejecución efectiva de las actividades. Adicionalmente, se estableció una dinámica de comunicación constante por medio de herramientas virtuales, respetando los horarios preestablecidos.

#### **i. dónde se produce el impacto**

El índice de accidentalidad más alto se da en los procesos productivos de la compañía.

#### **ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

Por el tipo de actividad de cada proceso se genera eventos por accidentes de trabajo, sin embargo, la compañía mediante su sistema de gestión de SST mitiga los riesgos en cada proceso.

una limitación que tiene la empresa es la deficiencia en la atención medica por parte de las entidades de salud.

### **103-2 El enfoque de gestión y sus componentes**

El sistema se basa en el ciclo PHVA el cual proporciona el enfoque de gestión: garantizar la salud de los colaboradores de la compañía mediante acciones preventivas en materia de SST.

## Políticas

NUTRIENTES AVICOLAS S.A., en sus operaciones de producción y comercialización de huevo para consumo humano, declara su especial interés y preocupación por la protección de la integridad de sus colaboradores y personas que se vean involucradas en sus procesos, se compromete a: Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en cada uno de los procesos que se desarrollan en la compañía estableciendo los respectivos controles con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada uno de ellos. Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y los demás requisitos aplicables. Para lograrlo, NUTRIENTES AVICOLAS S.A., destina los recursos económicos, tecnológico y de talento humano necesarios para proteger la seguridad y salud de los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

## Objetivos y metas

NUTRIENTES AVICOLAS S.A., expresa sus objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme a la política de seguridad y salud en el trabajo y coherentes con el plan anual de trabajo. 1) Disminuir la accidentalidad y ocurrencia de enfermedades laborales. 2) Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación del programa anual de capacitaciones. 3) Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo con la evaluación y valoración de los riesgos. 4) Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales requeridas para el seguimiento de las condiciones de salud de los colaboradores. 5. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

## Responsabilidades

Si bien la responsabilidad para la gestión de la SST está en cabeza de la alta dirección de la organización, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST de acuerdo con el F-SST-01 - Formato Descripción de roles y responsabilidades SST para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud y a lo largo de todos los niveles jerárquicos. Adicionalmente se establecen responsabilidades individuales a través de diferentes planes de trabajo, procedimientos e instructivos de trabajo, que son evaluadas al realizar el seguimiento a la gestión y durante las auditorías internas programadas. Como responsable del SG-SST ante la alta dirección nombró a Coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo direccionamiento de la dirección de Gestión humana, a quien entrega la autoridad suficiente el talento humano y los recursos técnicos y presupuestales requeridos para lograrlo. En el

procedimiento de Contratistas y en los contratos, la organización ha establecido las responsabilidades de éstos y sus trabajadores, el interventor o responsable de los trabajos por parte de la organización, es el encargado de verificar que dichas responsabilidades se cumplan. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de: El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado, jefes de áreas o procesos, Comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.

## **Recursos**

Para la ejecución del SST se requiere de recurso humano idóneo y financiero para la ejecución de todas las actividades del SGSST

## **Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas**

plan de trabajo anual enfocado a formación de colaboradores y actividades encaminadas a la prevención, promoción de la salud y mitigación de los riesgos.

### **103-3 Evaluación del enfoque de gestión**

#### **i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

Anualmente se hace evaluación del sistema de gestión con el fin de identificar el porcentaje del cumplimiento y posibles mejoras a implementar.

Se realizan auditorías externas de ARL.

Los clientes realizan evaluaciones del producto.

#### **ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

Los resultados de la implementación del SST se materializa en el comportamiento de la accidentalidad y ausentismo.

Anualmente se hace revisión por la gerencia con el fin de comunicar estos resultados y generar nuevas acciones.

#### **iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

A partir de la revisiones y auditorías surgen planes de acción encaminados a la mejora continua del sistema de gestión.

## GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.

Tasa de frecuencia de accidentes:

| Mes        | Número de colaboradores | Número de eventos | Número de días de ausencia | Tasa  | Indice de Frecuencia |
|------------|-------------------------|-------------------|----------------------------|-------|----------------------|
| Enero      | 1156                    | 19                | 263                        | 1,64% | 13,70                |
| Febrero    | 1147                    | 22                | 232                        | 1,92% | 15,98                |
| Marzo      | 1123                    | 14                | 104                        | 1,25% | 10,39                |
| Abril      | 1107                    | 11                | 88                         | 0,99% | 8,28                 |
| Mayo       | 1107                    | 13                | 42                         | 1,17% | 9,79                 |
| Junio      | 1087                    | 14                | 101                        | 1,29% | 10,73                |
| Julio      | 1074                    | 9                 | 54                         | 0,84% | 6,98                 |
| Agosto     | 1060                    | 11                | 79                         | 1,04% | 8,65                 |
| Septiembre | 1043                    | 15                | 88                         | 1,44% | 11,98                |
| Octubre    | 1028                    | 8                 | 30                         | 0,78% | 6,49                 |
| Noviembre  | 1011                    | 16                | 53                         | 1,58% | 13,19                |
| Diciembre  | 995                     | 5                 | 37                         | 0,50% | 4,19                 |
| Totales    | 1078                    | 157               | 1171                       | 15%   | 120,35               |

La información por sexo, los días perdidos, el absentismo, no se encuentra disponible. se proyecta para el siguiente informe.

