

Comunicación de progreso Sucroal S.A.

2018



Sucroal
Biotecnología en movimiento

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 20, 30, 35 y 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. Sucroal hace parte del Sedex, y se acoge a la iniciativa de Comercio Ético dando cumplimiento a la auditoría de responsabilidad social empresarial (RSE) basada en SMETA 4 pilares. Los comportamientos éticos que integran esta iniciativa son:

1. El empleo es elegido libremente: Ninguna persona está obligada a desempeñar actividades con las cuales no se sienta a gusto.

De igual manera, quien desee renunciar a su cargo, podrá hacerlo libremente, teniendo en cuenta un plazo de aviso razonable.

2. Respetamos la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas: Toda forma de asociación constituida por los trabajadores en busca del ejercicio de sus derechos y la negociación, es respecta y respaldada.
3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas: La seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo son una constante. Se proporcionan los recursos y los procesos de formación necesarios para garantizar que se respete la seguridad del trabajador.
4. No empleamos mano de obra infantil: Sucroal se acoge a la norma de la OIT en busca de la erradicación del trabajo infantil y se abstiene en toda circunstancia de contratar los servicios de menores de 18 años.
5. Pagamos un salario digno: Los salarios y las prestaciones sociales cumplen con los requisitos que rigen la normatividad colombiana. El trabajador debe estar plenamente informado sobre las condiciones de su trabajo.
6. Las horas de trabajo no son excesivas: El horario de trabajo es acorde a lo dispuesto en la normatividad colombiana y en todos los casos, las horas extras se pagan conforme lo exige la ley.
7. No hay discriminación: No se acepta ninguna forma de discriminación al momento de contratar o suspender el contrato de un trabajador.

8. Proporcionamos un trabajo estable: Toda relación laboral cumple con lo establecido en la legislación en materia contractual.

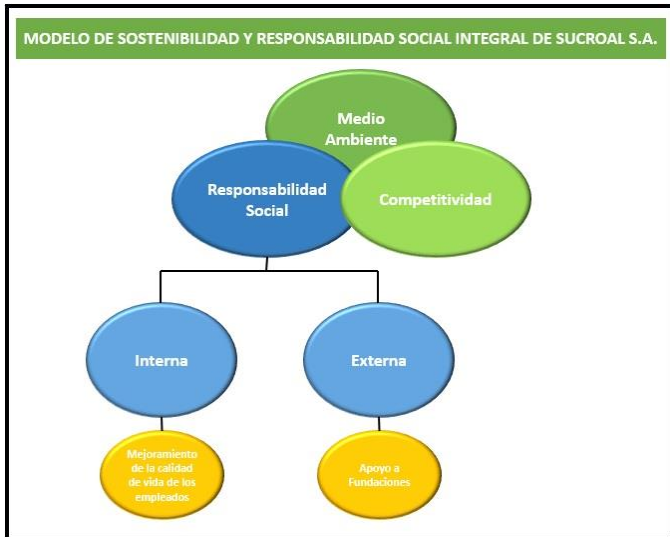
9. No permitimos un trato inhumano o severo: Todo el tipo de abuso en contra del trabajador está prohibido.

La auditoría SMETA V. 5.0 + extra modulo se realizó en el año 2017 por parte de Intertek otorgando certificación de conformidad, válida por 3 años hasta abril de 2020, con auditoría de actualización a SMETA 4 pilares versión 6.0 en octubre de 2018. 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 V. 2007 otorgada por Icontec con vigencia hasta noviembre de 2020.

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 versión 2015, otorgada por el Icontec y con vigencia actual hasta noviembre de 2020.

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 versión 2015 otorgada por Icontec, con vigencia hasta noviembre de 2020, certificación de seguridad alimentaria BRC V. 7 con SGS vigente

hasta diciembre de 2019 y certificación de seguridad en la cadena de suministro ISO28000 otorgada por AES con vigencia a febrero de 2020.



Mario Alejandro Chaves Campo

Gerente General

E-mail: mchaves@sucroal.com.co

Tel: +57 2 431 0637

¿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 soluciones humanas y otra para la producción de soluciones industriales.

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.

Propósito

Ofrecer productos de alta calidad y desarrollar en conjunto con sus clientes soluciones eficientes para brindarles valor agregado a sus productos y servicios siendo sostenible con el medio ambiente.

