



Comunicación de Progreso
Pacto Mundial de Naciones Unidas
Manuelita

Periodo comprendido:
Enero de 2012 - Diciembre 2012

Agosto de 2013

Para nuestros grupos de interés,

Me complace confirmar que Manuelita S.A reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En este informe anual sobre los progresos, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés con los principales canales de comunicación.

Atentamente,

Javier Mauricio Vidales

Gerente de Recursos Humanos

Manuelita S.A

Carta del Gerente General

Esta Comunicación de Progreso que corresponde al año 2012, refleja una vez más la relevancia que tienen los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas para Manuelita S.A, así como también, lo evidencia el hecho de fundamentar su gestión en objetivos estratégicos que son prioridades para el Grupo Manuelita.

Estos objetivos estratégicos que son vectores en la conducción de nuestro negocio son: (i) Diversificación e internacionalización, (ii) Atención diferenciada y alta calidad, (iii) Equipo humano competente y comprometido, (iv) Cultura organizacional basada en valores Manuelita, (v) Gestión social con colaboradores y comunidad, (vi) Desarrollo de proveedores competitivos y sostenibles, (vii) Gestión ambiental y (viii) Productos de valor agregado con menor impacto ambiental.

El desarrollo de estos ocho objetivos estratégicos establecidos como prioridades a lo largo de la cadena de valor del Grupo Manuelita, arrojan como resultado una gestión que genera progreso y bienestar con empresas y productos ejemplares, que se da a partir del aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales.

De igual manera, es preciso destacar que los valores Manuelita son un imperativo centenario en todas las unidades de negocio de la organización definidos a partir de la integridad, respeto por la gente y compromiso por su desarrollo, responsabilidad social y ambiental, espíritu pionero, austeridad y orientación al cliente.

Finalmente, desde Manuelita S.A continuaremos trabajando con transparencia y esfuerzo de la mano de nuestros grupos de interés, en aras de mantener una gestión sostenible en el tiempo, la cual contribuya legítimamente al desarrollo sostenible de los países en los cuales operamos.

Rodrigo Belalcazar Hernández

Gerente General

Manuelita S.A

El Grupo Manuelita 1 es una Organización Agroindustrial con presencia en Colombia, Perú, Chile y Brasil en ocho unidades de negocio: Manuelita S.A, Aceites Manuelita S. A., Palmar de Altamira, Empresa Agroindustrial Laredo S.A, Vale do Paraná, C.I. Océanos S. A., Mejillones América y Agroexportaciones Manuelita. Manuelita Corporativa S. A. S.1 presta sus servicios a las distintas Unidades de Negocio del Grupo Manuelita.

Este reporte de Manuelita S. A.1 presenta información correspondiente al periodo 2012, aunque se han incluido iniciativas e indicadores que aportan contexto a la información de ese período.

El Grupo Manuelita

El Grupo Manuelita es una organización agroindustrial diversificada con presencia creciente en las principales zonas productivas de Latinoamérica. Crea valor económico, social y ambiental a través de la gestión efectiva y transparente de un portafolio de empresas que entregan productos diferenciados, de alta calidad y de costo total competitivo, elaborados a partir de fuentes renovables mediante el uso sostenible de los recursos naturales, con un impacto positivo sobre el bienestar de las comunidades vecinas.

Manuelita S. A.

En el Valle del Cauca, al suroccidente de Colombia, la primera empresa del Grupo denominada Manuelita S.A., se dedica desde 1864 a la producción de azúcar y derivados de valor agregado para los sectores alimenticios, químico y farmacéutico. Su molienda anual promedio de 2 millones 700 mil toneladas de caña la ubican entre las más grandes del país en su género.

Esta zona de Colombia es uno de los pocos lugares del mundo donde es posible cosechar caña durante todo el año, lo que unido a procesos industriales certificados, le permite a esta tradicional empresa mantener los niveles de producción requeridos por sus exigentes clientes.

En el año 2006 Manuelita S.A. incursionó en la producción de alcohol carburante para el programa del Gobierno Nacional de oxigenación de la gasolina proveniente de combustibles fósiles.

Esta empresa es pionera en Colombia en procesos de mejoramiento continuo y cumple con los más estrictos estándares de calidad y gestión ambiental.

Pionera en Colombia en procesos de mejoramiento continuo de la calidad, Manuelita S. A., cuenta desde 1987 con el Sello de Conformidad ICONTEC para su Azúcar Alta Pureza. Desde 1988 recibió la Certificación de Aseguramiento de Calidad ISO 9001 para la producción y comercialización de azúcar y mieles y tiene también certificado su Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma ISO 14001.

