

# Comunicación de progreso Sucroal S.A. 2019



**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 con más de 40 años de trayectoria, hace parte del grupo empresarial más grande de Colombia, la Organización Ardilla Lulle.

Nuestro conocimiento científico, nuestra experiencia y nuestra innovación nos permiten crear soluciones biotecnológicas que transforman e impactan positivamente a la sociedad y protegen al medio ambiente.

Nuestros productos y soluciones llegan a más de 32 países alrededor del mundo, lo que nos

convierte en una compañía capaz de adaptar nuestra propuesta de valor en Colombia o en cualquier parte del mundo.

Como Gerente General de Sucroal S.A. me dirijo a todas nuestras partes interesadas y a toda la comunidad en general con el objetivo de reafirmar nuestro apoyo continuo al Pacto Mundial y al cumplimiento de los principios en materia de derechos humanos, condiciones laborales, lucha contra la corrupción y el medio ambiente.

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 colaboradores de 20, 30, 35 y hasta 40 años de labor para nuestra compañía, durante 2019 se pensionaron por vejez 6 personas y el promedio de antigüedad de nuestros colaboradores es 12 años, aun cuando hay 29 colaboradores que cumplieron 30 años o más vinculados a la Empresa.

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, para lo cual nos presentamos a auditoría de actualización y aprobación en la versión No. 6 durante el año 2019, por parte de Intertek. 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.

El reporte de auditoría se encuentra disponible en la plataforma SEDEX.

Así mismo tenemos certificación del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo OSHAS 18001 V. 2007, y en proceso de

implementación de la nueva norma ISO45000 para certificación en 2020 por parte de Icontec.

## Medio Ambiente

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestro planeta, transformando los recursos renovables y garantizando la protección del medio ambiente.

Nuestras operaciones 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.

Hemos realizado 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, y con iniciativas como la huella de carbono para asegurar un mundo mejor para las nuevas generaciones; de acuerdo al inventario de Gases Efecto Invernadero realizado en 2019, las emisiones directas de 2018 se redujeron en 15,98% respecto al año base (2017).

## Responsabilidad Social

SUCROAL busca producir un impacto social positivo en salud y educación.

En educación, la Empresa ha estado vinculada a la Fundación Trascender desde el año 2000, cuyo propósito social es el desarrollo de un plan piloto para la formación en principios y valores de niños de estratos 1 y 2, mediante la realización de aportes.

La Empresa apoya la labor de la educadora Lucero Rengifo Vega, quien lidera la Fundación que lleva su mismo nombre y realiza labor social en educación, salud, recreación y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Distrito de Aguablanca en la ciudad de Cali.

Sucroal ha aportado a fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro enfocadas a la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas de poblaciones vulnerables, apoyando económicamente a entidades como *Antinarcóticos colombiana*, quienes a través de diferentes programas educativos buscan prevenir el uso de sustancias psicoactivas (SPA) en niños y adolescentes, en defensa de la juventud colombiana.

En Sucroal S.A. contamos con 4 plantas y estamos organizados bajo dos divisiones comerciales:

- *Soluciones Humanas:* Nuestras soluciones están presentes en el día a día de las personas, transformando su mundo con responsabilidad y respecto por el medio ambiente.
- *Soluciones Industriales:* Producimos y distribuimos materias primas que inspiran a los sectores industriales a crear soluciones para sus clientes, en un amplio rango de aplicabilidad.

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 versión 8 otorgada por SGS, con vigencia hasta diciembre de 2020 y certificación de seguridad en la cadena de suministro ISO28000 otorgada por AES con vigencia hasta 2020.

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

Sucroal es una empresa colombiana de **biotecnología** que ofrece productos de **alta calidad** y desarrolla en conjunto con sus clientes **soluciones eficientes** para brindarles valor agregado a sus productos y servicios, siendo **sostenibles** con el medio ambiente.

