

SUCROAL S.A. COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2017



Comunicación de Progreso (CoP): Los Participantes del Pacto Mundial requieren comunicar cada año sobre los avances realizados en la aplicación de los diez Principios y su participación en proyectos de desarrollo de Naciones Unidas. La Comunicación de Progreso consiste en comunicar a las partes interesadas sobre los avances que la empresa ha realizado en la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial en sus actividades empresariales. La Comunicación de Progreso debe incluir una descripción de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

La falta de comunicación en forma anual dará lugar a la eliminación de la empresa de la lista de Participantes “activos” del Pacto Mundial, lo anterior como medida necesaria para proteger la integridad de esta iniciativa. (Red Pacto Global Colombia).

Declaración de apoyo continuo al Pacto Global

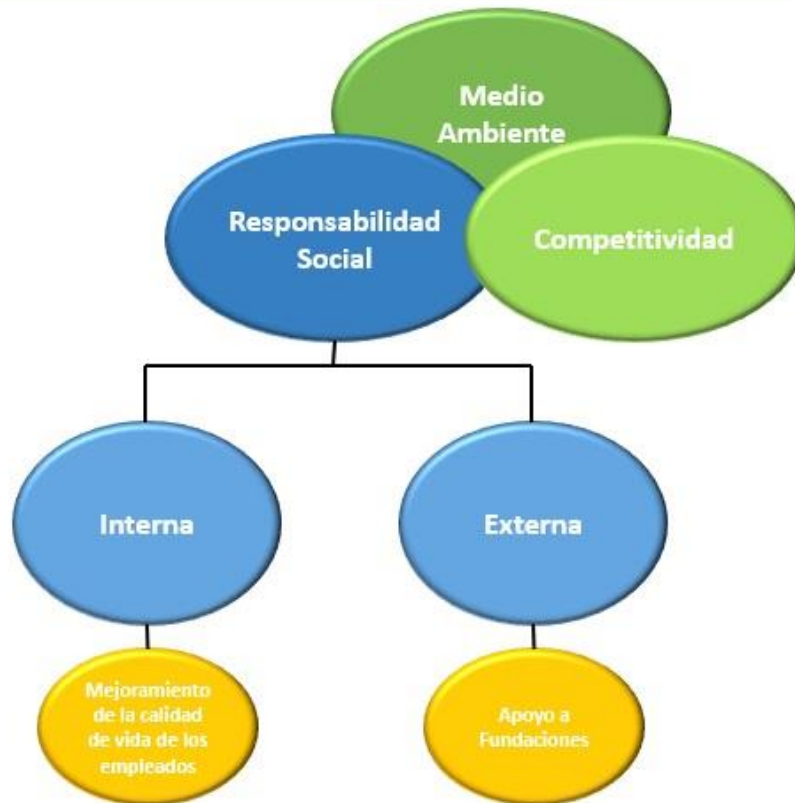
Sucroal S.A. es una empresa colombiana, parte de la Organización Ardilla Lulle, buscamos continuamente ser una empresa sostenible por nuestra competitividad, responsabilidad social y protección del medio ambiente teniendo a la innovación como el factor clave en todas nuestras acciones, nos adherimos al Pacto Global y a sus 10 principios desde el mes de noviembre del año 2010.

Una de las características de Sucroal S.A. es su orientación al mejoramiento de la Calidad de vida de sus colaboradores, dentro de nuestra filosofía de personal, siempre hemos propiciado el respeto por los derechos de nuestros colaboradores, hecho demostrable porque a la fecha no hemos tenido ningún tipo de conflicto laboral derivado del abuso o irrespeto a los derechos humanos. La estabilidad laboral, es uno de los principios fundamentales de la compañía sintiéndonos hoy orgullosos de contar con personas de hasta 40 años de labor dentro de la empresa y con un promedio de antigüedad de 14 años. Propendemos permanentemente por el trato justo y respetuoso de los colaboradores, una comunicación abierta y permanente con ellos, un trabajo digno y muy bien compensado, y un clima organizacional gratificante. Buscamos constantemente, ser un apoyo para el mejoramiento del entorno familiar de nuestro personal. Igualmente exigimos de nuestros contratistas internos un comportamiento igual al nuestro en el cumplimiento y seriedad con sus trabajadores respecto a las condiciones de trabajo, pagos, trato, otorgamiento de la seguridad social y otras obligaciones.

Nuestro compromiso con los derechos humanos ha sido confirmado a través de las auditorías sociales y éticas de nuestros clientes y las certificaciones de nuestros sistemas de gestión, destacando la auditoría SMETA 4 pilares + extra modulo, realizada por Intertek otorgando certificación de conformidad válida por tres (3) años hasta abril de 2020. Este reporte de auditoría se encuentra disponible en la plataforma SEDEX. Así mismo certificación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo OSHAS 18001 otorgada por Icontec.

También estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente hemos hecho las inversiones necesarias para que todos nuestros efluentes sean debidamente tratados y buscamos que nuestros procesos no tengan impactos negativos sobre el medio ambiente, este compromiso lo confirmamos a través de la certificación del sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001, otorgada por el Icontec. Por fabricar productos dirigidos a la industria de alimentos, cosméticos y farmacéutico, nuestras plantas cuentan con los más altos estándares de calidad, avalados bajo las certificaciones de Calidad ISO9001 otorgada por Icontec, certificación de Seguridad Alimentaria BRC con SGS vigente hasta diciembre de 2018 y certificación de Seguridad en la Cadena de Suministro ISO28000 vigente, otorgada por AES.

MODELO DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL INTEGRAL DE SUCROAL S.A.



Mario Alejandro Chaves Campo
Gerente General
E-mail: mchaves@sucroal.com.co
Tel: +57 2 431 06 37

SUCROAL S.A.



¿Quiénes somos?

Somos una organización biotecnológica colombiana única en este género en Latinoamérica, actualmente pertenece a la organización empresarial Ardila Lülle. Contamos con dos divisiones; una de ellas para la producción de ingredientes alimenticios y otra para la producción de solventes y alcoholes principalmente.

Operamos en la vereda La Herradura, municipio de Palmira, departamento de Valle del Cauca, Colombia.

Contamos con tres procesos biotecnológicos: ácido cítrico, vinagre y tratamiento de aguas residuales.

Misión

SUCROAL S.A. es una Empresa de Biotecnología y Agroindustria, Sostenible por el valor agregado que ofrece a sus partes interesadas.

Mediante sus procesos provee soluciones a los clientes de los sectores de alimentos, bebidas, salud y nutrición, industria y al público en general de Productos tanto en los mercados Nacionales como en el exterior.

Visión

Ser una empresa diferente por su sostenibilidad, cultura y competitividad. En el 2025, ser una organización líder en Biotecnología y Agroindustria.

Política Integral

Garantizar a nuestros clientes y demás grupos de interés, el desarrollo sostenible de la Empresa y el cumplimiento de sus requisitos, con procesos, productos y soluciones rentables, innovadores, competitivos, de calidad, inocuos, seguros y socialmente responsables, preservando el medio ambiente, cumpliendo las reglamentaciones legales existentes, mediante una adecuada gestión del riesgo y el compromiso de todos los empleados.

Nuestra Ética

Nuestros negocios y relaciones con los clientes, proveedores, contratistas, instituciones y terceros, estarán regidas por principios y normas de integridad, honestidad y ética. La organización no tolerará en ninguna forma y bajo ninguna circunstancia, actos o comportamientos que violen estas normas, ya sea que provengan tanto de nuestros colaboradores, entidades o personas con las que se establezcan relaciones.