Durante el año 2012 Manuelita renovó las certificaciones de ISO 9001, ISO 14001 y los sellos calidad bajo las normas NTC 778 y NTC 607 para azúcar refinada y morena respectivamente. Igualmente obtuvo la acreditación del laboratorio de la planta de alcohol bajo la norma NTCISO/IEC 17025 y fortaleció los planes del proyecto para la certificación en 2013 de Inocuidad Alimentaria bajo el esquema FSSC 22000. Logró la certificación en pasos de mantenimiento autónomo y planeado de 20 equipos de MPM y avances importantes en la reducción de pérdidas.

Manuelita S.A es reconocida por sus programas sociales para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y por su aporte al desarrollo regional, lo cual le ha merecido diversos reconocimientos en su historia empresarial. Su nombre es un referente como gestor de los principales gremios empresariales de la región y del Centro de Investigación CENICAÑA.

Cifras relevantes de Manuelita S.A -2012

Caña Molida: 2,420,401 Tons.

Azúcar Producida: 293,429 Tons.

Alcohol Producido: 54,701,027 Lts.

Ventas: \$482,462 MM

EBITDA: \$75,116 MM

Utilidad Neta: \$26,122 MM

Inversiones en procesos de producción: \$36,598 MM

Número de clientes: 2,289 clientes.

Lealtad de los clientes: 59,32%

Empleos directos generados: 3.077

Empleos indirectos generados: 1.338

Inversión en Gestión Ambiental: COP \$10.395.801.489

Inversión en Gestión Social: COP \$1.482.999.393,00

Visión Estratégica

Propósito central

Generamos progreso y bienestar con empresas y productos ejemplares a partir del aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales.

Valores

Los programas de fortalecimiento de la cultura organizacional que se desarrollan en forma permanente en la Organización, están orientados a que cada uno de los colaboradores interiorice y viva los siguientes valores que caracterizan la forma de trabajar del Grupo:

- Respeto por la Gente y Compromiso con su Desarrollo
- Responsabilidad Social y Ambiental
- Integridad
- Austeridad
- Espíritu Emprendedor
- Orientación al cliente

Mega 2020

En el año 2020 el Grupo Manuelita se ha consolidado como líder en el sector agroindustrial en Latinoamérica por su modelo de negocios basado en la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Principio de anticorrupción Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Gobierno Corporativo: Cultura Organizacional basada en valores

La transparencia centenaria que caracteriza al Grupo Manuelita se ve reflejada en el cumplimiento de estándares éticos y el cabal acatamiento de la ley.

El valor de la Integridad

La Integridad, es uno de los valores del Grupo Manuelita y es el núcleo de todos sus valores, caracteriza el actuar de sus colaboradores y soporta todas sus decisiones. La ética, la honorabilidad, la honestidad, la rectitud, la seriedad en los negocios, el culto a la verdad, son herencia centenaria y

quienes laboran en la Organización Manuelita los comparten. El Grupo Manuelita respeta las leyes y las normas de los países, los gobiernos y las organizaciones con las cuales se relaciona.

Naturaleza jurídica y órganos de Gobierno Corporativo

Manuelita S. A., es una sociedad anónima, regida por las leyes colombianas, cuyo objeto principal es la producción de azúcar de alta calidad y derivados de valor agregado, producción de bioetanol y negocios relacionados con la agroindustria.

Gestión 2012, Junta Directiva	
Composición de la Junta Directiva	<p>Principales: Harold Enrique Rafael Eder Garcés, Alberto José Otoyá Dussán, Juan Miguel Jaramillo Londoño, Carlos Arturo Guevara Fajardo y Norma Constanza Arbeláez Herrera</p> <p>Suplentes Numéricos: Rodrigo Belalcazar Hernández, Norma Constanza Arbeláez, Santiago Escobar Roldán, Bernardo Atehortua Arango, Mauricio Tamayo Rocha y Carlos Mauricio Arias Peña</p>
Vigencia	2 años
Número de reuniones anuales y promedio de asistencia	6 reuniones anuales con asistencia del 100%
Remuneración de la Junta Directiva y de los directores	Los miembros de la Junta Directiva no tienen ninguna remuneración por ser empleados de empresas del Grupo Manuelita.
Dignatarios de la Junta	Dentro de los miembros de la Junta Directiva se nombra un Presidente y un Secretario que puede no ser miembro de ella.