**El sistema de reglas aplicado al registro y la presentación de información de estadísticas de accidentes:** Esto lo dicta la normatividad legal aplicable y es la Resolución 1111 de 2017. Ley 1295 de 1994.

## Ausentismo:

| Mes        | Número de colaboradores | Días por mes | Horas hombre programadas | Indicador de ausentismo |
|------------|-------------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| Enero      | 1156                    | 642          | 5136                     | 2,34                    |
| Febrero    | 1147                    | 497          | 3976                     | 1,80                    |
| Marzo      | 1123                    | 528          | 4224                     | 1,95                    |
| Abril      | 1107                    | 449          | 3592                     | 1,69                    |
| Mayo       | 1107                    | 435          | 3480                     | 1,64                    |
| Junio      | 1087                    | 495          | 3960                     | 1,89                    |
| Julio      | 1074                    | 512          | 4096                     | 1,99                    |
| Agosto     | 1060                    | 624          | 4992                     | 2,45                    |
| Septiembre | 1043                    | 507          | 4056                     | 2,02                    |
| Octubre    | 1028                    | 471          | 3768                     | 1,09                    |
| Noviembre  | 1011                    | 531          | 4248                     | 2,18                    |
| Diciembre  | 995                     | 852          | 6816                     | 3,57                    |
| Totales    | 1078                    | 6543         | 52344                    | 2,11                    |

## Capacitaciones impartidas durante el año 2020:

| Tema   | Área          | Ciudad | Participantes | Horas Invertidas |
|--|---------------|--------|---------------|------------------|
| Manejo de soldadura  | Mantenimiento | Tuluá  | 10            | 10               |
| Brigada de emergencia- primeros auxilios   | Bodega        | Bogotá | 11            | 33               |
| El valor del autocuidado   | Clasificación | Tuluá  | 32            | 64               |
| El valor del autocuidado   | Clasificación | Ibagué | 21            | 21               |
| Modulo 1: estilos de vida saludables   | Conductores   | Ibagué | 22            | 22               |
| Modulo 1: estilos de vida saludables   | Conductores   | Bogotá | 55            | 110              |
| Modulo 1: estilos de vida saludables   | Conductores   | Cali   | 37            | 74               |
| Módulo 2: señales de tránsito, uso de cinturón de seguridad, manejo de celular, conductor aptitudes fisiológicas | Conductores   | Cali   | 37            | 74               |
| Módulo 2: señales de tránsito, uso de cinturón de seguridad, manejo de celular, conductor aptitudes fisiológicas | Conductores   | Bogotá | 55            | 110              |
| Módulo 2: señales de tránsito, uso de cinturón de seguridad, manejo de celular, conductor aptitudes fisiológicas | Conductores   | Ibagué | 20            | 20               |
| Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas  | Bodega        | Bogotá | 39            | 117              |



## Capacitaciones impartidas durante el año 2020:

| Tema  | Área  | Ciudad                                | Participantes | Horas Invertidas |
|---|---|---------------------------------------|---------------|------------------|
| Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas | Clasificación   | Ibagué                                | 21            | 21               |
| Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas | Granja  | Cali                                  | 7             | 7                |
| Promoción de la salud y hábitos saludables                  | Bodega conductores  | Bogotá                                | 165           | 33               |
| Promoción de la salud y hábitos saludables                  | Clasificación   | Tuluá                                 | 32            | 64               |
| Promoción de la salud y hábitos saludables                  | Clasificación   | Ibagué                                | 21            | 21               |
| Reinducción en temas de seguridad y salud en el trabajo     | Clasificadoras, bodegas, planta de alimentos, granjas de producción y levante | Cali, Tuluá, Ibagué, Medellín, Bogotá | 500           | 1000             |
| Inducción en temas de seguridad y salud en el trabajo       | Nuevos colaboradores de la compañía   | Cali, Tuluá, Ibagué, Medellín, Bogotá | 225           | 450              |

## Sencibilización / capacitación / Refuerzo medidas de prevención contra el Covid-19

A continuación, presentamos los temas tratados para la sensibilización frente al contagio por Covid-19 y las acciones de prevención generadas para los colaboradores:

Lavado de manos y uso adecuado de tapabocas

Re-socialización lavado de manos

Capacitación Covid-19 (Como se transmite el virus, medidas de bioseguridad, distanciamiento social)

Socialización protocolo de emergencia contra el Covid-19

Socialización uso y cuidado de cartea facial

Uso adecuado de tapabocas, probabilidad de contagio, lugares con mayor riesgo de contagio

Presentación de video prevención Covid-19 (Médico laboral, psicóloga EPS, riesgo psicosocial)

Socialización uso de adecuado de tapabocas.