TABLA DE CONTENIDO

1.	DERECHOS HUMANOS	7
1.1.	Salud y Seguridad Laboral	7
1.1.1.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo “COPASST”	8
1.1.2.	Formación, prevención y control de riesgos	9
1.1.3.	Capacitación y formación en Seguridad Industrial	9
1.1.4.	Preparación para emergencias	10
1.1.5.	Actividades de medicina preventiva y del trabajo	11
1.2.	Programas de Bienestar	12
1.2.1.	Programas de salud	12
1.2.2.	Seguro de vida	12
1.2.3.	Absentismo Laboral	12
1.2.4.	Vacaciones	12
1.2.5.	Auxilio de alimentación	13
1.2.6.	Salario Mínimo de Contratación	13
1.2.7.	Comité de Convivencia Laboral	14
2.	ESTANDARES LABORALES	18
2.1.	Pacto colectivo	18
2.2.	Trabajo Forzoso	19
2.3.	Promedio de antigüedad	19
2.4.	Distribución del personal por género	20
2.5.	Prácticas laborales	20
2.6.	Préstamos	20
2.7.	Auxilios	21
3.	MEDIO AMBIENTE	22
3.1.	Sistema de Gestion Ambiental	22
3.2.	Nuestros programas ambientales	24
3.3.	Programa de Gestión de Residuos desde la perspectiva de ciclo de vida. 26	
3.4.	Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental	28
3.4.1.	Consumo de Energía	28
3.4.2.	Consumo de agua	29
3.4.3.	Gestión de Residuos	30
4.	ANTICORRUPCIÓN	32
4.1.	Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas	32
4.2.	Prácticas Administrativas y Contables	33
4.3.	Conflicto de Intereses	33
4.4.	Confidencialidad	34
4.5.	Código de Ética de Sucroal S.A.	34

ACCIONES PRÁCTICAS PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

1. 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.

Para Sucroal S.A. el respeto y el respaldo a los Derechos Humanos es un factor clave en el desarrollo de su estrategia de Responsabilidad Social, entendiendo al ser humano como un ser integral, de grandes cualidades y capacidades. El compromiso de los colaboradores, se evidencia en el código de ética de la compañía en donde todos han adquirido la responsabilidad de mantener altos principios éticos en todas las operaciones, negocios, actividades y contactos que se desarrollen con clientes, proveedores, contratistas y demás personas.

1.1. Salud y Seguridad Laboral

En Sucroal S.A. la seguridad es primero, por ello la alta dirección ha establecido como una de sus prioridades la implementación y el desarrollo permanente de la Salud y Seguridad Integral dentro de su programa de trabajo.

Los parámetros incluidos en esta filosofía son:

- Cumplir con la regulación vigente en Colombia sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Proteger y mantener el mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los colaboradores, disminuyendo los niveles de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través del control de los riesgos en su origen.
- Preservar en buenas condiciones de operación los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Todos los niveles de dirección son responsables por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- El control de riesgos estará incorporado en cada una de las tareas y la seguridad primará en el desarrollo de cualquier trabajo.

Para Sucroal S.A. es fundamental que el trabajo se haga bien y eficientemente, al igual de forma segura y sin afectar la salud del colaborador.

Sucroal S.A. busca prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el sitio de trabajo, que puedan afectar de alguna forma la integridad, la salud física y mental de los colaboradores.

La premisa fundamental respecto a la seguridad, es que “toda lesión o accidente de trabajo puede prevenirse, la seguridad es una responsabilidad de todos y cada uno de los empleados que integran la compañía.”

Es obligación de los colaboradores cumplir y acatar las normas de Seguridad Industrial y utilizar los implementos de protección personal al ejecutar su trabajo.

La salud integral del colaborador es un objetivo permanente mediante los programas de medicina preventiva, recreación y deportes.

Todo colaborador debe asumir una responsabilidad frente al propio cuidado de su salud, adoptando los hábitos de salud y estilo de vida, propuestos dentro de los programas que desarrolle la organización.

1.1.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo “COPASST”

Por medio del Comité Paritario y del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sucroal S.A. promueve la participación activa de los trabajadores en los temas de salud y seguridad en el trabajo. Entre las funciones del COPASST reglamentadas en la legislación colombiana se encuentran:

- Ser veedores del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa.
- Participar en diversas actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre temas de salud ocupacional.
- Promover la participación de todos los trabajadores en las diversas actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Participar en la investigación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y proponer medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.

- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional incluyendo la inducción de nuevos empleados.

1.1.2. Formación, prevención y control de riesgos

La prioridad de Sucroal S.A. es proteger la salud de todo su personal y por ello desarrolla diferentes programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos, los cuales están dirigidos a todo el personal y a sus familias.

A continuación reportamos el alcance de los programas asistenciales que llevaron a cabo durante el año 2017.

PROGRAMAS ASISTENCIALES

Receptores del programa	Educación / Formación		Asesoramiento		Prevención / Control del riesgo		Tratamiento	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Trabajadores	x		x		x		N.A.	
Familia de trabajadores		x		x		x	N.A.	
Comunidad		x		x		x	N.A.	

1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial

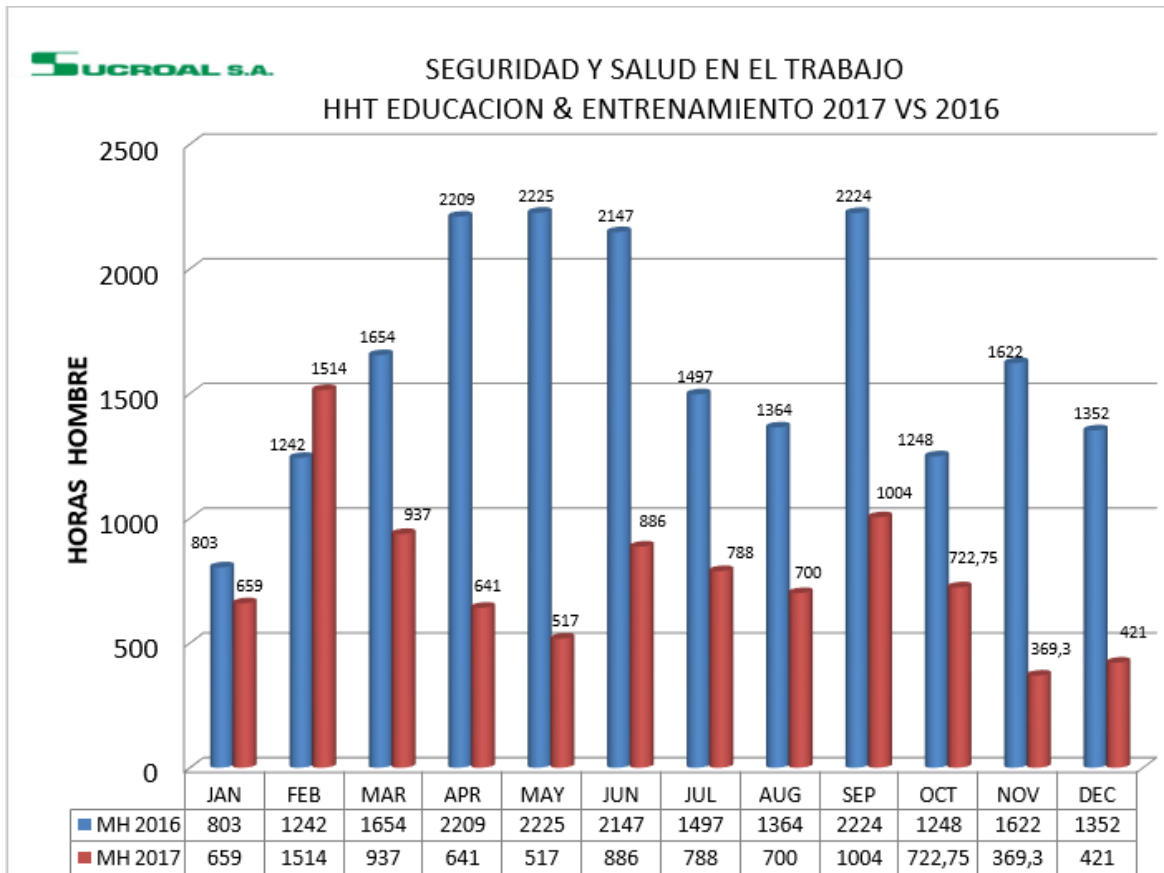
Durante el 2017 Sucroal S.A. capacitó a sus colaboradores en los siguientes temas:

- Aspectos básicos de la operación con materiales peligrosos.
- Prevención de lesiones osteomusculares e higiene postural.
- Primeros auxilios.
- Seguridad en espacios confinados.
- Manejo seguro de gas cloro.
- Pausas activas.
- Operación técnica de montacargas.
- Reentrenamiento trabajo en alturas.
- Avanzado trabajo en alturas.
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Permisos de seguridad.

