

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



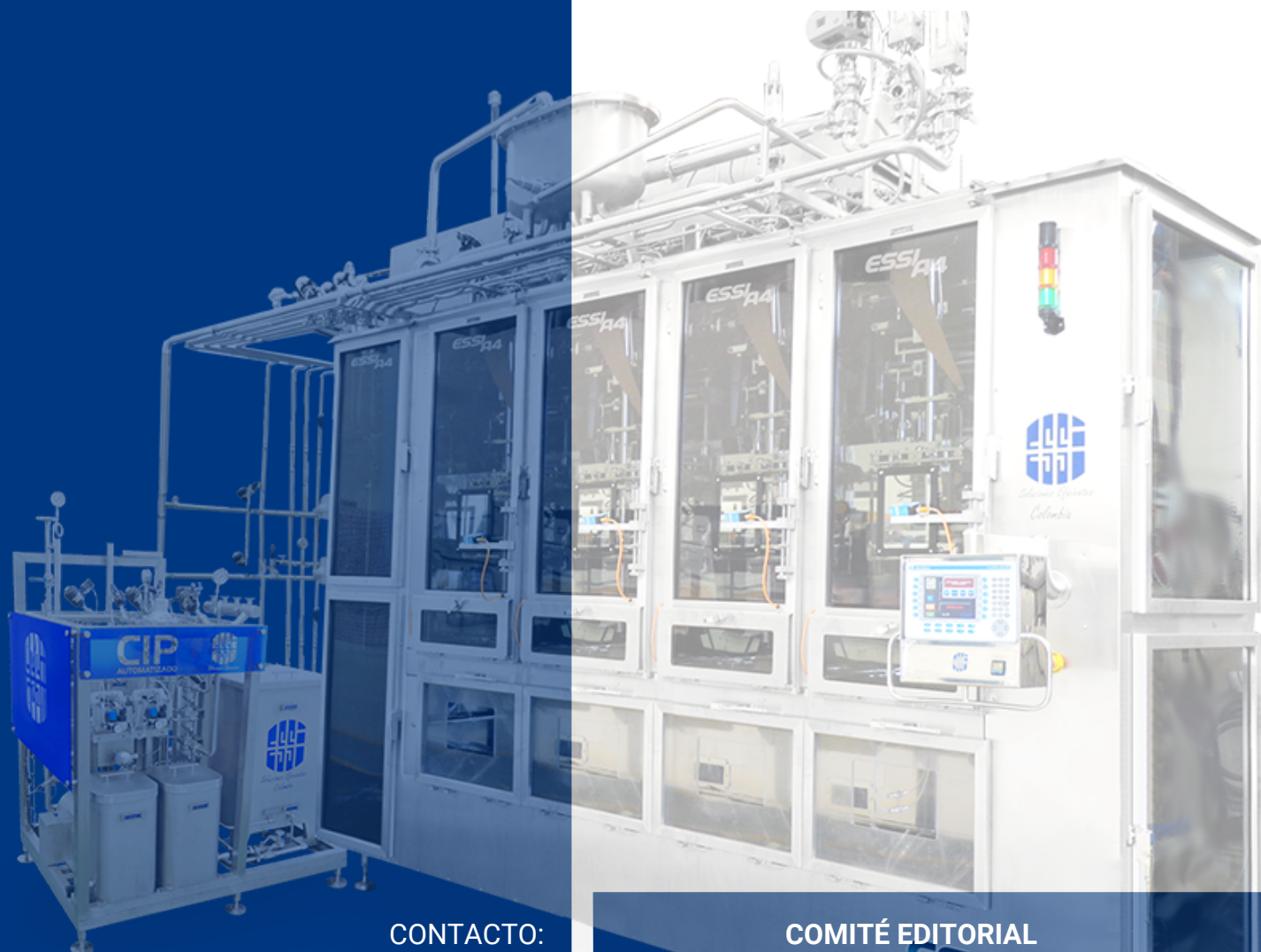
Empresa de Soluciones, Servicios e Innovación Tecnológica