### Visión

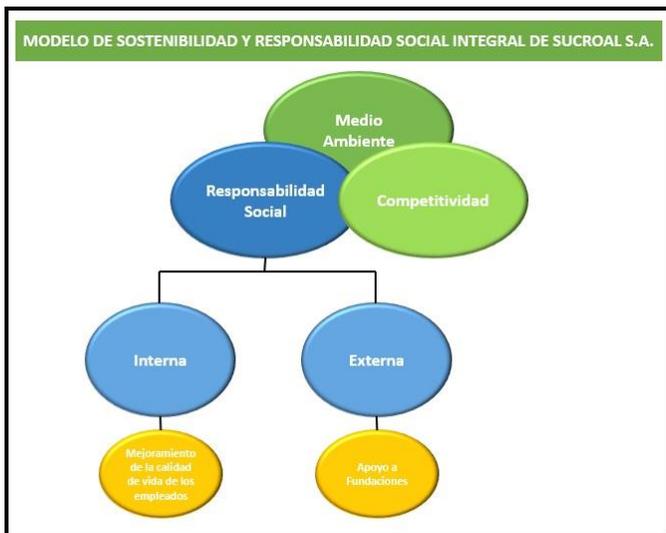
Ser reconocidos y valorados por nuestro origen, por lo que hacemos, la biotecnología, y sobre todo cómo lo hacemos con responsabilidad y sostenibilidad.

### 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



### 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.

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 .....	9
1.1.	Salud y Seguridad Laboral .....	9
1.1.1.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo "COPASST" .....	11
1.1.2.	Formación, prevención y control de riesgos.....	12
1.1.3.	Capacitación y formación en Seguridad Industrial .....	12
1.1.4.	Preparación para emergencias.....	13
1.1.5.	Actividades de medicina preventiva y del trabajo .....	13
1.1.6.	Higiene Industrial .....	14
1.2.	Programas de Bienestar .....	14
1.2.1.	Programas de salud .....	14
1.2.2.	Seguro de vida.....	14
1.2.3.	Absentismo Laboral .....	14
1.2.4.	Vacaciones.....	14
<b>1.2.5.</b>	<b>Auxilio de alimentación .....</b>	<b>15</b>
1.2.6.	Salario Mínimo de Contratación .....	15
1.2.7.	Comité de Convivencia Laboral.....	16
2.	ESTANDARES LABORALES.....	20
2.1.	Sindicato SINTRASUCROAL.....	21
2.2.	Trabajo Forzoso .....	21
2.3.	Promedio de antigüedad.....	21
2.4.	Distribución del personal por género .....	22

2.5.	Prácticas laborales.....	22
2.6.	Préstamos .....	22
2.7.	Auxilios.....	23
3.	MEDIO AMBIENTE .....	24
3.1.	Sistema de Gestión Ambiental.....	24
3.2.	Nuestros programas ambientales.....	27
3.2.1.	Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua .....	27
3.2.2.	Programa de Uso Eficiente de la Energía.....	29
3.2.3.	Programa de Gestión de Residuos desde la perspectiva de ciclo de vida	
	32	
	Enviar a tratamiento .....	33
	Enviar a disposición final.....	34
3.3.	Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental.....	34
3.3.1.	Consumo de Energía .....	34
3.3.2.	Consumo de agua .....	35
3.3.3.	Gestión de Residuos.....	35
4.	ANTICORRUPCIÓN .....	38
4.1.	Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas .....	38
4.2.	Prácticas Administrativas y Contables.....	39
4.3.	Conflicto de Intereses .....	40
4.4.	Confidencialidad.....	41
4.5.	Programas de Cumplimiento .....	41
4.6.	Código de Ética de Sucroal S.A. ....	42
4.7.	Valores y principios .....	44

## 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 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 2019.

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

Así mismo, durante en 2019 se realizó acompañamiento y asesoría a las familias de los trabajadores.

### **1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial**

Durante el 2019 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.
- 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 y simulacro

general de evacuación diurno y nocturno.