- Taller de autoestima para la prevención de accidentes.
- Taller de riesgo Biomecánico.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Riesgo eléctrico.
- Acoso laboral.
- Riesgo químico en los laboratorios.
- Código de tránsito y manejo seguro.

1.1.4. Preparación para emergencias

Brigada de rescate en altura, Hazmat en carretera, Hazmat corrosivos líquidos - Amoniaco anhidro, y simulacro general de evacuación.



Fuente: Reporte mensual de seguridad Diciembre 2017

1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo

Durante el año 2017 se desarrollaron diversas actividades de prevención y promoción, que permiten mantener y mejorar la salud y calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

ACTIVIDAD	ACUMULADO (Diciembre 31/2017)
Número de citas médicas	131
Procedimientos de enfermería	67
Tensión arterial	174
Examen médico ocupacional periódico	300
Revisión osteomuscular SVE	32
Pruebas para psicoactivos	69
Audiometrías	167
Espirometría	168
Exámenes paraclínicos manipuladores de alimentos	56

1.1.6 Higiene Industrial

Con el fin de Identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales que pueden causar enfermedades laborales, durante el año 2017 se realizaron las siguientes mediciones higiénicas.

MEDICIÓN	CANTIDAD DE PUESTOS EVALUADOS
Material particulado	5
Vapores orgánicos	3
Sonometrías	95
Iluminación	435
Humos metálicos	4
Temperatura	1
Dosimetrías	6

1.2. Programas de Bienestar

1.2.1. Programas de salud

Durante 2017, Sucroal S.A. subsidió el 90% del plan complementario de salud de Colpatría, dirigido fundamentalmente al grupo familiar de los colaboradores de la compañía; a diciembre de 2017, se beneficiaron 501 personas de la póliza de salud Colpatría y se pagaron \$330.105.982 COP por concepto de primas de salud.

1.2.2. Seguro de vida

En 2017 se pagó \$141.556.514 COP por el concepto seguro de vida, Sucroal S.A. asumió el 100% del costo.

1.2.3. Absentismo Laboral

La incapacidad médica general ambulatoria fue la principal causa de absentismo en la empresa durante el 2017, representando el 30.66% del total.

Durante 2017 en Sucroal S.A. no se presentaron accidentes fatales.

1.2.4. Vacaciones

Sucroal S.A. reconoce a cada colaborador días hábiles remunerados de vacaciones adicionales a lo exigido por la ley, de acuerdo a su tiempo de servicio según la siguiente tabla, y un pago adicional como prima de vacaciones.

Tiempo de servicio	Días adicionales de vacaciones	Total días hábiles vacaciones
1 a 4 años	1	16
5 a 9 años	2	17
10 a 14 años	3	18
15 a 19 años	4	19
20 a 24 años	5	20
25 a 29 años	6	21
30 a 34 años	7	22

Personal vinculado antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los colaboradores que ingresan a partir del 1 de enero del año 2003, los días adicionales de vacaciones empiezan a contar después del quinto año de antigüedad en la empresa.

En 2017, Sucroal S.A. brindó a todos sus colaboradores 4354 días adicionales de vacaciones a los exigidos por la ley y pagó un monto de \$ 917.726.601 COP por primas de vacaciones.

1.2.5. Auxilio de alimentación

En el 2017, Sucroal S.A. pagó \$1.080.982.000 COP por el concepto auxilio de alimentación de sus trabajadores.

1.2.6. Salario Mínimo de Contratación

El salario mínimo en Sucroal S.A para el personal a término indefinido durante el 2017 fue 61,85% mayor con relación al salario mínimo legal vigente en Colombia durante el mismo periodo.



Comparación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en Colombia en 2017 con respecto al salario mínimo de contratación de personal a término indefinido en Sucroal para el mismo periodo.

1.2.7. Comité de Convivencia Laboral

Tiene por objeto promover la disciplina, la sana crítica, e identifica y valora comportamientos que afecten el orden y la convivencia tanto de los trabajadores como de los contratistas, dentro de la empresa, según el código de ética, el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial. Dicho comité lo conforman: dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores y los respectivos suplentes.

Durante el 2017 el Comité de Convivencia Laboral no recibió casos de acoso laboral.

Manual de Convivencia Laboral

Comité de Convivencia Laboral
CL-MNL-002 v1



SUCROAL S.A.

Vigente desde:
18/10/2017

Manual de Convivencia Laboral

Este manual es una invitación a promover y cumplir con nuestras obligaciones, responsabilidades y deberes en nuestro lugar de trabajo, para mantener una buena conducta, actitud positiva, realizar nuestras actividades correctamente y con responsabilidad, para lograr un ambiente laboral armónico que contribuya a nuestro desarrollo personal y profesional.

1. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1.1. Definición y modalidades del acoso laboral Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006

"Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo".

1.2. Política de Convivencia Laboral

"Como representante legal de Sucroal S.A., me comprometo en gran manera a contribuir con la promoción y prevención de la convivencia laboral en los diferentes ambientes laborales, lo cual se encuentra estipulado en la Resolución 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de 2012. Por tal motivo delego a los miembros que conforman el Comité de Convivencia Laboral la responsabilidad e idoneidad de evaluar en el momento que se presenten las quejas por acoso laboral, manejando la equidad y la ética, así como también la confidencialidad de dichas quejas".

Mario Alejandro Chaves Campo
Gerente General

1.3. Comité de Convivencia Laboral

Para facilitar la comprensión se considera que las siguientes modalidades van en contravía de la Política de Ética y transparencia y hacen parte del programa.

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 el acoso laboral se constituye en una conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Modalidades de Acoso Laboral

Maltrato Laboral

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y sexual y los bienes del empleado o trabajador.
- Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.

Persecución Laboral

Conducta reiterada o arbitraria de descalificación, exceso de trabajo y cambios permanentes de horario, cuyo propósito es inducir la renuncia del empleado.

Discriminación Laboral

Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, etc.

Inequidad Laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

Entorpecimiento Laboral

Obstaculizar el cumplimiento de una labor o retardarla con perjuicio para el trabajador (destrucción de información, ocultamiento de correspondencia, etc.)

Desprotección Laboral

Funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?

- Agresión física
- Expresiones hostiles
- Injustificadas amenazas de despido
- Descalificación humillante en presencia de compañeros de trabajo
- Burlas sobre la apariencia física y la forma de vestir
- Alusión pública a hechos íntimos
- Asignación de deberes extraños a la obligación laboral y exigencias desproporcionadas
- Los horarios excesivos, cambios bruscos de turno, trabajar domingos y festivos sin fundamento.
- Trato discriminatorio
- Negativa a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- Injurias o amenazas realizadas de manera anónima que motiven el aislamiento social

Conductas que no constituyen acoso laboral

- Actos para ejercer potestad disciplinaria
- Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- Memorando solicitando exigencias técnicas o eficiencia laboral, conforme a indicadores objetivos
- Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio
- Terminar el contrato de trabajo por justa causa (CST)
- Exigir cumplimiento de deberes y obligaciones del CST, artículos 55 al 57 y 59 al 60.
- Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo

Este Comité en conjunto con todos los trabajadores, establecerá actividades tendientes a generar conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

El Comité de Convivencia Laboral es la instancia que promueve y verifica el cumplimiento del presente Manual de Convivencia Laboral. A dicha instancia corresponde poner en conocimiento a Gestión Humana, si es del caso, las problemáticas y situaciones contrarias al Manual de Convivencia, para que se adopten los correctivos pertinentes.