2020

TECNOLOGÍA DE CLASE MUNDIAL



SOLUCIONES EFICIENTES



CONTACTO:

Sede Principal, Bucaramanga, Colombia
Dirección: Cra. 16c # 60-110 del barrio La Esmeralda,
Girón- Santander
Tel: +7-6532226
www.essi.com

RELACIÓN CON INVERSIONISTAS EN EL EXTERIOR

Desde India, Asean y Medio Oriente
oscar.caballero@essisas.com (+57) 3158136493
(+91) 91678 56137
Desde México-Canadá: ximena.saavedra@essi.com.co
Chile, Perú, Ecuador, Paraguay:
oscar.sandoval@essisas.com (+593) 98 905 2870
Argentina, Bolivia y Uruguay
pablo.arenas@essi.com.co +54 9 351 816-9948
(+57) 320 429 8377
Centro América
Leidy Tamayo (+57) 310 579 5037
Colombia y Venezuela: laura.munive@essisas.com
(+57) 304 2027940
Partner Solution- lorena.osorio@essi.com.co
(+57) 304 213 3886

COMITÉ EDITORIAL

Mauricio Briñez Rodríguez, Presidente de la Compañía.

CONSEJO EDITORIAL:

Esmeralda Castro -Gerente TH y Office Manager,
Luz Mila Torres- Gerente de Calidad y C.I
Sandra M Castro-Coord. Sostenibilidad

REDACCIÓN Y DISEÑO:

Sandra M- Castro Coordinadora de Sostenibilidad y
Responsabilidad Social

FOTOGRAFÍAS:

Equipo Comercial y de Marketing ESSI

Agradecemos su retroalimentación sobre nuestro
Primer Reporte de Sostenibilidad con metodología
GRI versión 2016 -consideraciones 2019

Por favor enviar sus comentarios y sugerencias a:
sandra.castro@essi.com.co

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

102-14*, 102-15

En un contexto de extraordinario cambio, acompañado de la incertidumbre global, **ESSI**, ha priorizado su condición de proveedor de servicios y soluciones accesibles para continuar brindando soluciones eficientes a las necesidades de los sectores en los que nos hemos posicionado actualmente, y también como innovadores natos, "*durante este receso económico buscamos soluciones que permitan aliviar el entorno, como en el caso de nuestro más reciente proyecto Resspira*", una solución para el entorno de la medicina, la cual esperamos muy pronto sea una alternativa para mitigar los impactos de esta pandemia, sobre todo en las salas de cuidados intensivos de todo el mundo.

Somos **ESSI, S.A.S – Empresa de Soluciones, Servicios e Innovación**, y también un referente de innovación y disciplina para nuestra región, **Santander**, donde durante años hemos llevado la bandera del emprendimiento en los sectores en los que operamos, muestra de ello con orgullo resalto el logro más reciente de el equipo ESSI como la organización #5 en el TOP de Ecosistemas de Innovación en consolidación y la compañía #23 en el Ranking de Innovación del País, entre otros reconocimientos obtenidos durante nuestros 23 años de historia.

Tras los óptimos resultados de 2018, logramos generar una valiosa alianza, que nos dio la oportunidad de capitalizar nuestra compañía con la participación del fondo de Inversión "MAS Equity Partners" y así **fortalecer nuestro objetivo de expansión al entrar a los mercados de ASIA, AFRICA y EUROPA**, dando la bienvenida a 2019 como un año de grandes retos y proyectos transformadores.

Hoy, estamos preparados para adoptar una cultura de sostenibilidad, que por varios años hemos venido fortaleciendo desde nuestro esmero por **generar tecnología ambientalmente viable, ajustada a la necesidad de nuestros clientes en rentabilidad y operatividad, con altos estándares de calidad y lo más importante el mejor servicio de atención y soporte técnico.**

"La tecnología es un ESTADO DE ESPÍRITU, la expresión de un talento creador y la capacidad de sistematización de los conocimientos para el debido aprovechamiento por los diferentes integrantes de la sociedad."