#### 1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo

Durante el año 2019 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 2019
Tensión arterial	150
Examen médico ocupacional periódico	292
Revisión osteomuscular SVE	60
Pruebas para psicoactivos	92
Audiometrías	180
Espirometría	180
Optometría	130
Higiene Oral	30
Exámenes paraclínicos manipuladores de alimentos	30
Valoraciones médicas laborales	170

### 1.1.6. Higiene Industrial

Con el fin de identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales que pueden causar enfermedades laborales, durante el año 2019 se realizaron las siguientes mediciones higiénicas.

Medición	Cantidad de puestos evaluados
Material particulado	5
Vapores orgánicos	5
Sonometrías	61
Iluminación	378
Humos metálicos	5
Dosimetrías	9

## 1.2. Programas de Bienestar

### 1.2.1. Programas de salud

Durante 2019, 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 2019, se beneficiaron

565 personas de la póliza de salud Medical Care I y Care IV de ALLIANZ y se pagaron \$270.500.600 por concepto de primas de salud.

### 1.2.2. Seguro de vida

En 2019 se pagó \$ 215.218.689 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 2019, representando el 30% del total.

Durante 2019 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 hasta el 31 de diciembre de 2013, los días adicionales de vacaciones empiezan a contar después del quinto año de antigüedad en la empresa.

En 2019, Sucroal S.A. brindó entre todos sus colaboradores 799 días adicionales de vacaciones a los exigidos por la ley y pagó un monto de \$ 839.748.244 COP por primas de vacaciones.

### 1.2.5. Auxilio de alimentación

En el 2019, Sucroal S.A. pagó \$1.075.155.666 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 2019 fue 64,83% mayor con relación al salario mínimo legal vigente en Colombia durante el mismo periodo.



Comparación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en Colombia en 2019 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 2019, el CCL de Sucroal desarrolló actividades en pro del mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la compañía, sensibilizando a través de campañas en medios de comunicación interno y con apoyo de charlas relacionadas con competencias blandas, haciendo seguimiento a su cronograma y presupuesto asignado, presentando a la alta dirección su gestión y balance de casos reportados y conciliados durante el año.

# Manual de Convivencia Laboral

Comité de Convivencia Laboral  
CL-MNL-002 v2



**Sucroal**  
Biotecnología en movimiento

**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.Sindicato SINTRASUCROAL**

Sucroal S.A. respeta el derecho que tienen sus colaboradores a la libre asociación y la negociación colectiva, por eso en 2019 llevó a cabo la Convención colectiva de los acuerdos Sindicato-Empresa, partiendo del pliego de peticiones presentado por la Junta Directiva de esta organización a la empresa.

El 77% de los empleados de la compañía se encuentran afiliados al Sindicato SINTRASUCROAL.

### **2.2.Trabajo Forzoso**

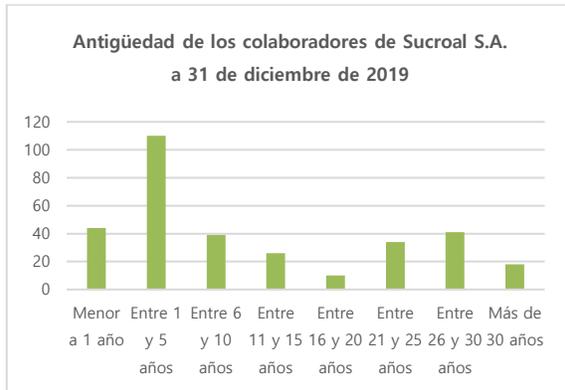
Todos los colaboradores de Sucroal S.A. cuentan con un contrato laboral que estipula los términos y las condiciones de la prestación de servicio, el cual han firmado de manera voluntaria.

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 auditorías sociales y éticas de nuestros clientes, destacando la auditoría SMETA v 6 de SEDEX.