2. ALCANCE DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

El Manual de Convivencia se hace extensivo a los colaboradores vinculados a Sucroal S. A. con contrato a término fijo e indefinido.

3. REGLAS PARA UNA MEJOR CONVIVENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se espera de todos los colaboradores de Sucroal S.A. el seguimiento a las siguientes reglas para promover una convivencia sana al interior de la Compañía:

- Saludar de manera amable a los demás.
- Dar las gracias y pedir el favor
- Controlar el tono de la voz cuando se atiende al teléfono
- Mantener los puestos de trabajo limpios y en óptimas condiciones
- Imprimir únicamente lo necesario para optimizar el uso del papel

- Consumir alimentos en los lugares destinados para ello
- Depositar los residuos en los lugares establecidos
- Organizar las sillas y mesas al terminar de comer
- Hacer un buen uso de los espacios compartidos dentro de la Compañía.
- Asumir las consecuencias de nuestros actos en todo momento con ética, honestidad y transparencia.
- Utilizar de manera adecuada y respetuosa los baños públicos.
- Hacer uso racional del papel y del agua.
- Todos los espacios de las instalaciones son libres de humo.
- No asistir al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas.

4. CONDUCTAS DE TIPO PREVENTIVO EN SUCROAL S.A.

Los colaboradores deben evitar:

- Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional expresados en público, en presencia de los jefes y compañeros.
- Expresarse de manera ofensiva sobre las personas, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre su origen familiar, raza, género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
- Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir.
- Obligar y/o presionar para que se haga un trabajo indebido que ponga en aprietos al trabajador y a la Compañía.
- Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.

- Utilizar de manera indebida bienes de propiedad de Sucroal S.A., que estén bajo su custodia.
- Fraude informático.
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

5. DERECHOS Y DEBERES

La Compañía con los empleados debe:

- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas para los trabajadores.
- Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Brindar al empleado suministros y herramientas necesarias para realizar la labor a desempeñar.
- Tratar sin discriminación (de raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad) a los trabajadores de la Compañía.
- Respetar y promover las buenas relaciones entre todos, no fomentar envidias, rencillas ni críticas destructivas.
- Realizar actividades benéficas y en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- Ser puntuales al asistir a los compromisos relacionados con el cargo y en los horarios establecidos.
- Respetar el reglamento interno de trabajo.
- Tener presente que se deben utilizar las oficinas, sistemas de información, elementos de trabajo y uso de internet, únicamente para el desempeño de las funciones.
- Responder oportunamente y debidamente las llamadas telefónicas o mensajes electrónicos.

- No divulgar información privada de la Compañía a entes externos o a empleados cuyo cargo no requiera del conocimiento de la misma.
- Salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite oportuno a las quejas relacionadas con el acoso laboral.
- No instalar software ilegal en los equipos de la Compañía.
- Utilizar correctamente los usuarios y contraseñas y mantener confidencialidad de las mismas.
- Ser dinámicos y participativos en las actividades realizadas por la Compañía.
- Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse durante el ejercicio de las funciones.

Los empleados con los compañeros de trabajo deben:

- Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
- Propender por el cumplimiento de normas como medio para una convivencia productiva.
- Respetar a los demás como individuos y valorar su conocimiento y potencial como miembros y compañeros de trabajo.
- Brindar un trato gentil, respetuoso y amable con los compañeros de trabajo.
- No divulgar información privada y personal de los compañeros de trabajo.
- Respetar la intimidad y la privacidad y no utilizar las claves de ingreso de otros compañeros al sistema de información de la Compañía.
- Evitar lanzar juicios y generar comentarios que puedan afectar el equipo de trabajo.
- Ser solidarios ante situaciones que no tengan que ver con nuestras funciones específicas, pero que estamos en capacidad de brindar apoyo para que el compañero supere la situación.

- Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando interrumpir innecesariamente las labores de otros.

6. CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Para presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, el colaborador debe diligenciar el formato CL-FOR-002, disponible en DARUMA o podrá solicitarlo a un integrante del Comité.

En el formato debe especificar lo siguiente:

- Fecha de diligenciamiento.
- Modalidad de acoso laboral que aplique en su caso.
- Información de quien presenta la queja.
- Información del colaborador contra quien se presenta la queja.
- Descripción de los hechos que motivan a realizar la queja.
- Relación de las evidencias que soportan su caso.

Se debe tener en cuenta que el Comité de Convivencia Laboral no dará trámite a casos presentados de manera anónima.

Este formato puede ser entregado a cualquier integrante del Comité de Convivencia Laboral, quien citará de manera extraordinaria al Comité para que sea tratado el caso y dar curso al mismo.

2. ESTANDARES 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.

Para Sucroal S.A su responsabilidad social interna está encaminada al mejoramiento permanente de la calidad de vida del trabajador y de sus familias, garantizando la estabilidad laboral y aportando una serie de beneficios sociales. Apoyando de manera continua los principios de libertad de asociación y a la negociación colectiva, rechazando el trabajo infantil, toda forma de trabajo forzoso y toda clase de discriminación.

Nuestra política de selección de personal establece que la Empresa brindará igualdad de oportunidades a quienes participen en el proceso de selección sin discriminación por razones de sexo, credo, religión, o costumbres respetando la dignidad e intimidad de las personas. La decisión de selección estará centrada en los méritos profesionales en la idoneidad y condiciones humanas de la persona y no en recomendaciones u otro tipo de influencias externas.

El proceso de selección para vincular el personal temporal a la Empresa se regirá por los mismos parámetros de la selección de personal con vinculación permanente y el trabajo temporal será considerado como una continuidad del proceso de selección, en virtud de que permite conocer el comportamiento y el desempeño de una persona en cierta medida antes de decidir la contratación indefinidamente.

2.1.Pacto colectivo

Sucroal S.A. respeta el derecho que tienen sus colaboradores a la libre asociación y la negociación colectiva, por eso desde 1976 ha suscrito un Pacto Colectivo de Trabajo con sus colaboradores.

El Pacto Colectivo es un mecanismo escogido de común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, para el dialogo, la participación y la negociación colectiva.

El 100% de los empleados de la compañía se han acogido de forma voluntaria al Pacto Colectivo.

2.2.Trabajo Forzoso

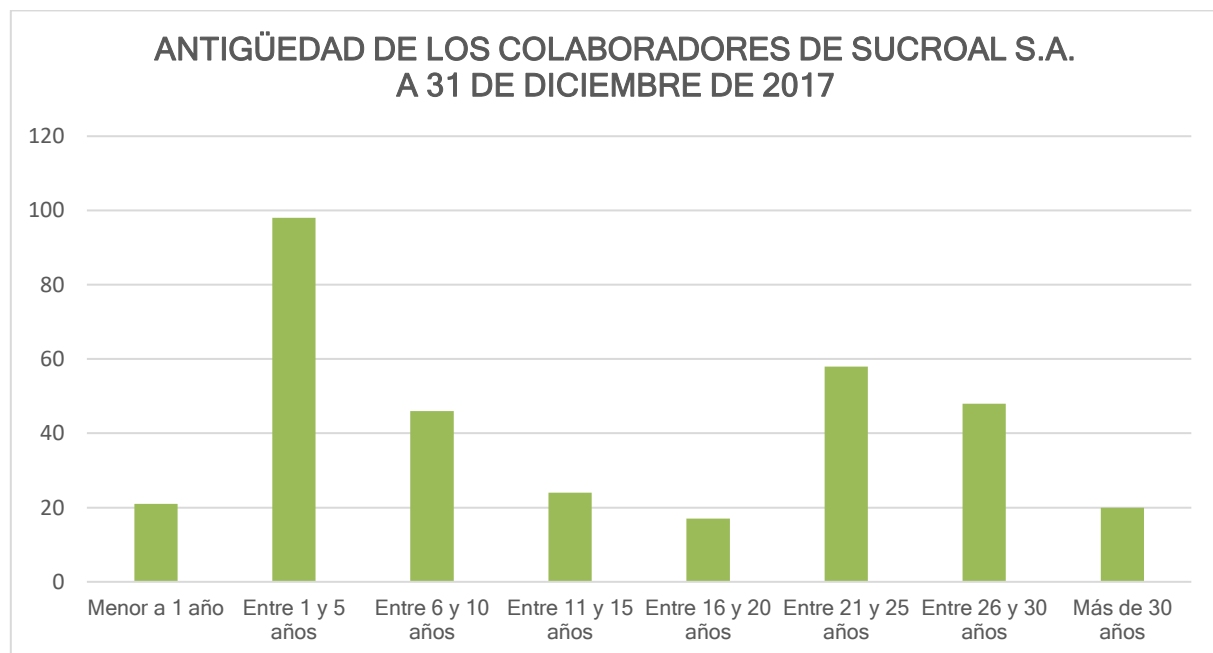
El 100% de los colaboradores de Sucroal S.A. cuentan con un contrato laboral que estipula los términos y las condiciones de la prestación de servicio, el cual han firmado de manera voluntaria.