Desarrollar en conjunto con los clientes, soluciones eficientes para brindarles valor agregado a sus productos y servicios.

Desarrollar en conjunto con los clientes, soluciones eficientes para brindarles valor agregado a sus productos y servicios.

Visión

Ser reconocidos y valorados por NUESTRO ORIGEN, por lo que hacemos, LA BIOTECNOLOGÍA, y sobretodo cómo lo hacemos CON RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD.

Misión

Asignar los recursos adecuados de la naturaleza, el talento y la tecnología para lograr los mejores productos y soluciones para nuestros clientes

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	8
1.1. Salud y Seguridad Laboral	8
1.1.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo "COPASST"	10
1.1.2. Formación, prevención y control de riesgos.....	11
1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial	11
1.1.4. Preparación para emergencias.....	12
1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo	12
1.1.6. Higiene Industrial	12
1.2. Programas de Bienestar.....	13
1.2.1. Programas de salud	13
1.2.2. Seguro de vida.....	13
1.2.3. Absentismo Laboral	13
1.2.4. Vacaciones.....	13
1.2.5. Auxilio de alimentación	14
1.2.6. Salario Mínimo de Contratación	14
1.2.7. Comité de Convivencia Laboral	14
2. ESTANDARES LABORALES.....	19
2.1. Pacto colectivo	20
2.2. Trabajo Forzoso.....	20
2.3. Promedio de antigüedad.....	20
2.4. Distribución del personal por género	21
2.5. Prácticas laborales.....	21
2.6. Préstamos	21
2.7. Auxilios.....	22
3. MEDIO AMBIENTE	23

3.1.	Sistema de Gestion Ambiental	23
3.2.	Nuestros programas ambientales	26
3.2.1.	Programa de Uso Racional del Agua	26
3.3.	Programa de Gestión de Residuos desde la perspectiva de ciclo de vida 31	
3.3.1.	Enviar a tratamiento.....	32
3.3.2.	Enviar a disposición final	32
3.4.	Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental	33
3.4.1.	Consumo de Energía	33
3.4.2.	Consumo de agua	33
3.4.3.	Gestión de Residuos.....	34
4.	ANTICORRUPCIÓN	37
4.1.	Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas	37
4.2.	Prácticas Administrativas y Contables	38
4.3.	Conflicto de Intereses.....	39
4.4.	Confidencialidad	40
4.5.	Código de Ética de Sucroal S.A.	40

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 integro, 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

seguridad y Salud en el trabajo 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 2018, cuya población objetivo son los trabajadores.

- Educación / formación.
- Asesoramiento.
- Prevención y control de riesgos.
- Tratamiento.

1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial

Durante el 2018 Sucroal S.A. capacitó a sus colaboradores en los siguientes temas:

- Aspectos básicos de la operación con materiales peligrosos.
- Higiene postural y manejo de cargas.
- Responsabilidad Civil penal y administrativa.
- Plan estratégico de seguridad vial - salud del conductor y manejo defensivo.
- Normatividad de tránsito y transporte.
- Sensibilización sobre accidentes de tránsito.
- Normas de conducta en tránsito y transporte.
- Certificación de montacarguistas.
- Reentrenamiento trabajo en alturas.
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

- Manejo de extintores áreas administrativas.
- Acoso laboral.
- Taller sobre seguridad basada en comportamiento.
- Percepción del Riesgo.

1.1.4. Preparación para emergencias

Simulacro de rescate en altura, Hazmat en carretera, Hazmat Amoniaco anhidro, Control del fuego y simulacro general de evacuación.

1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo

Durante el año 2018 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 2018
Tensión arterial	182
Examen médico ocupacional periódico	292
Revisión osteomuscular SVE	50
Pruebas para psicoactivos	81
Audiometrías	170
Espirometría	170
Optometría	120
Higiene Oral	40
Exámenes paraclínicos manipuladores de alimentos	30
Valoraciones médicas laborales	162

1.1.6. Higiene Industrial

Con el fin de Identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales que pueden causar enfermedades laborales, durante el año 2018 se realizaron las siguientes mediciones higiénicas.