### **2.3.Promedio de antigüedad**

Durante 2019 el promedio de antigüedad (tiempo de servicio) de nuestros colaboradores fue de 12 años.



Número de empleados agrupados por el tiempo de servicio en Sucroal S.A. 2019

## 2.4. Distribución del personal por género



Distribución del personal por género en Sucroal S.A. 2019

## 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 2019 el monto destinado a estos beneficios ascendió a \$ 4.018.968.195 COP.

### Primas extralegales

Prestación	Valor
Prima de vacaciones	\$839.748.244
Prima de junio	\$499.128.262
Prima extra de navidad	\$153.994.050
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.492.870.556</b>

## 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	4	\$85.529.400
Mejoramiento	2	\$50.000.000
Vehículo	0	\$0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>6</b>	<b>\$135.529.400</b>
Préstamo corto plazo	No. Empleados	Total
Calamidad	13	\$33.449.464
Educación empleado	8	\$34.812.680
Educación hijos	18	\$41.503.779
Odontología	0	\$0
Necesidad	13	\$36.042.897
<b>SUBTOTAL</b>	<b>52</b>	<b>\$145.808.820</b>
<b>GRAN TOTAL 2019</b>	<b>58</b>	<b>\$281.338.220</b>

RESUMEN DE AUXILIOS		
AUXILIO ESCOLARIDAD	No. Hijos	Valor
Primaria	78	\$25.350.000
Bachillerato	81	\$32.724.000
Universidad	70	\$33.633.000
<b>SUBTOTAL</b>	<b>229</b>	<b>\$91.707.000</b>
AUXILIO	Empleados	Valor
Maternidad	5	\$1.836.000
Lentes	85	\$21.129.400
Monturas	16	\$1.728.614
Lentes de seguridad	11	\$2.642.400
Defunciones familiares	11	\$13.200.000
Defunción colaborador	1	\$ 753.000
Idiomas	0	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>129</b>	<b>\$41.289.414</b>
<b>GRAN TOTAL 2019</b>	<b>358</b>	<b>\$132.996.414</b>

## 2.7.Auxilios

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

### 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 versión 2015.

#### 3.1. Sistema de Gestión Ambiental

##### Introducción

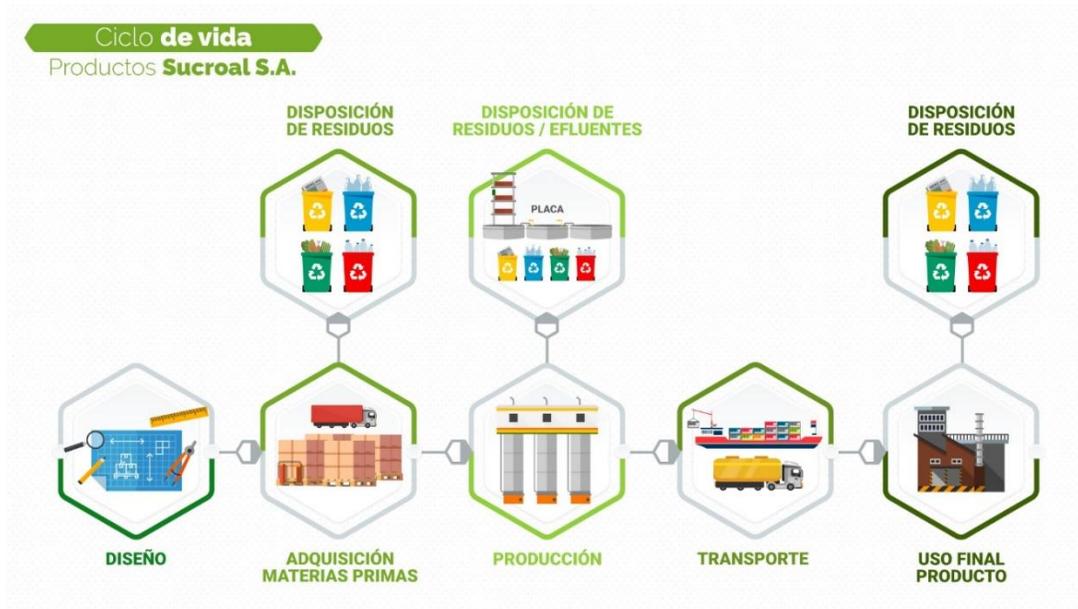
Sucroal comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y alineado con su nueva estrategia organizacional, ha implementado diversas acciones para contribuir con este esfuerzo global liderado por la ONU.