Sucroal S.A. nunca ha sido acusada de prácticas de trabajo forzoso, trabajo infantil ni de discriminación.

Nuestro compromiso con los derechos humanos ha sido confirmado a través de las auditorías sociales y éticas de nuestros clientes, destacando la auditoría SMETA 4 pilares de SEDEX.

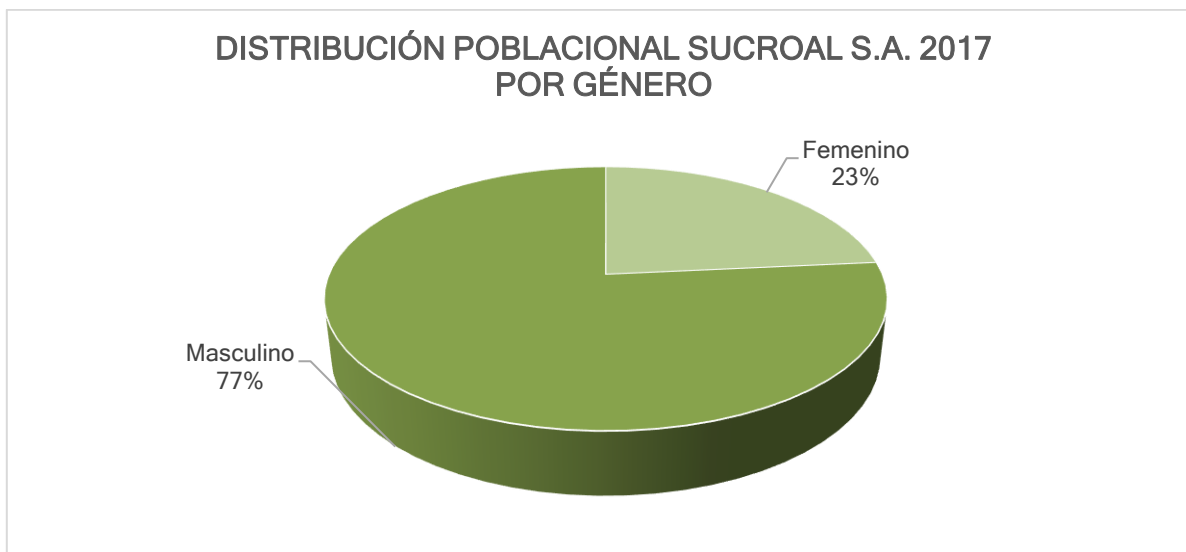
2.3.Promedio de antigüedad

Durante 2017 el promedio de antigüedad (tiempo de servicio) de nuestros colaboradores fue de 14 años.



Número de empleados agrupados por el tiempo de servicio en Sucroal S.A. 2017

2.4. Distribución del personal por género



Distribución del personal por género en Sucroal S.A. 2017

2.5. Prácticas laborales

Todos los colaboradores de Sucroal S.A. cuentan con pagos extras a su salario representados en primas de servicios extralegales, auxilios y préstamos.

En el 2017 el monto destinado a estos beneficios ascendió a \$ 4.201.244.757 COP.

Primas extralegales		
Prestación	Valor	
Prima de vacaciones	\$	917.726.601
Prima de junio	\$	437.725.051
Prima extra de navidad	\$	525.630.947
TOTAL	\$	1.881.082.599

2.6. Préstamos

Dentro del proceso de mejoramiento de calidad de vida de los colaboradores de Sucroal S.A., los créditos de la empresa constituyen un aporte importante. Sucroal S.A. creó el préstamo de vivienda para aquellos colaboradores que cumplen 4 años vinculados con la organización, y el de mejoramiento (libre inversión) para el

personal que cumplen 11 años. Estos créditos se pagan en un periodo de 7 años con el monto de las cesantías.

RESUMEN DE PRÉSTAMOS

Préstamo a largo plazo	No. Empleados beneficiados	Total
Vivienda	0	\$ 0
Mejoramiento	0	\$ 0
Vehículo	2	\$ 118.036.000
SUBTOTAL	2	\$ 118.036.000

Préstamo corto plazo	No. Empleados	Total
Calamidad	23	\$ 26.488.000
Educación empleado	17	\$ 27.036.018
Educación hijos	28	\$ 51.577.000
Odontología	1	\$ 520.000
Necesidad	6	\$ 4.020.000
SUBTOTAL	75	\$ 109.641.018

GRAN TOTAL 2017	77	\$ 227.677.018
------------------------	-----------	-----------------------

2.7.Auxilios

Igualmente los auxilios contribuyen otro aporte importante de la empresa para los colaboradores y sus familias.

RESUMEN DE AUXILIOS

AUXILIO ESCOLARIDAD	No. Hijos	Valor
Primaria	76	\$ 22.724.000
Bachillerato	93	\$ 34.503.000
Universidad	140	\$ 39.060.000
SUBTOTAL	309	\$ 96.287.000

AUXILIO	Empleados	Valor
Maternidad	7	\$ 2.380.000
Lentes	55	\$ 12.830.544
Monturas	7	\$ 944.286
Lentes de seguridad	8	\$ 1.760.000
Defunción	13	\$ 14.378.000
Idiomas	0	\$ 0
SUBTOTAL	90	\$ 32.292.830

GRAN TOTAL 2017	399	\$ 128.579.830
------------------------	------------	-----------------------

3. MEDIO AMBIENTE

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

Sucroal S.A. considera dentro de su filosofía corporativa el manejo y la preservación de los recursos naturales, su lema es transformar recursos renovables protegiendo el medio ambiente.

Para garantizar su sostenibilidad las operaciones de Sucroal S.A. son desarrolladas dentro de los conceptos de responsabilidad social, uso racional de los recursos naturales y mejoramiento continuo, empleando la prevención como criterio fundamental para la búsqueda de la protección y preservación del medio ambiente, excediendo las reglamentaciones legales existentes para mejorar la huella ecológica e incrementar su competitividad.

Como muestra de ello en el 2014 Sucroal S.A. obtuvo la certificación en sistemas de gestión Ambiental ISO 14000 versión 2004.

3.1.Sistema de Gestion Ambiental

Introducción

Sucroal considera dentro de su filosofía corporativa el manejo y la preservación de los recursos naturales, su lema es transformar recursos renovables protegiendo el medio ambiente, desde una perspectiva de ciclo de vida.



Las operaciones de SUCROAL desde la perspectiva de ciclo de vida identifican oportunidades para la mitigación de los aspectos ambientales desde las actividades de diseño, adquisición de materias primas, producción, transporte y usos final del producto. Estas orientadas a crear un modelo de sostenibilidad que evidencie un triple impacto en lo ambiental, social y económico.