Medición	Cantidad de puestos evaluados
Material particulado	6
Vapores orgánicos	3
Sonometrías	96
Iluminación	378
Humos metálicos	3
Dosimetrías	4

1.2. Programas de Bienestar

1.2.1. Programas de salud

Durante 2018, Sucroal S.A. subsidió el 90% del plan complementario de salud de Colpatria, dirigido fundamentalmente al grupo familiar de los colaboradores de la compañía; a diciembre de 2018, se beneficiaron 515 personas de la póliza de salud Colpatria y se pagaron \$260.535.425 por concepto de primas de salud.

1.2.2. Seguro de vida

En 2018 se pagó \$ 188.153.351 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

2018, representando el 28,13% del total.

Durante 2018 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 2018, Sucroal S.A. brindó entre todos sus colaboradores 900 días adicionales de vacaciones a los exigidos por la ley y pagó un monto de \$ 853.757.068 COP por primas de vacaciones.

1.2.5. Auxilio de alimentación

En el 2018, Sucroal S.A. pagó \$1.057.837.110 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 2018 fue 59,87% mayor con relación al salario mínimo legal vigente en Colombia durante el mismo periodo.



Comparación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en Colombia en 2018 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 2018 el Comité de Convivencia Laboral no recibió casos de acoso laboral.

Manual de Convivencia Laboral

Comité de Convivencia Laboral
CL-MNL-002 v2



Vigente desde:
05-02-2018

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

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

1.1. Definición 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. Modalidades de Acoso 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.

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

1.3. Comité de Convivencia Laboral

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 todos los colaboradores directos de Sucroal S. A.

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 estinados 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 pueden 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 registrá 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

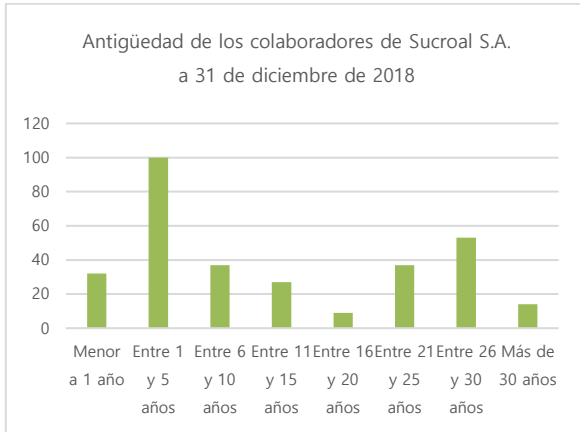
Todos los colaboradores de Sucroal S.A. cuentan con un contrato laboral que estipula los términos y las condiciones de la prestación de servicio, el cual han firmado de manera voluntaria.

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 auditorias sociales y éticas de nuestros clientes, destacando la auditoria SMETA v 5.0 de SEDEX.

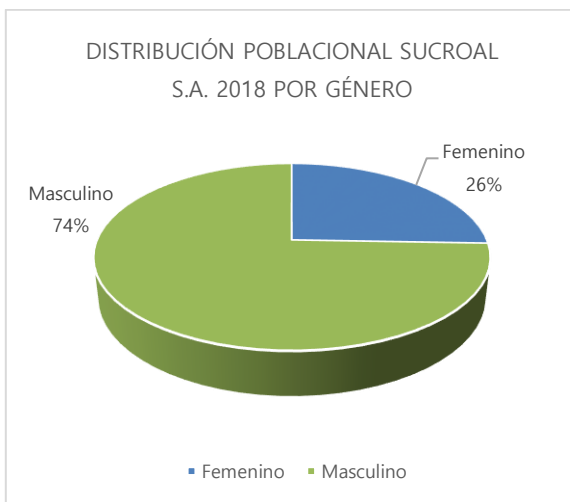
2.3.Promedio de antigüedad

Durante 2018 el promedio de antigüedad (tiempo de servicio) de nuestros colaboradores fue de 13 años.



Número de empleados agrupados por el tiempo de servicio en Sucroal S.A. 2018

2.4. Distribución del personal por género



Distribución del personal por género en Sucroal S.A. 2018

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 2018 el monto destinado a estos beneficios ascendió a \$ 3.817.146.488 COP.