Los miembros de la Junta Directiva cuenta con un sistema de evaluación que se realiza cada dos años. El sistema cuenta con tres fases: (i) Autoevaluación de la Junta Directiva, (ii) Evaluación Individual de directores, (iii) Evaluación del presidente de la Junta Directiva.

Conflicto de interés

Código de conducta

El Grupo Manuelita cuenta con un Código de Conducta que asegura permanentemente la integridad y el futuro de la organización. Este documento es un instrumento que guía a la Junta Directiva y a todos

los colaboradores del Grupo Manuelita en sus labores y decisiones diarias en cuanto a los siguientes aspectos:

- Valores Corporativos
- Cumplimiento de las leyes y normas
- Conflicto de interés
- Confidencialidad
- Comunicaciones
- Recurso Humano
- Activos, propiedades y transparencia de la compañía
- Protección del medio ambiente y los recursos naturales
- Relación con clientes y consumidores
- Compras y Proveedores.

La difusión del código de ética se realiza durante la inducción en la que participa todo el personal nuevo que ingresa al Grupo.

Línea ética

Es un servicio de información, anónimo e independiente que permite que colaboradores, proveedores, clientes y otros grupos de interés, informen sobre temas y sucesos que van en contra de las políticas y valores corporativos.

Es administrada por la Auditoría Corporativa y reporta al Comité de Auditoría del Grupo Manuelita. Está disponible 7 días de la semana, las 24 horas del día, es completamente confidencial y protege la identidad de sus usuarios. Es gratuita.

La línea ética tiene tres medios disponibles: buzón físico en cada negocio, correo electrónico lineaetica@manuelita.com, línea telefónica gratuita para cada país en donde se tiene presencia. Para los grupos de interés externos como clientes, proveedores por ejemplo, a través de la página de internet www.manuelita.com

En 2012 se lanzó una nueva campaña de sensibilización denominada “Crezcamos Juntos” que fue difundida a través de todos los medios de comunicación para el público interno y externo.

La línea ética recibió 40 casos que fueron atendidos por la Auditoría Corporativa y durante el periodo 2012 no se despidieron ni se sancionaron colaboradores por casos reportados en la línea ética.

Política de control

Manuelita ha desarrollado a través de la auditoría Corporativa la Política de Control del Grupo, que promueve el autocontrol utilizando mecanismos de medición, seguimiento y evaluación.

Como parte de esta política de control auditoría interna realiza evaluaciones a los 5 procesos principales (ingresos, inventario, gastos, recursos humanos, activos fijos y financiero-contable) para garantizar la eficiencia y efectividad de éstos.

Existen auditores delegados tiempo completo en cada negocio y otros especializados que visitan permanentemente cada negocio.

Como resultados en el 2012 los auditores especializados hicieron 12 visitas a los diferentes negocios y centros corporativos.

Se evaluaron 120 procesos en todo el grupo. 6 de los 120 procesos auditados fueron evaluados en temas de fraude y corrupción.

Retos 2013:

- Se iniciará el proceso de certificación con el IIA - Institute of Internal Auditors)
- Coadyuvar en la consolidación del sistema de control interno de Manuelita S.A

Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Respeto por la Gente y Compromiso con su Desarrollo

El respeto por la gente y compromiso con su desarrollo es uno de los valores de Manuelita y se expresa así: El buen trato, la equidad y el reconocimiento de los derechos de nuestra gente rigen las relaciones humanas en Manuelita. Valoramos la diversidad y buscamos siempre generar oportunidades para el desarrollo de nuestros colaboradores, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización.

El Grupo Manuelita apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, respeta todas las organizaciones sindicales que afilian a sus trabajadores independientemente de su tendencia o afiliación política; existen 8 sindicatos que afilian a 3.713 personas en Colombia, Perú y Chile.

Como hecho relevante en enero de 2012 Manuelita suscribió con dos sindicatos (i) Sintracañavalc y (ii) Sintracañazucol las respectivas actas de convenciones colectivas de trabajadores como resultado de un proceso de involucramiento con los dos grupos de interés. Las fechas de suscripción fueron respectivamente: el 6 de enero de 2012 y 23 de enero de 2012.

En el 2012 Manuelita S.A contó con 2.216 colaboradores afiliados a alguno de los dos sindicatos.