# Tabla GRI



| GRI Standards Disclosure  | Numero de pagina de PDF | Parte omitida | Motivo de la omisión | Explicación de la omisión |
|---|-------------------------|---------------|----------------------|---------------------------|
| <b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>                                     |                         |               |                      |                           |
| <b>Perfil de la organización</b>  |                         |               |                      |                           |
| 102-1 Nombre de la organización   | 4                       |               |                      |                           |
| 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios                              | 4                       |               |                      |                           |
| 102-3 Ubicación de la sede  | 4                       |               |                      |                           |
| 102-4 Ubicación de las operaciones  | 4                       |               |                      |                           |
| 102-5 Propiedad y forma jurídica  | 4                       |               |                      |                           |
| 102-6 Mercados servidos   | 4                       |               |                      |                           |
| <b>Estrategia</b>   |                         |               |                      |                           |
| 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones  | 2                       |               |                      |                           |
| <b>Gobernanza</b>   |                         |               |                      |                           |
| 102-18 Estructura de gobernanza   | 7                       |               |                      |                           |
| <b>Prácticas para la elaboración de informes</b>                              |                         |               |                      |                           |
| 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados            | 7                       |               |                      |                           |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | 7                       |               |                      |                           |

| GRI Standards Disclosure   | Numero de pagina de PDF | Parte omitida | Motivo de la omisión | Explicación de la omisión |
|--|-------------------------|---------------|----------------------|---------------------------|
| 102-47 Lista de los temas materiales   | 7                       |               |                      |                           |
| 102-50 Periodo objeto del informe  | 8                       |               |                      |                           |
| 102-51 Fecha del último informe  | 8                       |               |                      |                           |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes  | 8                       |               |                      |                           |
| 102-53 Punto de contacto   | 8                       |               |                      |                           |
| 102-55 Índice de contenidos GRI  | 36                      |               |                      |                           |
| <b>Estándares temáticos</b>  |                         |               |                      |                           |
| <b>Serie 200 (temas económicos)</b>  |                         |               |                      |                           |
| <b>Anticorrupción</b>  |                         |               |                      |                           |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>   |                         |               |                      |                           |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura                             | 10                      |               |                      |                           |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes                                  | 10                      |               |                      |                           |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  | 11                      |               |                      |                           |
| <b>GRI 205: Anticorrupción</b>   |                         |               |                      |                           |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 13                      |               |                      |                           |

| GRI Standards Disclosure                           | Numero de pagina de PDF | Parte omitida | Motivo de la omisión | Explicación de la omisión |
|--|-------------------------|---------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Estándares temáticos</b>                        |                         |               |                      |                           |
| <b>Serie 300 (temas ambientales)</b>               |                         |               |                      |                           |
| <b>Energía</b>                                     |                         |               |                      |                           |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>                 |                         |               |                      |                           |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | 16                      |               |                      |                           |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes      | 16                      |               |                      |                           |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión            | 17                      |               |                      |                           |
| <b>GRI 302: Energía</b>                            |                         |               |                      |                           |
| 302-4 Reducción del consumo energético             | 18                      |               |                      |                           |
| <b>Efluentes y Residuos</b>                        |                         |               |                      |                           |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>                 |                         |               |                      |                           |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | 19                      |               |                      |                           |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes      | 19                      |               |                      |                           |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión            | 20                      |               |                      |                           |
| <b>GRI 306: Efluentes y residuos 2016</b>          |                         |               |                      |                           |
| 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación    | 21                      |               |                      |                           |
| GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados            | 22                      |               |                      |                           |

| GRI Standards Disclosure  | Numero de pagina de PDF | Parte omitida  | Motivo de la omisión      | Explicación de la omisión |
|---|-------------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| <b>Estándares temáticos</b>   |                         |  |                           |                           |
| <b>Serie 400 (temas sociales)</b>   |                         |  |                           |                           |
| <b>Empleo</b>   |                         |  |                           |                           |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |                         |  |                           |                           |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura  | 24                      |  |                           |                           |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   | 24                      |  |                           |                           |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   | 25                      |  |                           |                           |
| <b>GRI 401: Empleo</b>  |                         |  |                           |                           |
| 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales   | 26                      |  |                           |                           |
| <b>Salud y seguridad en el trabajo</b>  |                         |  |                           |                           |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |                         |  |                           |                           |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura  | 26                      |  |                           |                           |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   | 27                      |  |                           |                           |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   | 29                      |  |                           |                           |
| <b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016</b>  |                         |  |                           |                           |
| 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | 30                      | Se omite la información de: Tasa de accidentes por sexo. | Información no disponible | Información no disponible |