Primas extralegales

Prestación	Valor
Prima de vacaciones	\$853.757.068
Prima de junio	\$581.033.920
Prima extra de navidad	\$141.261.889
TOTAL	\$ 1.576.052.877

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	3	\$ 52.937.000
Mejoramiento	4	\$100.000.000
Vehículo	0	\$ 0
SUBTOTAL	7	\$152.937.000

Préstamo corto plazo	No. Empleados	Total
Calamidad	27	\$ 24.347.936
Educación empleado	17	\$ 13.892.000
Educación hijos	19	\$ 57.084.000
Odontología	0	\$ 0
Necesidad	13	\$ 36.943.000
SUBTOTAL	76	\$ 132.266.936

GRAN TOTAL 2018	83	\$ 285.203.936
------------------------	-----------	-----------------------

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	63	\$ 21.597.000
Bachillerato	86	\$ 36.177.000
Universidad	117	\$ 37.689.000
SUBTOTAL	266	\$ 95.463.000

AUXILIO	Empleados	Valor
Maternidad	4	\$ 1.424.000
Lentes	63	\$ 14.637.900
Monturas	9	\$ 1.129.425
Lentes de seguridad	14	\$ 3.157.200
Defunción	14	\$ 16.096.000
Idiomas	0	\$ 0
SUBTOTAL	104	\$ 36.444.525

GRAN TOTAL 2018	370	\$ 131.907.525
------------------------	------------	-----------------------

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. desde su misión y visión considera el uso adecuado de los recursos naturales dentro de su estrategia organizacional. A continuación, se subrayan los aspectos que se relacionan con el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad contenidos en la visión y misión:

Misión: Asignar los recursos adecuados de la naturaleza, el talento y la tecnología para lograr los

mejores productos y soluciones para nuestros clientes

Visión: Ser reconocidos y valorados por nuestro origen, por lo que hacemos, la biotecnología y sobre todo cómo lo hacemos con responsabilidad y sostenibilidad

Como muestra de ello, desde el 2014 Sucroal S.A. ha mantenido la certificación en el sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.

3.1. Sistema de Gestión Ambiental

Introducción

Sucroal comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y alineado con su nueva estrategia organizacional, ha implementado diversas acciones para contribuir con este esfuerzo global liderado por la ONU.

Particularmente asociado con el objetivo acción por el clima, la empresa certificó recientemente su inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI) bajo la norma ISO 14064-1 también conocido como Huella Carbono Organizacional. Proceso que fue realizado teniendo en cuenta la cuantificación de emisiones directas e indirectas, línea base (año 2017) para implementar

proyectos y acciones de reducción y mitigación.

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 o 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 14001:2015, en el año 2018 recibió la certificación en la versión de la norma 2015.

Sucroal recibió verificación del inventario de Gases Efecto Invernadero bajo la norma ISO 14064-I para emisiones directas e indirectas de la organización. Basados en el año base de 2017.

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:

- Programa de Uso Racional del Agua.
- Programa de Uso Eficiente de la Energía.
- 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.

Principales planes de la planta de Citrico implementados en el 2018

Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
Bomba para vacío 6V18	Reducir consumo de electricidad, flujo de agua a torre de enfriamiento y aumentar la eficiencia de la bomba	Estos objetivos se lograron normalizando el tanque separador fase líquido aire, colocando las tuberías del mismo diámetro de entrada de agua de torre a la bomba y controlando el flujo de agua con un mano-vacuo metro.	Con los trabajos ejecutados, se logró un ahorro en electricidad de 124.8 kWh/día. Se logró mejorar el vacío de 12.5 a 14.5 inHg, adicionalmente se baja el flujo de agua a la bomba de 15 a 8.5 m ³ /h.
Cabezal distribución de vapor a equipos producción alcohol	Corrección de fugas de vapor en equipos y cabezal de distribución de vapor.	Alistamiento general y coordinación con el departamento de mejoramiento y planta de producción Alcoquímica en paro programado.	Corrección de todas las fugas de vapor, cambio o instalación de aislamiento térmico en los cabezales, al igual que recuperación de condensados e instalación de trampas.
Cabezal distribución de vapor a equipos acetatos	Corrección de fugas de vapor en equipos y cabezal de distribución de vapor.	Alistamiento general y coordinación con el departamento de mejoramiento y planta de producción Alcoquímica en paro programado.	Corrección de todas las fugas de vapor, cambio o instalación de aislamiento térmico en los cabezales, al igual que recuperación de condensados e instalación de trampas.