Mauricio Briñez Rodríguez

PRESIDENTE DE LA
COMPAÑÍA -ESSI- S.A.S

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Durante este año hemos trabajado en una estrategia sostenible, pensada por una parte, para ayudar a nuestros clientes tanto a cumplir los reglamentos como a incrementar su producción, y por otro lado, una organización que se preocupa por su esencia, la que impregnamos día a día a nuestro equipo de visionarios desde 1.996, cuando ESSI, era un sueño que recién se elevaba desde las bases de un proyecto de grado con la premisa de convertirla en un generador de innovación y tecnología, regida por un motor que nos lleva a desempeñar las funciones con más amor, mejor actitud y mayor confianza en todo, Dios, nuestra convicción para continuar forjando una compañía visionaria y altamente productiva, incluso en estas extraordinarias condiciones.

Este legado, se materializa en uno de nuestros principios de sostenibilidad, promover talento con vocación de servicio, pasión y compromiso, el cual iremos fortaleciendo en acciones y resultados que se verán reflejados en próximos informe.

Destacamos el posicionamiento de ESSI como marca, nuestra eficacia para adaptarnos a nuevos entornos lo que nos ha permitido mantenernos como una organización sostenible sin exponer la seguridad y confianza de nuestro talento humano, acciones que, pese a las condiciones del mercado se han visto retribuidas en nuestros resultados financieros los cuales hemos sabido mantener con una ventaja del 59% en eficiencia operativa, 8 % más con respecto a lo alcanzado en 2019, gracias a la confianza de nuestros clientes.

Y es que las empresas no podemos desentendernos de los grandes retos a los que nos enfrentamos colectivamente, por esto en ESSI nos estamos transformando, asumimos retos, e iniciamos con una

organizacional dirigida a responder a estos nuevos desafíos, para garantizar como compañía nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Necesitamos empresas que puedan dar respuesta a los desafíos del cambio climático y que sigan un modelo de desarrollo socialmente responsable, que favorezca un crecimiento económico justo e inclusivo, propósito que nos hace tomar medidas y actuar con diligencia para ser el aliado esencial de las empresas del sector de alimentos, de energías y de todas nuestras partes interesadas.

La invención de nuestros 2 últimos proyectos y la comercialización de tecnología de final de línea, ha hecho que, sin importar la crisis ESSI se mantenga desde nuestra UEN (Unidad Estratégica de Negocios) de Innovación como una opción para soluciones empresariales, como es el caso del proyecto Resspira, una alternativa médica de respiración artificial, y la máquina envasadora ESSI BOX El, una propuesta para el sector lácteo que disminuye costos y ofrece el 33% de más rapidez frente a otras máquinas de la misma línea, siendo también una solución para minimizar el desperdicio con un aproximado de solo 1,5%, de desperdicio, tecnología donde dedicamos nuestra eficiencia operativa y el manejo responsable de nuestros recursos al servicio de la comunidad médica, económica y ambiental.

Estas características nos consolidan como una organización líder en soluciones de clase mundial.

Contamos con oportunidades de negocio, que poco a poco se han venido fortaleciendo en el exterior, este 2020 cerramos con 14 negocios en las UEN de Procesos, Energy y en la UEN de Innovación, pese a la nueva dinámica de cierre de negocios en entorno virtual.

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Lo cual hizo un poco difícil la tarea, sin embargo nada es imposible, y estamos orgullosos de cumplir y cerrar un nuevo de éxito en medio de una situación de un referente que cambia la historia Global, puesto que de seguro, nadie olvidará que 2020, fue el año del COVID 19.

Pero que, a pesar del fuerte impacto económico negativo de la crisis que surge con esta pandemia, desde ESSI, la adoptamos **con resiliencia y nos encaminamos en cambiar nuestra manera de hacer negocios**, empezamos una etapa de formación gerencial que nos permitirá ser más competitivos y estratégicos, completar nuestro plan de riesgos económicos, ambientales y sociales, para mitigar nuevos impactos.