De igual manera, Manuelita S.A contó en total con la siguiente relación de empleos durante el año 2012:

EMPLEOS DIRECTOS

	Mujeres	Hombres	Total
Operativos	7	1425	1432
Administrativos	105	202	307
TOTAL	112	1627	1739
%	6%	94%	100%

EMPLEOS INDIRECTOS

1338

TOTAL DIRECTOS E INDIRECTOS

3077

La Gestión de Recursos Humanos

Se desarrolla a través de tres modelos de trabajo: (i) Modelo de Trabajo Seguro, (ii) Modelo de Gestión de Talentos Cargos Administrativos y (iii) Modelo de Gestión de Talentos Cargos Operativos.

El Modelo de Trabajo Seguro

Es un conjunto de estándares definidos por el Grupo Manuelita conformados por herramientas de análisis y solución de problemas, procedimientos e indicadores de gestión que buscan impactar en los siguientes frentes de trabajo. Dicho Modelo se estructura en tres ejes: Condiciones Seguras, Equipo Competente, Personas Saludables.

En Manuelita S.A la tasa de accidentalidad (número de accidentes por cada 100 colaboradores) del 2012 fue de 9,05% inferior a la tasa del 2011 que fue de 9,8%.

El índice de frecuencia (número de accidentes incapacitantes por cada millón de horas trabajadas) fue de 33,7 en el 2012, inferior al índice de frecuencia en el año 2011 que fue de 38.

El índice de severidad (días perdidos por incapacidades por cada millón de horas trabajadas) fue de 626,18 en el 2012 inferior al índice de severidad en el año 2011 que fue de 777.

El índice de lesiones incapacitantes en el 2012 fue de 21,1 inferior al del 2011 que fue 29,48Estructura del modelo de salud ocupacional.

En el 2012 se inició la implementación de un sistema de gestión para el control de riesgos laborales bajo los lineamientos de la norma OHSAS 18001 y se realizó el lanzamiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La cual dice:

“En Manuelita S.A. lo más importante es el bienestar de nuestros colaboradores; como productor y comercializador de azúcar y alcohol carburante, la Empresa apropia el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la administración y control de riesgos laborales asociados a sus procesos que puedan generar accidentes, enfermedades laborales o daños a la propiedad. De esta manera contribuye a la sostenibilidad del negocio a través de la disposición de recursos necesarios, el mejoramiento continuo, el cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos suscritos por la organización.”

Nuestros compromisos son:

Diseñar y mantener lugares de trabajo seguros
Cuidar la salud de nuestros colaboradores.
Desarrollar competencias en seguridad y autocuidado
Responder a las emergencias que se presenten

Las principales acciones para el cumplimiento de la Política fueron las siguientes:

- Inducción en seguridad a personal propio y contratista
- Desarrollo de competencias de cargos críticos
- Capacitación en identificación de peligros y control de riesgos
- Desarrollo de procedimientos de seguridad
- Exámenes médicos ocupacionales
- Desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica
- Observaciones e inspecciones de seguridad
- Control de condiciones inseguras
- Simulacros de emergencias
- Auditorias de seguridad
- Y otras actividades como el festival de la salud, capacitación en estilos de vida saludable, pausas activas, reuniones de comités de Salud Ocupacional

El Modelo de Gestión de Talentos Cargos Administrativos

Tiene como fin contar con un equipo humano competente y comprometido con el cumplimiento de las metas establecidas en la meta 2020.

Para el Modelo de Gestión de Talento de Cargos Administrativos como resultado en 2012:

Horas totales de formación de capacitación y desarrollo: 12.577

No. De personas impactadas: 962

Otras capacitaciones:

No. De personas impactadas: 87

Horas totales de formación de otras capacitaciones: 2924

Formación en Derechos Humanos

En 2012 inició un proceso de formación a través de la Escuela de Formación Sindical para 96 líderes sindicales en alianza con el Centro de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Javeriana que se inició con la finalidad de generar programa de formación de formadores para desarrollar estrategias permanentes que contribuyan a fortalecer de una manera legítima y neutral la estructura de la organización sindical y el afianzamiento de las relaciones entre Sindicato – Empresa.

El Modelo de Gestión de Talentos Cargos Operativos

Tiene como fin contar con un equipo humano competente y en condiciones de trabajo seguro.