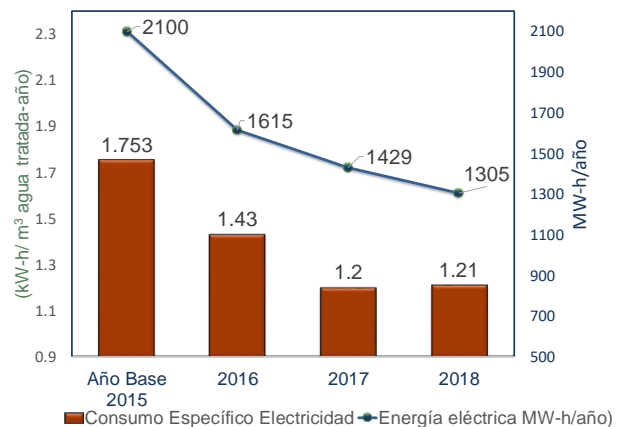
3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía

Ambas plantas productivas y los procesos de servicios industriales (vapor, agua de enfriamiento y plana de tratamiento) 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.

El programa de uso racional de la energía aplicado en la planta de tratamiento de aguas residuales recibió reconocimiento nacional. Sucroal ganó el primer puesto con el denominado "Biotecnología al Servicio de la Eficiencia Energética", fue reconocido por implementar prácticas innovadoras, impactos medibles y por el compromiso organizacional. A través de la

intensificación del uso de los microorganismos aeróbicos y el ajuste en las condiciones de operación en el sistema de tratamiento de aguas residuales, se logró una disminución del consumo eléctrico durante 3 años consecutivos.



Acción para disminuir el consumo realizando un trabajo en los compresores

Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
<p>Torres de Enfriamiento fermentación 803W15 - 803W16 - 803W17</p>	<p>Reducir el consumo de electricidad</p>	<p>El objetivo se logra, planificando la estrategia de operación de los módulos con respecto al número de fermentadores en operación. Al momento de trabajar con menos de 13 fermentadores, colocar en servicio los módulos pequeños 803W15 y 803W16, estos módulos trabajan con motores de 30 hp, el modulo grande con motor de 100 hp.</p>	<p>Si hacemos los cálculos solo con 10 días mes en las circunstancias nombradas anteriormente, los ahorros son de 552 kWh/día, para 10 días sería del orden de 5,520 kWh/mes, el consumo mensual promedio del área de recuperación es de 1´898,000 kWh/mes, los ahorros son del orden de 0.3 % del total de la energía consumida del área.</p>
<p>Ventilador Secador de cítrico 9V7 para el colector 9F7</p>	<p>Reducir el consumo de electricidad</p>	<p>Instalando un variador de frecuencia (40 HP) en el ventilador 9V7, con el fin de controlar el flujo de aire, que succiona el colector de polvos 9F7, de acuerdo a las necesidades de succión requeridas en el secador 9T2.</p>	<p>Con los datos obtenidos y pruebas de consumo energético graficadas en el OSI-PI, da ahorros de 3.6 KW/h, al mes 2,594 kWh/mes, el promedio de consumo de electricidad en recuperación es de 613,990 kWh/mes, lo que indica un ahorro del 0.42 % del consumo de la electricidad.</p>

<p>Torres de Enfriamiento Cristalizadores 803W6 - 803W9</p>	<p>Reducir el consumo de electricidad</p>	<p>El objetivo se logra, planificando la estrategia de operación de los módulos, con respecto a la operación de los cristalizadores para ácido Citrico 7F11 o 7F17, al momento de dar la orden de bajar la producción y trabajar solo con un cristizador, sale de servicio uno de los dos módulos, ya que son de la misma capacidad.</p>	<p>Si hacemos los cálculos, solo con 10 días mes en las circunstancias nombradas anteriormente, los ahorros son de 1,100 kWh/día, para 10 días sería del orden de 11,000 kWh/mes, el consumo mensual promedio del área de recuperación es de 613,990 kWh/mes, los ahorros son del orden de 1.8 % del total de la energía consumida del área.</p>
<p>Chiller 203W17-18, Carrier 12W3</p>	<p>Apagar el Chiller Carrier Aquasnap 12W3 (agua fría a UMAS torre de empaque Citrico, Asumir cargas el Chiller YORK</p>	<p>Se hace balance de carga en la torre de empaque, revisión datos técnicos de capacidad de los Chillers, se acoplan las tuberías para agua fría, se toman medidas de presión y flujos en los diferentes puntos de las tuberías.</p>	<p>Con los datos obtenidos del Analizador de redes eléctricas, se logra un ahorro de 20.8 KW/h. El consumo promedio mes de electricidad en el área de recuperación es de 613,990 KWh/mes. El ahorro sería del 2.43% del consumo mensual de electricidad.</p>

Otros beneficios del proyecto:

- Reducción total del consumo de energía eléctrica del 38%.
- Reducción de 13,6 toneladas de CO₂ equivalentes.
- Ahorros totales de COP \$106.449.986.