Asociado con el objetivo No. 13 Acción por el Clima, la empresa certificó su inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI) bajo la norma ISO 14064-1 también conocido como Huella de 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. Posterior a la realización de la línea base recientemente realizamos un seguimiento al valor de la Huella de Carbono Organizacional obtenida

teniendo en cuenta el año base y las operaciones del año 2018.

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 (figura 1).

**Figura 1** Diagrama de ciclo de vida y los aspectos ambientales asociados



Las operaciones de SUCROAL desde la perspectiva de ciclo de vida identifican oportunidades para la mitigación de los aspectos ambientales significativos desde las actividades de diseño, adquisición de materias primas, producción, transporte y uso final del producto. Estas orientadas a crear un modelo de sostenibilidad que involucre de manera holística los aspectos ambientales, sociales y económicos.

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 Coproductos, 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 con 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, definiendo como año base el 2017.

### **3.2. Nuestros programas ambientales**

Sucroal S.A como parte de su modelo de sostenibilidad inició 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 detallado, 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 Eficiente y Ahorro 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: repensar, reutilizar, reparar, restaurar, reducir en la fuente, recuperar, reciclar (aprovechar), y como última medida enviar a tratamiento o disposición final.

#### **3.2.1. Programa de Uso Eficiente y Ahorro 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 la que se encuentra 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. Reducir el consumo de agua en las regeneraciones de celdas y en los procesos de sanitación de equipos.

Los principales planes de la planta de Cítrico, Alcoquímica y Servicios implementados en el 2019 se resumen en la siguiente tabla.

### Principales planes en Sucroal implementados en el 2019

PLANTA CITRICO				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
<b>Purificación</b>	Torre de Enfriamiento Purificación - Compresores Principales	Reducir el consumo de <u>agua de pozos</u>	Aumentando los ciclos de concentración por conductividad de la torre hasta llegar a 4 ciclos y disminuyendo los arrastres de ácido Cítrico a la torre.	Disminuir el 30 % de agua de reposición a la torre, el consumo de agua de pozos en esta torre durante el año 2018 fue de 80,246 m <sup>3</sup> , se logra bajar el consumo durante el año 2019 a 36,234 m <sup>3</sup> .

PLANTA ALCOQUIMICA				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
<b>Planta en General</b>	Procesos en General	Reducir el consumo de <u>agua de pozos</u>	Aumentando los ciclos de concentración por conductividad de la torre hasta llegar a 4 ciclos y purgas de fondo controladas.	Disminuir el 30 % de agua de reposición a la torre, el consumo de agua de pozos en esta torre durante el año 2018 fue de 95,618 m <sup>3</sup> , se logra bajar el consumo durante el año 2019 a 36,330 m <sup>3</sup>
SERVICIOS INDUSTRIALES				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
<b>Generación de Vapor</b>	Planta de desmineralización y calderas	Reducir el consumo de <u>agua de pozos</u>	Mejorando los ciclos de concentración de las calderas por conductividad (disminución de purgas), recuperando mayor cantidad de condensados y trabajar con niveles apropiados de resinas en las celdas de desmineralización	Disminución del 8 % de agua en los diferentes procesos del área de calderas, utilización agua en 2018 fue de 253,027 m <sup>3</sup> y para el año 2019 fue de 232,906 m <sup>3</sup> , la diferencia en generación de vapor entre los dos años fue tan solo de 114,000 libras.