Así mismo, somos conscientes que la relación adecuada con el entorno es clave para ESSI. Por tanto, encargarnos de los asuntos ambientales y sociales nos permite contribuir al desarrollo de nuestra región y en cada lugar del mundo donde operamos.

Los invitamos a conocer, a lo largo del contenido de nuestro primer reporte de sostenibilidad la gestión y planeación efectuada en este año 2020 en ESSI.

Conozca los inicios de un hecho que marca nuestra historia con un nuevo reto, donde asumimos integrar la sostenibilidad en los procesos de evolución de nuestro negocio, con la firmeza de fortalecer el modelo de relacionamiento con nuestros grupos de interés, basados en mejores prácticas, como las indicadas desde el Global Reporting Initiative (GRI) y el Pacto Global.



Mauricio Briñez Rodríguez
Fundador - Gerente General-ESSI

"La innovación tecnológica es una de las fuentes de cambio en la competitividad comercial entre las empresas y de igual manera es el factor más frecuente que motiva la pérdida de posicionamiento"



***Los códigos que aparecen a lo largo del informe corresponden a la numeración establecida por el estándar GRI**

GRI 101 FUNDAMENTOS

GRI 102 CONTENIDOS GENERALES



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

ESSI EN CIFRAS

102-3, 102-8, 102-6-201

23

Años de
Experiencia

Donde Estamos hoy 2020



Asia



ESSI SIEMPRE EN
EL LADO DONDE
SALE EL SOL

Europa



PALETIZADO

América



OFICINA
COMERCIAL
MEXICO

OFICINA
COMERCIAL
CENTRO
AMERICA

CASA MATRIZ
ESSI COLOMBIA

OFICINA
COMERCIAL

OFICINA
COMERCIAL

OFICINA
COMERCIAL
CONO SUR

Presente en



Países

Soporte técnico 24/7x360 ,
Stock de repuestos en
planta ESSI

SOPORTE TÉCNICO

México
Guadalajara y Puebla

Centro América
Honduras

Colombia y Venezuela
Casa Matriz Colombia

Ecuador, Paraguay y Perú
Ecuador

Argentina, Bolivia y Uruguay
Argentina

Brasil
Brasil

India
Mumbai

España , Italia

EL MEJOR RECURSO HUMANO Presencia en

366

EMPLEOS DIRECTOS

Colombia + Operación
Internacional controlada desde la
casa matriz Colombia

100%

DE NUESTROS
EMPLEADOS REALIZARON
SU EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO

98%

DE NUESTRO PERSONAL
PERMANECIÓ EN SUS
LABORES PESE AL
IMPACTO QUE HA
PRODUCIDO LA
PANDEMIA- COVID 19

3 CONTINENTES



DE ALIVIO EN EMISIONES DE
CO2- RESPECTO AL
CONSUMOS DE ENERGIA
CONVENCIONAL

Aliados del entorno

ACERCA DE ESTE INFORME

GRI-102-48, 102-49,

Este ejercicio constituye un esfuerzo conjunto entre un Comité de Sostenibilidad de la organización y de diferentes áreas de operación y Unidades Estratégicas; siendo la primera oportunidad en que se utiliza la metodología del Global Reporting Initiative y se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI opción Esencial y los lineamientos del Pacto Mundial. Por ser el primer informe no hay una referencia de ejercicios anteriores de reporte diferente a los informes de gestión de Junta Directiva, por tanto, no hay información que haya sido reexpedida.



ALCANCE Y LÍMITES

102-50 ; 102-51 ; 102-56

El periodo cubierto corresponde al 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre del mismo año, se incluye información correspondiente a las operaciones efectuadas con nuestros clientes internacionales, es de comentar que aún operamos directamente desde Colombia, por lo que no contamos con filiales o sedes internacionales, nuestros servicios son soportados por nuestro personal comercial, ubicado estratégicamente a lo largo de los continentes América- Europa y Asia.

Nuestra comunicación sobre progreso (Cop) y las memorias de sostenibilidad se elaborarán anualmente.