Las operaciones en la etapa de producción de Sucroal son realizadas de una manera ambientalmente responsable. Las actividades para la disminución del consumo de recursos, la reducción de emisiones, de residuos, de vertimientos y finalmente el cierre de ciclos productivos a través del desarrollo de coproductos; demuestran el compromiso que tiene la empresa frente a la preservación del medio ambiente.

La disminución en el consumo de recursos se refiere a recursos renovables y no renovables que realiza la empresa para la producción. De igual forma integra las diversas iniciativas para el ahorro y el uso eficiente de dichos recursos.

En cuanto a los Co-productos, esta actividad refleja la capacidad de la empresa de lanzar nuevos productos provenientes de procesos productivos ya existentes a partir de la gestión de la innovación en la organización. A los productos secundarios de los procesos, denominados Coproductos se les agrega valor y se comercializan eliminando de esta forma su impacto ambiental.

La empresa cuenta con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a los lineamientos de la norma ISO 14001:2004, y para el año 2017 recibió auditoria de seguimiento con el propósito de verificar el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

3.2. Nuestros programas ambientales

Sucroal S.A como parte de su modelo de sostenibilidad inicio la implementación de estrategias encaminadas al consumo eficiente y responsable de los recursos. Desde el punto de vista ambiental, el Agua y la Energía son los que revisten mayor importancia y sobre el cual se debe realizar un trabajo más exhaustivo, que permita la formulación de programas, donde se identifiquen los puntos del proceso susceptibles a mejoramientos.

En Sucroal se están llevando a cabo los siguientes programas ambientales.

- 3.2.1. Programa de Uso Racional del Agua.
- 3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía.
- 3.2.3. Programa de Gestión de Residuos sólidos.

Estos programas están enfocados en: Reducir en la fuente, Aprovechar: Minimizar, Reutilizar, Reciclar y Enviar a tratamiento o Enviar a disposición final.

3.2.1. Programa de Uso Racional del Agua:

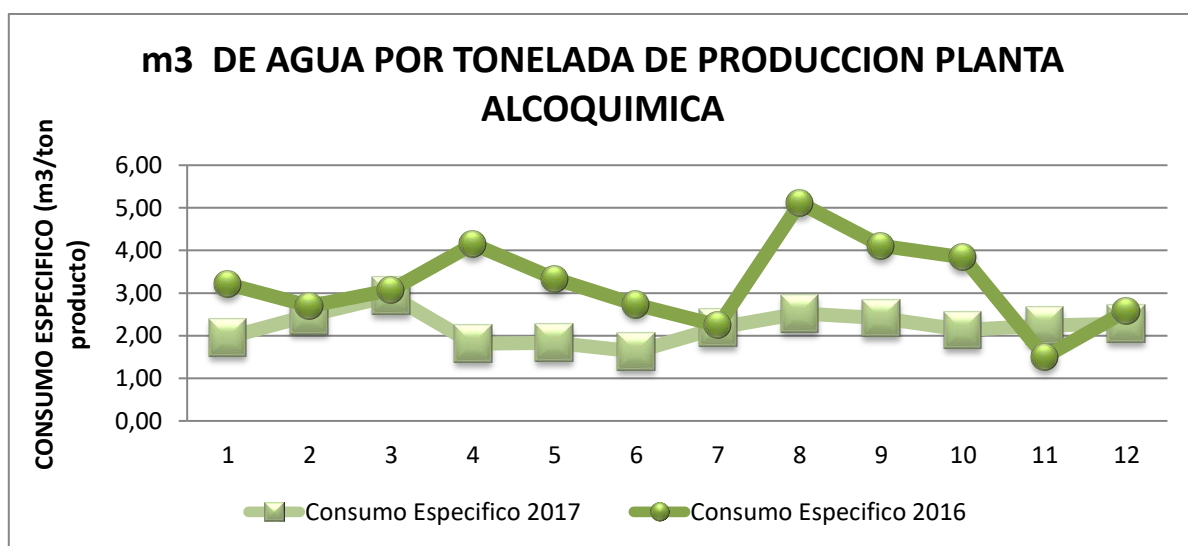
En Sucroal S.A. se han implementado una serie de acciones con el fin de racionalizar y optimizar el consumo de agua. La metodología adoptada por Sucroal es aquella descrita en la norma ISO 50001: 2011.

Algunas de las acciones son las siguientes: recuperar los condensados, controlar la dilución en los procesos de producción, reutilizar aguas de proceso, reducir consumo de agua de pozo al no utilizarlo directamente para enfriamiento, optimizar sistemas de refrigeración, optimizar el tratamiento de aguas en calderas para reducir las purgas, reutilizar el agua caliente de procesos en otras operaciones, consiguiendo un aprovechamiento energético y una refrigeración de la misma, aprovechar calores residuales de gases de combustión.

Los principales planes de la planta de Citrico implementados en el 2017 se resumen en la siguiente tabla.

Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)	Indicador
5F12 Filtro de Micelio	Reusar el agua de lavado de la tela, para el lavado de la torta.	Acondicionando el TK 5B2, con líneas para vapor, bomba 5B10 con motor de 1,5 hp y tuberías en general.	4%, sobre el volumen promedio mensual de agua de pozos equivalente a 49.951 m ³ /mes.	m ³
6K1 - 6K2 - 6K15 - 6K16 Celdas carbón	Disminución consumo de agua de pozos, al retrolavar celdas.	Pasar de (100 a 75) m ³ de agua de pozos en el retrolavado de las celdas.	0,2%, sobre el volumen promedio mensual de agua de pozos equivalente a 49.951 m ³ /mes.	m ³
Nuevo Tanque de filtrado de DCC 1B12	<ul style="list-style-type: none"> Eliminar uno de los principales cuellos de botella en purificación. Mejorar el desempeño del filtro de DCC 6F56, evitar arrastres hacia la torre, y mantener la concentración controlada en el 1B12. <i>Disminuir el consumo de agua de lavado de torta de DCC.</i> 	Instalando tanque para almacenamiento de filtrado de DCC - se pueden ver las evidencias de la disminución de consumo de agua en graficas (OSIPI)	Ahorro del 4,3%, sobre el volumen promedio mensual de agua de pozos equivalente a 49.951 m ³ /mes.	m ³

En 2017 la reducción de agua en la planta de Alcoquímica se refleja en el consumo específico de este recurso, la reducción fue del 26%.



Objetivo	Objetivo específico	Meta	Periodo anterior 2016	Resultado 2017	% Reducción	Comentarios
1. GARANTIZAR EL USO RACIONAL DEL AGUA	Reducir el consumo específico de agua en las operaciones de la PLANTA DE ALCOQUÍ MICA	Consumo de agua m3 /Ton de producto Reducción del 1% al final del año	3	2.21	26.3%	Cumple

3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía:

Ambas plantas productivas han implementado acciones para disminuir el consumo de energía. La construcción del Pareto del consumo, identificó que el proceso de fermentación es el que más impacta en el consumo. En la siguiente tabla se resumen la acción para disminuir el consumo realizando un trabajo en los compresores.

Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)	Indicador
Fermentación	Atlas 1203V8 y Transformador T0018	Disminuir consumo de electricidad en la forma de rotar los compresores Atlas 1203V8 y 1203V11.	Dando mayor días de operación al Atlas 1203V8, ya se demostró que es más eficiente, igual flujo de aire, menos consumo de energía, al igual que los transformadores principales T0002 Y T0018.	La meta de ahorro solo en el consumo de energía de los compresores y los transformadores es del 4%, el consumo promedio mes cuando opera el 1203V11 y el T0018 es de 1'264.740 KW/mes, por tanto el ahorro sería de 50.589 KW/mes	KW

3.3. Programa de Gestión de Residuos desde la perspectiva de ciclo de vida.

- **Reducir:** En el 2017 entró en operación el sistema para disolución de azúcar empaca en Supersacos de 1000 kg para reemplazar el azúcar empacada en

sacos de polipropileno de 50 kg. Con esto se redujo la generación de polipropileno de los empaques usados en más de 87000 Kg.