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

- **Reducir:** En 2018, Sucroal instaló en una de las plantas de sus clientes un tanque para vender vinagre a granel. Esta acción reduce la generación de residuos sólidos, ya que ahora el cliente no genera recipientes de plásticos vacíos que antes compraba junto con el producto.
- **Reutilizar/Reusar:** 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. son:

- 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 2018	
Gas Natural (MBTU)	808.964
Electricidad (KW-h/año)	45.738.295
GLP (Kg)	36.646
Fuel Oil (Galones)	19.000
ACPM (Galones)	9.642.000

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

Año 2018	
Descripción	Vapor
Unidad	Lb/año
Cantidad	631.303.710

Año 2018	Consumo específico [kW-h/TON]
Planta Cítrico	1241
Planta Alcoquímica	207

3.4.2. Consumo de agua

Los consumos de agua son monitoreados permanentemente por la empresa.

Año 2018	
Captación Total de Aguas por Fuentes	Agua de pozo: fuente subterránea
Consumo anual (m ³)	1.477.259

Año 2018	Específico [m3 Agua /TON]
Planta de Cítrico	41.5
Planta Alcoquímica	5.68

- **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	2018
m ³ / año	1.062.236
Caudal lt/s (equivalente)	33,7

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 2018

RESIDUOS	2018 Ton / año	METODO DE TRATAMIENTO
Aprovechables	517.900	Reciclaje
No Aprovechables	150.696	Relleno Sanitario
Peligrosos	14.630	Entrega a empresa certificada

2018	
Porcentaje Aprovechables (% peso)	75,8

Gestión de residuos líquidos: Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

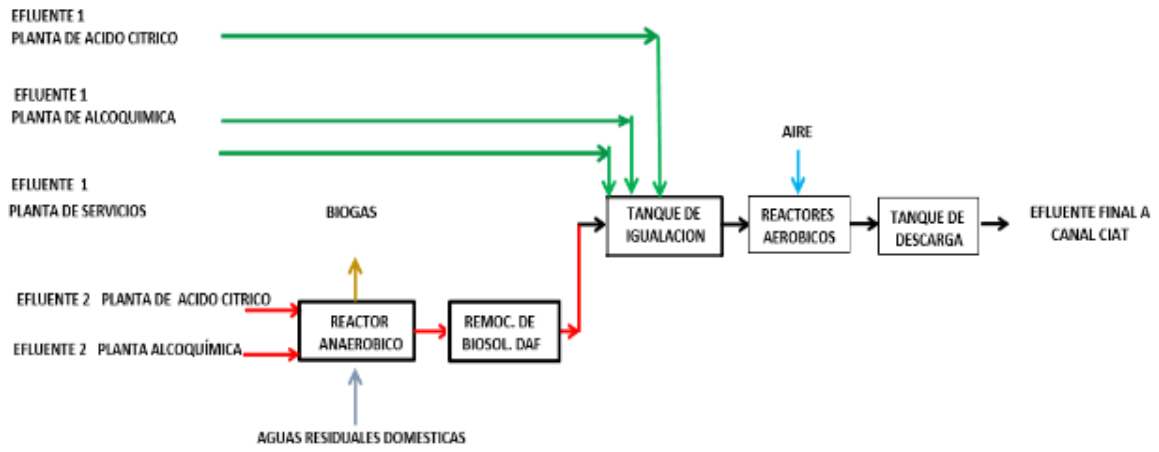
El sistema de tratamiento de aguas residuales de la empresa Sucroal está compuesto de las siguientes unidades básicas.

- **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 biosólidos:** 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 garantizará 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 2018, se celebró el primer aniversario de la Línea Ética del sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle, a través de una sensibilización sobre comportamiento ético dentro de las organizaciones.

La línea ética está 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.