### 3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía

Las plantas productivas y el área de servicios industriales (vapor, agua de enfriamiento y agua tratada) han implementado acciones para disminuir el consumo de energía, gas natural y vapor.

En el Pareto de consumo, se identificó que el proceso de fermentación es el que más impacta en el consumo. En la siguiente tabla se resumen las acciones para disminuir el consumo de los diferentes energéticos en los diferentes procesos y plantas.

PLANTA CÍTRICO				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
<b>Fermentación</b>	Torres de Enfriamiento 803W15 - 803W16 - 803W17	Reducir el consumo de <u>electricidad</u>	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 módulo grande con motor de 100 hp. (Aplico para el último trimestre del año).	Disminución del 0.5 % del consumo de energía año, de la sección. Se calculó el ahorro mes en KW, por operar los módulos de enfriamiento con motores pequeños y el valor ahorro mes es de 39,649 KW (esta cantidad por los meses de octubre, noviembre y diciembre).
<b>Purificación</b>	Proceso en general	Reducir el consumo de <u>vapor</u>	Mejorando los sistemas de trapeo y recuperación de condensados en los dos equipos mayores consumidores de vapor del área (5W1 - 6W6), además se cambia la trampa para condensados en el fin de línea.	Reducción 4 % en el consumo de vapor. Bajar el indicador de consumo de vapor lb/T. de producción. Al 2018 el indicador era de 2,514.53 lb vapor / T. Producción, al año 2019 termino en 2,376.28 lb/T. (valores acumulado año). A fin de año la diferencia fue de 138.25 lb/T.
<b>Recuperación</b>	Proceso en general	Reducir el consumo de <u>vapor</u>	Mejorando los sistemas de trapeo y recuperación de condensados en los cabezales de vapor (150 - 125 - 25) Psi, y colocando aislamientos térmicos en tuberías y equipos que no	Reducción 8 % en el consumo de vapor. Bajar el indicador de consumo de vapor lb/T. de producción. Al 2018 el indicador era de 6453.28 lb vapor / T. Producción, al año 2019 termino en 6063.83 lb/T. (valores acumulado año). A

			la tenían o estaban en mal estado.	fin de año la diferencia fue de 371 lb/T.
PLANTA ALCOQUÍMICA				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
Planta en General	procesos en General	Reducir el consumo de <u>vapor</u>	Mejorando los sistemas de trapeo y recuperación de condensados en los cabezales de vapor (125 - 25) Psi, y colocando aislamientos térmicos en tuberías y equipos que no la tenían o estaban en mal estado.	Reducción 5 % en el consumo de vapor. Bajar el indicador de consumo de vapor lb/T. de producción. Al 2018 el indicador era de 9,449 lb vapor / T. Producción, al año 2019 termino en 7,802 lb/T. (valores acumulado año). A fin de año la diferencia fue de 2,147 lb/T.
SERVICIOS INDUSTRIALES				
Proceso	Equipo	Objetivo	Cómo lograr el Objetivo	Meta (%)
Generación de Vapor	Calderas	Reducir el consumo de <u>gas natural</u>	Normalizando las presiones de operación en las plantas, realizando una estrategia de operación en las calderas, dando prioridad a las más eficientes, realizando periódicamente análisis de combustión, mejorando los ciclos de concentración de las calderas, realizando purgas en base a datos de operación.	Disminución consumo de gas natural de 3 %. La diferencia en generación de vapor con el año 2018 fue de 113,000 lb de vapor y la disminución en consumo de gas fue de 29,296 MBtu.

### 3.2.3. 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 un caso de éxito llevado a cabo dentro de Sucroal es la reparación y reutilización de estibas de madera con el que se mantiene circulando este material por más tiempo en el ciclo productivo. Por otra parte, la regeneración del carbón activado

para usarlo nuevamente en el proceso es otro de los procesos de incorporación de conceptos de economía circular.