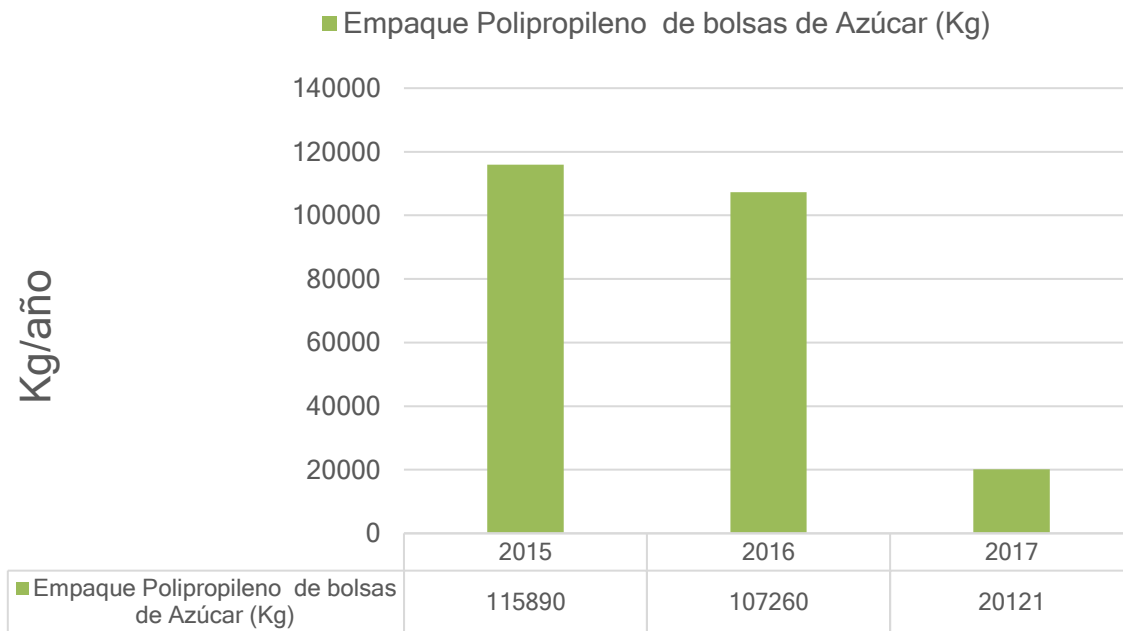


Gráfico histórico de generación de polipropileno del empaque de azúcar.

- **Reutilizar:** Es devolver a los residuos su potencial de utilización en su función original o en alguna relacionada, sin requerir procesos adicionales de transformación como la Reparación y reutilización de estibas de madera y la Regeneración del carbón activado para reutilizarlo nuevamente en el proceso.
- **Reciclar:** Es el proceso mediante el cual se aprovechan y se transforman los residuos recuperados otorgándoles la posibilidad de reincorporación como materia prima para la fabricación de nuevos productos: El Reciclaje en Sucroal se lleva a cabo en convenio con una empresa que tiene personal in-house todos los días de la semana. Este personal clasifica cuidadosamente los desechos reciclables. Durante varios años se ha venido llevando a cabo el programa de reciclaje, con el fin de aprovechar los residuos sólidos no peligrosos, que puedan utilizarse en otros procesos productivos o comercializados con empresas externas. El reciclaje incluye cartón, plástico, papel, metal, madera y empaques, etc. También se establecieron convenios con los proveedores para la devolución de residuos con el objetivo de incluirlos nuevamente en el proceso de producción, ejemplo: devolución de

residuos de batería, venta de residuos de aceites usados a empresas que tienen licencia ambiental para reprocesar y volver a comercializar.

3.3.1. Enviar a tratamiento

Las unidades de tratamiento son aptas para los residuos no aprovechables, es decir, después de realizar todo el análisis de las posibles alternativas de aprovechamiento, se opta por enviar a tratamiento o disposición final el residuo al que no es posible darle un aprovechamiento.

A continuación se enumeran los diferentes tratamientos que realiza la empresa para la disposición final de los residuos.

- **Desactivación:** Para los residuos biológicos generados en los laboratorios de microbiología.
- **Tratamiento Biológico:** Para la degradación de la materia orgánica de las aguas residuales o vertimientos líquidos.
- **Incineración:** Para los residuos de enfermería, residuos generados en los laboratorios entre otros.

3.3.2. Enviar a disposición final

Los residuos no aprovechables especiales o que no pueden ser tratados, van en forma definitiva a lugares especialmente seleccionados y diseñados para evitar la contaminación. Las alternativas de disposición adoptadas por Sucroal S.A. se listan a continuación.

- **Disposición en Relleno sanitario:** Es una técnica de disposición final de los residuos sólidos orgánicos (basura orgánica).
- **Disposición en Escombrera:** Para los residuos generados en las obras civiles que se desarrollan al interior de la compañía.
- **Disposición en Relleno de seguridad:** Para los residuos de pilas, baterías, tubos fluorescentes de lámparas.

3.4. Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental

3.4.1. Consumo de Energía

Fuentes de energía adquiridas para el consumo en la planta.

Año	Gas Natural (MBTU)	Electricidad (KW-h/año)	GLP Galones	Fuel Oil Galones	ACPM Galones
2017	911,257	52,999,062	19,828	8,400	5,028

- **Energía primaria directa producida:** Es la cantidad de energía producida por la empresa a partir de otras formas de energía.

Año	Descripción	Unidad	Cantidad
2017	Gas	Lb/año	266,998,301

AÑO -2017	PLANTA DE ÁCIDO CÍTRICO	PLANTA ALCOQUÍMICA
Consumo específico [kW-h/TON]	1131.3	193

3.4.2. Consumo de agua

Los consumos de agua son monitoreados permanentemente por la empresa.

Año	Captación Total de Aguas por Fuentes	2017 (m³)
2017	Agua de pozo: fuente subterránea	1,597,540

AÑO -2017	PLANTA DE ÁCIDO CÍTRICO	PLANTA ALCOQUÍMICA
Específico [m3 Agua /TON]	31.9	2.21

- **Vertimientos**

Agua residual tratada: El vertimiento del efluente final luego de procesarlo en la planta de tratamiento de aguas, se vierte a un canal de servidumbre que termina desembocando en otro canal y finalmente en el río Palmira. Sucroal monitorea este canal y le hace mantenimiento para controlar que el agua fluya sin estancamientos hasta el canal que llevará las aguas al río.

Efluentes Final	2017
m³/ año	1,196,122
Caudal lt/s (equivalente)	37.9

3.4.3. Gestión de Residuos

Desarrollamos el plan de manejo integral de residuos cumpliendo con lo establecido en la legislación, que incluye todos los componentes para la gestión interna de la generación de residuos en todos nuestros servicios y nuestras áreas administrativas, garantizando su disposición final.

Como garantía de control dentro del marco del Plan de Gestión de Residuos Sólidos Sucroal S.A. creó el Centro de Acopio de Residuos CAR, donde se realiza la segregación de los residuos sólidos con el propósito de seleccionar los residuos que aplican para la alternativa de reciclaje, para disposición en relleno sanitario y los que deben ser dispuestos de manera responsable por tener el carácter de residuos peligrosos.