Para el Modelo de Gestión de Talento de Cargos Operativos como resultado en 2012:

Horas totales de formación de capacitaciones técnicas: 3507

No. De personas impactadas: 57420

MPM: Mejoramiento Productivo Manuelita

Es un programa que promueve la cultura de mejoramiento continuo del Grupo Manuelita donde los colaboradores integran diferentes herramientas de gestión orientadas a mejorar el desempeño de los procesos logrando la eliminación de pérdidas.

En 2012 en Manuelita S.A se presentaron 12 proyectos que impactaron positivamente los indicadores de productividad de las áreas de la empresa, en los cuales participaron un total de 160 integrantes.

Los temas centrales que fueron abordados en los 12 proyectos presentados fueron los siguientes:

- Optimización del uso del agua de riego
- Reducción de costos en el mantenimiento de maquinaria agrícola
- Mejoramiento en la calidad del producto terminado
- Modificación de equipos para la mejora en la productividad

Encuesta de Clima

Para el Grupo Manuelita es muy valioso conocer la percepción de sus colaboradores en aras de tomar acciones que fortalezcan los valores corporativos y por ende acciones que promuevan un ambiente saludable, con la promoción de los derechos humanos y de los derechos laborales.

En junio de 2012 se realizó una encuesta de clima y los principales hallazgos fueron los siguientes: La satisfacción del personal mantuvo su calificación de favorabilidad en un 90%, al igual que la dimensión de compromiso cuya calificación de favorabilidad fue de 93%. En la medición de clima laboral tuvimos un resultado del 77% el cual fue impactado principalmente por nuestras relaciones entre colaboradores y jefe, procesos de trabajo interno y aspectos institucionales.

Retos en 2013:

Reforzar competencias de supervisión y relacionamiento en colaboradores que tienen personas a cargo.
Incrementar la retroalimentación entre colaboradores y jefes.
Extender vías de comunicación.
Mejorar relaciones de cooperación y trabajo en equipo.

Responsabilidad Social: Salud, educación, vivienda y generación de ingresos complementarios.

La Responsabilidad Social y Ambiental, es uno de los valores de Manuelita, en el que se manifiesta la búsqueda de la sostenibilidad de su actividad empresarial y de sus productos, a partir de la reducción del impacto sobre el medio ambiente y la generación de un mayor bienestar de las comunidades vecinas, colaboradores, clientes y proveedores. Es permanente el compromiso y participación en el mejoramiento de la sociedad.

Durante el 2012 los programas en Gestión Social de Manuelita S.A, se desarrollaron a partir de los 4 ejes de intervención social: salud, educación, vivienda y generación de ingresos complementarios.

Se destacaron los siguientes logros:

En 2012 la Asociación de cultivadores de caña – Asocaña, con el apoyo de Manuelita y demás ingenios asociados, continuó con la divulgación de la cartilla sobre “la campaña contra el trabajo infantil por el bienestar de la niñez con comunidades y demás grupos de interés”.

En los programas de Educación 68 colaboradores culminaron su básica secundaria en el programa Nunca es Tarde para Estudiar en alianza con la caja de compensación Comfandi, 66 mujeres en extra edad familiares de colaboradores culminaron su básica primaria en alianza con la Corporación Minuto de Dios. Fueron otorgadas 262 becas para colaboradores y sus hijos para secundaria, carreras intermedias y para educación superior.

Se logró la formación de 32 docentes en 4 instituciones educativas del Municipio de Palmira a través del programa Aulas en Paz orientado a la prevención de la violencia escolar a través del desarrollo de competencias ciudadanas, que en alianza con la Corporación Convivencia Productiva y la Universidad de

los Andes benefició durante el año 2012 a 1.690 estudiantes y a 32 docentes en cuatro 4 instituciones educativas del entorno local de Manuelita S.A.

De igual manera, a través del programa liderado por la Fundación Gabriel Piedrahita Uribe sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación que busca asegurar la apropiación de conceptos en los docentes y en los estudiantes en la formación del uso efectivo de TICs, se logró la formación de 26 docentes que desarrollaron 211 proyectos sobre TICs, los cuales fueron incluidos en los currículos escolares de 4 instituciones educativas intervenidas en Palmira.

Es importante destacar la participación activa de Manuelita S.A en el Comité Intersectorial para la calidad de la Educación en apoyo a la Secretaria de Educación de Palmira - CISEP, el cual se instaló desde el 2010 con el objetivo de fortalecer el diálogo de los diferentes sectores en torno a la educación, generar alianzas estratégicas para el impulso de iniciativas conjuntas por la educación y contribuir al mejoramiento de la calidad en las instituciones educativas. Desde entonces es liderado por la Comisión Vallecaucana por la Educación y la Secretaria de la Educación Municipal y cuenta con la participación permanente de 13 organizaciones del sector social, académico, oficial y empresarial. Este último representado por Manuelita.