Desde las áreas de mercadeo se ha logrado acordar con el cliente la devolución de envases de nuestros productos, luego de ser reacondicionados por un tercero vuelven a Sucroal para envasar nuevo producto lo que hace que el material del envase también circule por más tiempo en el ciclo productivo.

- **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 un proveedor que tiene personal capacitado y presta el servicio de

segregación de estos residuos por tipo 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.

### 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.

### 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 ordinarios (basura común).
- **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 como colillas de soldaduras de procesos metalmecánicos, residuos de los laboratorios como reactivos o envases contaminados de reactivos.

### 3.3. Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental

#### 3.3.1. Consumo de Energía

Fuentes de energía adquiridas para el consumo en la planta.

Año 2019	
Gas Natural (MBTU)	779.665
Electricidad (KW-h/año)	51.465.058
GLP (Kg)	37.334
Fuel Oil (Galones)	0,0
ACPM (Galones)	7.930

AÑO -2019	PLANTA DE ÁCIDO CÍTRICO	PLANTA ALCOQUÍMICA
Consumo específico [kW-h/TON]	1199	196

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

Año 2019	
Descripción	Vapor
Unidad	Lb/año
Cantidad	629.323.570

### 3.3.2. Consumo de agua

Los consumos de agua son monitoreados permanentemente por la empresa.

Año 2019	
Captación Total de Aguas por Fuentes	Agua de pozo: fuente subterránea
Consumo anual (m <sup>3</sup> )	1.538.906

Año 2019	Especifico [m <sup>3</sup> Agua /TON]
Planta de Cítrico	38
Planta Alcoquímica	4.0

- **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.

Efluente final año 2019	
m <sup>3</sup> / año	1.146.069
Caudal lt/s (equivalente)	36.3

### 3.3.3. 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 2019

RESIDUOS	2019 Ton / año	METODO DE TRATAMIENTO
Aprovechables	271.450	Reúso y reciclaje
No Aprovechables	109.417	Relleno Sanitario
Peligrosos	11.400	Entrega a empresa certificada

	2019
Porcentaje Aprovechables (% peso)	69%

### Gestión de residuos líquidos: Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

En la Figura 2 se observa el flujograma de del sistema de

tratamiento de aguas residuales de la empresa Sucroal el cual está compuesto de las siguientes unidades:

- **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.

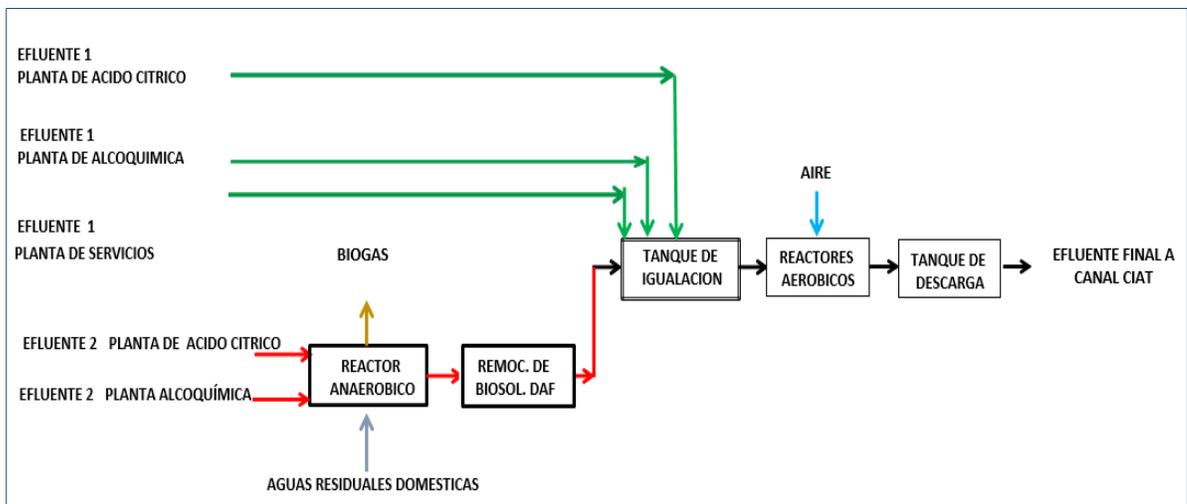
- **Tratamiento Secundario:** Comprende un Sistema Aeróbico por tandas, SBR.