Resultados gestión de los residuos año 2017

RESIDUOS	2017 Toneladas/ año	METODO DE TRATAMIENTO
Aprovechables	509.673	Reciclaje
No Aprovechables	83.401	Relleno Sanitario
Peligrosos	21.116	Entrega a empresa certificada

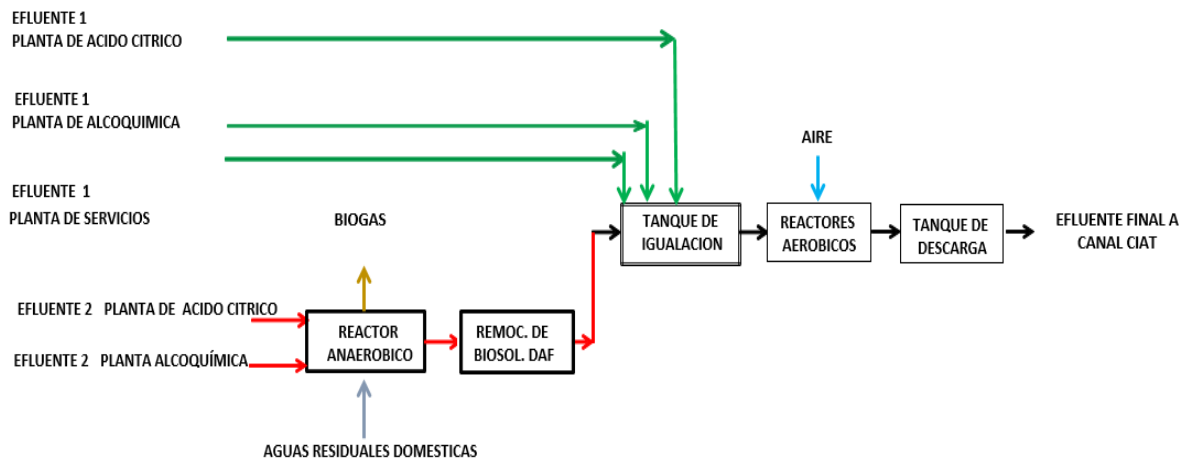
	2017
Porcentaje Aprovechables (% peso)	82.9%

Gestión de residuos líquidos: Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

El sistema de tratamiento de aguas residuales de la empresa Sucroal está compuesto de las siguientes unidades básicas.

- **Tratamiento Preliminar:** Compuesto Rejas, desarenador y trampa de grasas.
- **Tratamiento Primario.**
 - **El sistema anaeróbico:** Reactor de 37.000 m^3 de capacidad donde se tratan las aguas residuales de mayor carga orgánica.
 - **El sistema de separación de lodos o biosólidos:** Unidad de flotación por aire disuelto, DAF de 30 m^3 de capacidad donde se realiza la separación de los lodos generados en la reacción anaeróbica.
 - Tanque de igualación de 1000 m^3 de capacidad donde se recibe el clarificado del DAF y las aguas residuales de menor carga orgánica.
- **Tratamiento Secundario:** Comprende un Sistema Aeróbico por tandas, SBR

- Reactores aeróbicos, comprende 3 unidades de 2051 m^3 , 2851 m^3 y 2851 m^3 cada uno respectivamente donde se tratan todas las aguas residuales.
- **Tratamiento de lodos o biosolidos:** Compuesto por el Sistema de deshidratación: Espesador y centrifuga.
- **Tratamiento aeróbico para las aguas sanitarias:** Compuesto de un Sistema Aeróbico por tandas, tecnología, SBR.



4. ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas el soborno y la extorsión.

Sucroal S.A. ha declarado mantener altos principios éticos universalmente aceptados en sus operaciones y negocios, todos los funcionarios han aceptado aplicar estos principios, asumiendo una conducta acorde con las normas y valores de la compañía, en todas las actividades y contactos que desarrollen con clientes, proveedores, contratistas y demás personas. La compañía respeta y acoge las Leyes y la Constitución Colombiana y todas sus actuaciones deberán estar regidas dentro del respeto a estas normas.

4.1. Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas

Es política de la Compañía que las compras que realice a los proveedores y la contratación de servicios se asignen exclusivamente por méritos y competitividad de las entidades licitantes, en función de cumplir con los requisitos de calidad, precio y cumplimiento que Sucroal S.A. demande y siguiendo cabalmente los procedimientos establecidos internamente y acorde con un principio de igualdad de oportunidades y transparencia para todos los oferentes. Ningún empleado o colaborador de la Compañía que a través de su cargo entable relaciones con estas entidades, deberá actuar con favoritismo o de una manera que impida su independencia de juicio.

Ningún empleado o colaborador de la compañía puede aceptar dinero, dádivas o favores especiales, agasajos o atenciones por favorecer a clientes, transportadores, proveedores o contratistas, so pena de ser sancionado drásticamente, previa investigación.

Todo colaborador de la empresa tiene la obligación de informar sobre situaciones anormales e ilícitas que vayan en contra de las normas éticas, de los intereses y del patrimonio de la empresa. Esta información podrá ser suministrada al Gerente de área, Gerente General o a la Gerencia de Auditoría Interna.

Sucroal S.A. garantiza que la persona que informe sobre situaciones anómalas no sufrirá ningún tipo de consecuencias negativas que le puedan afectar.

Todo empleado de Sucroal S.A. está obligado a mantener la confidencialidad de la información que maneja y a seguir los controles y normas de seguridad establecidos dentro de la empresa en todos sus procesos, para garantizar que los productos e insumos y personas de la organización no resulten involucrados ni sean utilizados para actividades ilícitas por parte de terceros.

Ningún empleado de Sucroal S.A. está autorizado a sobornar o intentar sobornos en desarrollo de las funciones de su cargo y de las transacciones o relaciones que deba realizar con entidades y personas externas.

4.2.Prácticas Administrativas y Contables

Las Prácticas administrativas dentro de la Compañía se rigen dentro de una gestión gerencial altamente ética y responsable por parte de todas aquellas personas que manejen niveles de decisión.

La empresa acoge y aplica estrictamente los principios contables que garantizan la integridad, precisión y confiabilidad de los estados financieros y registros contables.

Ningún empleado podrá realizar ni prestarse para contabilizar registros en forma fraudulenta o engañosa que desvirtúe la real información contable y financiera de la Compañía.

Todo empleado está obligado a proteger la información de la Compañía que maneja en su puesto de trabajo y su confidencialidad, tanto a nivel de documentos físicos como de archivos electrónicos y medios informativos que le hayan sido asignados.

4.3.Conflicto de Intereses

La empresa espera de todos sus colaboradores un comportamiento íntegro y leal ante cualquier situación donde se presente la posibilidad de que alguna ventaja o ganancia personal pueda ocasionar un conflicto entre el interés propio y el de la compañía.

Ningún empleado que tenga participación económica, relaciones familiares o intereses con empresas de proveedores, clientes, contratista o competidores de la empresa, debe involucrarse o influenciar el proceso de decisión de compra, venta o contratación de productos o servicios por parte de Sucroal S.A. de estas empresas o personal. Tampoco la empresa dará tratamiento preferencial a estas empresas o personas donde existan tales vínculos.

Toda persona que tenga cualquier tipo conflicto de intereses tiene la obligación de manifestarlo por escrito al Gerente del área con copia al departamento de Gestión Humana estableciendo claramente cuál es el conflicto.

4.4. Confidencialidad

A todo colaborador que informe a la dirección de la compañía sobre violación de las anteriores normas por parte de algún funcionario de la empresa, Sucroal S.A. le garantizara total reserva.

4.5. Código de Ética de Sucroal S.A.

La empresa mantendrá altos principios éticos, universalmente aceptados en sus operaciones y negocios, principios que todos sus empleados están obligados a aplicar, asumiendo una conducta acorde con las normas y valores presentados en su Código de Ética en todas las actividades y contactos que desarrollen con clientes, proveedores, contratistas y demás partes interesadas. La compañía respeta y acoge la Constitución Nacional, las leyes colombianas, los derechos humanos y todas sus actuaciones deberán estar regidas dentro del respeto a estas normas.

Durante 2017, se realizó el lanzamiento oficial de la Línea Ética del sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle, compuesta por una línea móvil, una línea gratuita institucional y un correo electrónico donde cualquier individuo puede realizar denuncias sobre incumplimiento de los lineamientos éticos de las compañías que conforman el sector, incluyendo Sucroal S.A. Estos canales y buzones están disponibles todos los días, las 24 horas.