La verificación de la información se ha realizado por parte de cada área, y para esta ocasión no se ha realizado algún tipo de validación externa, excepto la información financiera, la cual es soportada por la Firma RSM BG S.A.S quienes regularmente realizan los controles de auditoria y revisión fiscal.

ACERCA DE ESTE INFORME

GRI-102-48, 102-51

QUIÉNES SOMOS?

102-1, 102-2

ESSI S.A.S (Empresa de Soluciones, Servicios e Innovación) es una compañía sostenible en el mercado que cuenta **con 2 líneas de negocio: Procesos Asépticos y ESSI Energy**. Su experiencia en el sector de alimentos de más de 20 años, le ha permitido ofrecer soluciones eficientes y globales en diversos lugares del mundo, posicionando su marca con gran ventaja competitiva y siendo un aliado estratégico esencial para las empresas del sector de alimentos y de energías.

Misión

102-16

Somos una organización dinámica, construida por un equipo de personas integrales con criterios técnicos e identificaos en una cultura, que establecen de forma planificada, soluciones flexibles con tecnología innovador, generando rentabilidad, valor a nuestros clientes, estabilidad laboral, bienestar a la comunidad y crecimiento al país.

Visión

En 2025 ESSI, EMPRESA DE SOLUCIONES SERVICIOS E INNOVACIÓN tendrá un crecimiento sostenible del 20% anual en ventas consolidando la marca ESSI como un aliado integral para facilitar las operaciones a nuestros clientes de manera eficiente, con calidad, confiabilidad y mejora continua, con presencia en 20 países a nivel mundial, (América, África, Europa y Asia).



SERVICIOS Y CIFRAS

[102-7] [201-1]

PROCESOS ASÉPTICOS

El mejor soporte técnico



240
Cabezales



320
Equipos



92
Envasadoras

50%

De los ingresos
proviene de la Línea de
Negocios
Procesos Asépticos

ESSI ENERGY

Biocombustibles

Sector Agroindustrial y Alimentos

Sector Textil



Generación - Distribución de
Energía

Sector Industrial

Mantenimiento mecánico,
eléctrico e instrumentación en
el sector energético.

En segundo ítem el
restante de los
ingresos lo lidera
la Línea ENERGY

22.8%

Durante el 2020, hemos continuado trabajando en:

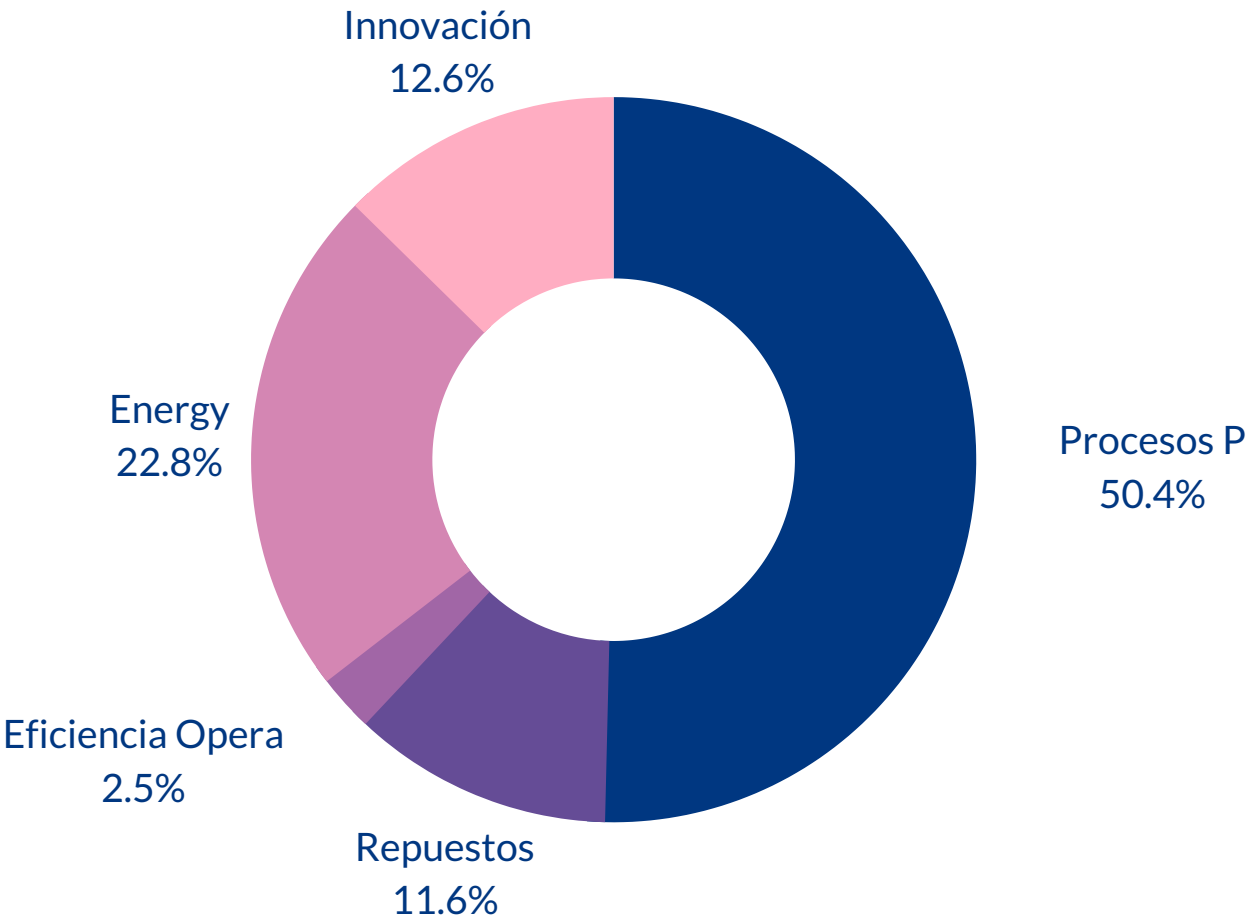
12 Contratos con
Centrales
Hidroeléctricas

1 Contrato con
Centrales Térmicas

1 Contrato en
Operaciones Técnicas
de Redes Eléctricas

EN SÍNTESIS

VENTAS EN % - POR UNIDADES ESTRATÉGICAS DE NEGOCIOS (UEN)



(UEN)

[102-7] [201-1]

COP\$51.247
MILLONES EN VENTAS

2% EN RELACIÓN CON
EL 2019



- ✓ Procesos / Producción
- ✓ Repuestos
- ✓ Eficiencia Operativa
- ✓ ESSI Energy
- ✓ Innovación

ASÍ MISMO, EL EBITDA DE PNS DE COLOMBIA CONSOLIDADO FUE DE \$6.303 MILLONES

LO QUE REPRESENTA UN **28%** EN VENTAS RESPECTO A LOS RESULTADOS DE 2019.

ALIANZAS QUE NOS FORTALECEN CADA DÍA

Aliados en diferentes iniciativas

[102-12]



International
Organization for
Standardization



En ESSI creamos nuevas alianzas que nos permiten reinventarnos constantemente, perfeccionar procesos y brindar servicios con la mejor calidad, conquistando diferentes mercados.



PROCOLOMBIA

EXPORTACIONES TURISMO INVERSIÓN MARCA PAÍS

Afiliaciones

[102-13]



Creemos en Santander





GRI 102

GOVERNANZA

ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

(102-18)-(102-19)- (102-20)

Estamos seguros que el Gobierno Corporativo impacta directamente en el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio por esto hemos adoptado en nuestras directrices los lineamientos de las normativas legales nacionales y estándares internacionales, aplicables a las operaciones comerciales nacionales y de los países en el exterior donde operamos con nuestro sistema de mantenimiento flexible, con el fin de asegurar el respeto a los derechos de nuestros accionistas y los grupos de interés.

Estructura de Administración y Gobierno

102-18, 102-22, 102-23, 102-24, 102-26,102-29,102-31,102-32,102-34

Desde este órgano se toman todas las decisiones importantes para la Compañía y se establecen las directrices generales.