- 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.

**Figura 2.** Sistema de tratamiento de aguas residuales



## 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 área 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. Programas de Cumplimiento**

Sucroal S.A. comprometida en velar por el acatamiento de los diferentes programas relacionados con la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, anticorrupción y la protección de los datos personales que reposan en sus bases de datos, creó el Grupo de Cumplimiento, protegiendo de esta manera la reputación y credibilidad de la Organización.

Sucroal cuenta con las siguientes políticas y manuales aplicables a sus proveedores y clientes, estableciendo normas corporativas que promueven el cumplimiento de buenas prácticas operativas y de control, a fin de proteger la reputación y credibilidad de la Empresa:

#### **➤ Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)**

La Política para la Prevención y Control del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, es de estricto cumplimiento por parte de todos los terceros que deseen tener relaciones comerciales con la empresa.

➤ **Cumplimiento Políticas Internas para el Tratamiento de Datos Personales (Habeas Data)**

Sucroal cuenta con un Manual de Políticas Internas para el Manejo de Datos Personales, el cual es de estricto cumplimiento por parte de todos los terceros que deseen tener relaciones comerciales con la Empresa.

➤ **Política de Cumplimiento Ley Antisoborno**

La Empresa, consciente de la necesidad de realizar operaciones de manera responsable, transparente, ética y en su posición de cero tolerancia frente a cualquier conducta que pueda considerarse de alguna manera corrupta, cuenta con una política de anticorrupción y prevención de soborno transnacional, de estricto cumplimiento por parte de todos nuestros grupos de interés.

➤ **Manejo de Regalos y Cortesías de Proveedores**

Sabemos que el intercambio de cortesías y regalos es común en el universo de los negocios. Sin embargo, creemos que esta práctica debe realizarse con cuidado para que no influya o parezca influir en decisiones empresariales, generando ventajas indebidas.

**4.6. 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.

Sucroal S.A. está comprometida en realizar sus labores de manera responsable y de acuerdo con los más altos estándares legales y éticos. Entender las leyes antisoborno y seguir los principios del Código de Ética del Sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle y la política de ética y transparencia, es esencial para salvaguardar nuestra reputación de honestidad e integridad, y nuestro bienestar financiero a largo plazo.

Cumplir con nuestras políticas y procedimientos no es opcional y no hacerlo puede traer como resultado consecuencias severas para el Sector y los trabajadores que resulten involucrados.

El Código de Ética indica que en Sucroal S.A. no permitimos el ofrecimiento, pago, solicitud o aceptación directa o indirecta de ningún pago inapropiado como sobornos o propinas ilegales.

La Empresa, además, cuenta con la Línea Ética, mecanismo anónimo de denuncia establecido para poner en conocimiento cualquier comportamiento ilegal o antiético, al cual pueden acceder colaboradores, clientes, proveedores y todo aquel que tenga algo que denunciar.

Nuestros negocios y relaciones con los clientes, proveedores, contratistas, instituciones y terceros están 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.

Durante 2019, se realizaron actividades de sensibilización sobre comportamiento ético dentro de la organización, recordando los programas de cumplimiento del Sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle: SARLAFT, protección de datos personales, anticorrupción y antisoborno, y ética empresarial.

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.

#### **4.7. Valores y principios**

- Actuar con ética e integridad
- Actuar como dueños
- Hacer las cosas simples
- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Inspirar confianza