Así mismo con la Fundación Paz y Bien a través del programa de Comunidades de Paz y Empoderamiento de sus Líderes para la Generación de Ingresos, en barrios con altos índices de violencia de la Comuna uno de Palmira, se formaron 100 gestoras de paz, se conformaron 7 unidades productivas para la generación de ingresos complementarios de madres cabeza de hogar y se atendieron de manera directa a 70 jóvenes, niños y niñas en riesgo de vinculación a grupos delincuenciales.

Cabe resaltar la participación de Manuelita S.A en el programa “Familias con Bienestar” liderado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF que en asocio con Asocaña benefició a 135 familias del entorno local de Manuelita S.A., desarrollando y potencializando capacidades para la prevención de la violencia en el contexto familiar y la promoción de la convivencia pacífica.

Con relación a las actividades enfocadas en salud de los colaboradores, sus familias y las comunidades vecinas, durante el año 2012 se destacó la alianza con la alcaldía de Palmira y el SISBÉN (sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales del Estado), a través de la cual se logró la afiliación de 51 personas al régimen subsidiado de salud, pertenecientes a las familias extendidas de los colaboradores.

A través del Consultorio Arquitectónico de Manuelita en convenio con la Universidad del Valle se realizaron mejoras en 27 viviendas de colaboradores que se encontraban en condiciones de hacinamiento.

Esta obra da continuidad al programa de mejoramiento de vivienda que inició Manuelita en 2009 donde en alianza con la Caja de Compensación Comfandi y la alcaldía del Cerrito Valle, entregó un total de viviendas 474 casas de interés social sobre un lote de 70.000 metros cuadrados aportado por Manuelita S.A. Más de 2.500 personas habitan esta urbanización, 362 familias son de colaboradores y 112 restantes son de trabajadores independientes, madres cabeza de hogar, etc.

En 2011 se culminó el proceso de fortalecimiento de tejido social en la urbanización logrando la conformación de la Junta de Acción comunal, la elaboración y puesta en marcha del manual de convivencia y zonas verdes con adecuación inicial.

En 2012 se fortaleció el programa en la urbanización en alianza con los entes gubernamentales relacionados con temas de seguridad y convivencia ciudadana.

De manera permanente la empresa realiza charlas informativas para colaboradores que no tienen vivienda sobre los requisitos para acceder a subsidios, los orienta y asesora en los trámites para obtenerlos. En cumplimiento a este proceso se apoya en el Fondo Nacional del Ahorro y en la Caja de Compensación Comfandi. En el año 2012 un total de 105 colaboradores recibieron subsidios y cumplieron con todos los requisitos para compra de vivienda.

Manuelita contó también con el programa de voluntariado empresarial a través del cual participaron activamente 42 colaboradores con la donación de tiempo en las iniciativas sociales que adelanta la empresa.

A partir del inicio del año escolar 2010, Manuelita S. A. definió su participación en Palmira en el proyecto educativo Líderes Siglo XXI que financia la Fundación Nutresa. Esta participación consiste en el acompañamiento de voluntarios de Manuelita S. A. por espacio de tres años a tres instituciones educativas: I.E Harold Eder, Semillas de la Esperanza y Antonio Lizarazo del municipio de Palmira, las cuales se acogieron a la metodología de la mencionada Fundación para implementar herramientas del sistema de gestión de calidad para mejorar la calidad de la educación en estas instituciones. . En 2012 participaron 6 voluntarios de la iniciativa.

Manuelita con sus voluntarios continuó su participación en 2012 de las Juntas Administradoras del Hogar infantil Harold Eder en Palmira y del Hogar Agrupado Rincón del Azúcar en El Placer en el Cerrito Valle, para apoyar sostenibilidad de aportes de Manuelita a estas instituciones y el cumplimiento en ellos de los estándares de ICBF.

En el caso específico del Hogar Infantil Harold Eder de la Comuna 1 de Palmira, Manuelita S. A., aportó el terreno que hizo posible hace 32 años su funcionamiento y desde entonces, voluntarios de la empresa, hacen parte de su junta administradora y le prestan servicios profesionales. En este hogar se atendieron en 2012 315 hijos de madres cabeza de familia y de colaboradores de Manuelita S.A.

Así mismo, La recreación y las actividades de integración ocupan un lugar de privilegio en Manuelita S.A que durante el año realiza torneos deportivos y celebraciones que propician un clima organizacional armónico y promueven un estilo de vida saludable.

En 2012 se realizaron 2 campeonatos de fútbol con un promedio de 14 equipos en cada uno, torneo de ciclismo con 10 clásicas, jornadas eliminatorias y finales de Mini olimpiadas con una participación aproximada de 2.300 colaboradores en 13 disciplinas deportivas .

Manuelita S.A desarrolló en 2012 en alianza con la Corporación Recrear de Palmira actividades en el marco del programa Vacaciones Recreativas que desarrolló con algunas de las comunidades más vulnerables de Palmira y del Cerrito Valle.

La finalidad de estas actividades es fortalecer el tejido social entre los niños y niñas destacando la función del deporte y la recreación como un agente de cambio y de incorporación de valores. Total niños participantes: 510 .

Así mismo, en el 2012 directamente con su equipo de Gestión Social se realizó un torneo de fútbol con hijos e hijas de colaboradores en las instalaciones de Manuelita S.A y con niñas y niños de barrios vulnerables vecinos de la empresa que permitieron espacios de esparcimiento y desarrollo de hábitos saludables . Participaron n total 195 niños.

Finalmente, en 2012 se contó con la participación activa de 350 pensionados y jubilados de Manuelita en el Programa Club Dorado, que es una red social para la recreación y uso adecuado del tiempo libre con hábitos saludables que cuenta con más de 500 personas inscritas en convenio con la Corporación Recrear.

Principios Medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Energía Renovable (biocombustible)

Manuelita continua trabajando en la producción de energía renovable y amigable con el medio ambiente por lo que en el 2012 entregó al programa de producción de alcohol carburante o bioetanol con el fin de reducir la dependencia sobre combustibles fósiles 54.7MM de litros. La participación de Manuelita en este mercado está enmarcada en la política nacional de biocombustibles, cuyos objetivos son la generación de empleo rural e industrial, la estabilidad energética del país y la protección del medio ambiente mediante la reducción de emisiones efecto invernadero..

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se estiman en cerca del 50% a nivel internacional para el bioetanol de caña de azúcar, comparado con las emisiones de los combustibles fósiles. Adicionalmente, los procesos industriales para su elaboración son altamente eficientes energéticamente, utilizando como fuente de energía la biomasa de la caña.

Manuelita continúa igualmente trabajando con prácticas agrícolas orientadas a la reducción del consumo de agua y la protección de sus fuentes, así como en el incremento de la utilización de fertilizantes orgánicos para la sostenibilidad de los suelos.

Gestión ambiental para el uso sostenible de los recursos naturales

Agua

En el 2012, Manuelita continúa su participación en el programa que promovió junto con Asocaña y los demás ingenios azucareros en el 2009 llamado “fondo agua por la vida y la sostenibilidad” con el objetivo de conservar y aumentar la cobertura natural en las cuencas hidrográficas de los ríos Guabas, Amaime, Frayle, Bolo y Palo, todos estos tributarios a la cuenca del río Cauca.

Programa de optimización de uso del agua

Se ha desarrollado este programa que busca concientizar a nuestros proveedores sobre la importancia del uso racional del agua, y ayudarles a desarrollar e instalar en sus haciendas las mejores herramientas para hacerlo.

Para esto, Manuelita ha desarrollado las siguientes actividades:

Asesoría en el manejo del cultivo incluido el Balance hídrico.

Apoyo técnico en la instalación de sistemas de irrigación más eficientes (mangueras colapsibles).

Energía y Emisiones

Desde el año 2010 Manuelita S.A. ha suscrito con la autoridad ambiental local un convenio de reconversión a tecnologías más limpias – CRTL - para la actualización de los sistemas de control de emisiones en las tres calderas existentes, con un horizonte de 10 años. El plan de ejecución o plan para la reconversión a tecnologías más limpias – PRTL - consta de 4 programas a saber:

1. Mejora en el rendimiento de las calderas, que incluye montaje de un economizador de vapor en la caldera 7, modificación del sobrefuego en las tres calderas, cambio de alimentadores al sistema de rodillos en las tres calderas y mejoras en el sistema de instrumentación para el control de la combustión.
2. Reducción en el consumo de vapor. Incluye el montaje de un desfibrador de caña y la instalación de un transformador de enlace de 4160V a 4820V
3. Mejoramiento de la calidad del combustible, incluye la disminución en la humedad del bagazo mediante la instalación de mazas perforadas en los molinos y la limpieza en seco de la caña alimentada al molino para eliminar impurezas en el bagazo resultante.
4. Mejoras en los sistemas de control de emisiones, incluye la instalación de un precipitador electrostático de partículas en la caldera 7, instalación de lavador de gases a tipo contraflujo circular en la caldera 6 e instalación de lavador de gases tipo venturi en la caldera 5.

Cosecha en verde

El corte de la caña de azúcar en verde – sin quema previa - tiene impactos positivos en la calidad del aire dado que no se emite material particulado al aire; de igual manera, permite una mayor conservación de los suelos y materia orgánica en los campos, fomenta el cuidado de la biodiversidad existente en el medio de cultivo y elimina las pavesas (cenizas producto de la quema) así como los riesgos a la salud de las personas.

Comparado con el año inmediatamente anterior el área de cosecha en verde se incrementó del 42% al 51% durante el 2012.

Suelo

Fertilización Orgánica

Durante el año 2012 se mantuvo el uso de fertilizantes renovables en 7% del total utilizado.

Labores Agroculturales

Con el incremento de la cosecha en verde se cuenta con una mayor área que conserva los residuos de la cosecha en campo como aporte de largo plazo de materia orgánica en el suelo. En el mismo sentido de protección de los suelos se han reducido el número de labores mecánicas durante la preparación para siembras de renovación.

Riego por goteo o caudal reducido

Se está trabajando en el uso de riego por goteo sin consumo de energía y caudal reducido con el objetivo de conservar los suelos con alta vulnerabilidad a la erosión. También como objetivo de reducir el consumo de agua en campo.

Descompactación de suelos

Después de cada cosecha se realiza el proceso de descompactación de suelos con instrumentos especiales que devuelven a los terrenos las propiedades de aireación necesarias para el desarrollo de futuros cultivos.

Recuperación de suelos salinos-sódicos

Durante el año 2012 se adelantó el mejoramiento de 44 hectáreas (suertes 1 y 2 de la Alabanza, suerte 10 y 10A del Confin) de terrenos donde no era viable ningún cultivo, encontrándose en la actualidad establecido en cultivo de caña de azúcar.

Gestión de residuos

Manuelita S. A. cuenta con un Plan de Gestión Integral de Residuos – PGIR –, estructurado en programas ambientales y procedimientos para el control, segregación, acopio y disposición final de residuos que son clasificados así:

- No Peligrosos Aprovechables – NPA –, por ejemplo: plástico, papel, cartón.
- No Peligrosos No Aprovechables – NPNA –, por ejemplo: residuos de alimentos.
- Peligrosos Aprovechables – PA –, por ejemplo: aceites usados y baterías.
- Peligrosos No Aprovechables – PNA –, como por ejemplo: materiales absorbentes impregnados con grasas, aceites, fibra de vidrio y residuos de análisis de laboratorio.

Acuerdos comerciales suscritos con algunos clientes permiten la reutilización de los empaques Jumbo de 1 tonelada los cuales se lavan y reutilizan, lo que representa beneficios ambientales.

Biodiversidad

Manuelita cuenta con 12,3 hectáreas de relictos boscosos naturales protegidos en medio de sus cultivos y 45 hectáreas de guaduales bajo mantenimiento y cuidado.

Productos de Valor Agregado con Menor Impacto Ambiental

Alineados con la estrategia de sostenibilidad, Manuelita S.A. con la asesoría del Instituto de Capacitación e Investigación del Plástico y del Caucho – ICICP – evalúa un proyecto cuyo objetivo es disminuir la cantidad de plástico en el empaque que actualmente utiliza en sus productos, reduciendo el impacto ambiental que generan los residuos.

Retos en 2013:

- Para finales del año Manuelita S.A. iniciará su proceso de certificación del 38% de su producción en sostenibilidad bajo los estándares de la iniciativa Bonsucro.
- Se realizara durante este periodo estudios de biodiversidad en el área de operación con el objeto de conocer los cambios que se generan por la disminución de quemas para cosecha.
- En el segundo semestre del año entrara en operación el nuevo sistema para control de emisiones atmosféricas en una de las calderas con el sistema de precipitación electrostática.
- Incrementar el área de riego por goteo sin uso de energía.
- Construir un nuevo sistema de tratamiento de vertimientos industriales para la fábrica de azúcar.