La Asamblea de Accionistas está conformada por 1 accionista mayoritario y 4 socios más, alineados a través de las condiciones establecidas según los estatutos registrados en Cámara de Comercio de Bucaramanga y la legislación correspondiente.

De otro lado, la Junta Directiva es el órgano de gobierno facultado para administrar la Compañía. La JD está conformada por 5 integrantes principales y 4 integrantes suplentes.

A fin de mantener la credibilidad y confianza de todos nuestros interesados, la Junta Directiva de ESSI, y comisiones de la JD y Revisoría Fiscal se reúnen como mínimo, mensualmente; durante el año 2020.



Composición Accionaria

MEF II LATAM INVESTMENTS, S.L.

10.5%

MAS EQUITY FUND III COLOMIA, FCP

25.7%

Ac. principal/ Gerente G. ESSI

51.1%

Acc.3

6%

Acc. 2

6.7%

GRI- [102-10] - (102-26)- (102-27)

Estas sesiones sobrepasaron la meta inicial de 12 reuniones, debido a la contingencia por COVID 19, lo que generó algunos encuentros virtuales adicionales para reajustar nuevos planes de negocio y de esta manera realizar un soporte efectivo e incondicional a los clientes del sector lácteo, bajo parámetros de seguridad y salud laboral, con riesgos mínimos para los colaboradores directos de ESSI, bajo un esquema de normas, políticas y buenas prácticas, precisadas en el Reglamento de Junta Directiva.

En noviembre de 2020 creamos el **Comité Estratégico de Sostenibilidad**, con el fin de sincronizarnos como equipo para definir el propósito y las metas de mediano y largo plazo en torno a la sostenibilidad (Temas ASG). También ajustamos la Política Integrada de Calidad y publicamos entre nuestros colaboradores nuestra Política y estrategia de sostenibilidad.

Nuestro sistema de Gobierno Corporativo está centrado en el **Código de Ética** y los **valores corporativos del ESSIANO**, y en la medida en que vayamos progresando con nuestra política y Plan de Sostenibilidad, fortaleceremos nuestra estructuras de administración y Gobierno Corporativo.



RECONOCIMIENTOS Y LOGROS



EVOLUCIÓN DE LOS NEGOCIOS

1996- NACE ESSI EN SANTANDER

2008 ESSI OBTIENE LA CERTIFICACIÓN ICONTEC ISO 9001

EN EL **2000** SE LOGRÓ UNA OPORTUNIDAD PARA PARTICIPAR UN NUEVO MERCADO EN **SERVICIOS EN INGENIERÍA**.

2005 PRODUCIMOS LA PRIMER MÁQUINA EMPACADORA, CON EL AVAL DE LA **UNIVERSIDAD NACIONAL**; ESTANDARIZADA PARA PRODUCIRSE COMERCIALMENTE.

2006, PRIMER RECONOCIMIENTO OTORGADO POR EL PROGRAMA NACIONAL **INNOVA**, IMPULSANDO EL CRECIMIENTO DE LA FIRMA EN EL **ÁMBITO NACIONAL**

2007 SE REALIZA LA **PRIMERA EXPORTACIÓN A ECUADOR**, ABRIENDO BRECHAS EN MERCADOS INTERNACIONALES.

2011 LANZAMIENTO DE LA LÍNEA COMPLETA DE PRODUCCIÓN LÁCTEA **UHT, MARCA ESSI**.

2014



INICIA EL PLAN EXPANSIÓN INTERNACIONAL (**MÉXICO, ARGENTINA Y** NUEVAMENTE RECONOCEN CON EL PREMIO EN 2012 Y 2014



ORGULLOSOS DE LOS RESULTADOS

2017- # 1 EN SOLUCIONES DE EMPAQUE FLEXIBLE UHT EN AMÉRICA- REFERENTE NACIONAL

2018 ESSI PRODUCE LA ENVASADORA MÁS RÁPIDA DEL MUNDO- LLAVE EN MANO

2019 GENERAMOS UNA GRAN ALIANZA Y CONQUISTAMOS EL MERCADO EN **INDIA**

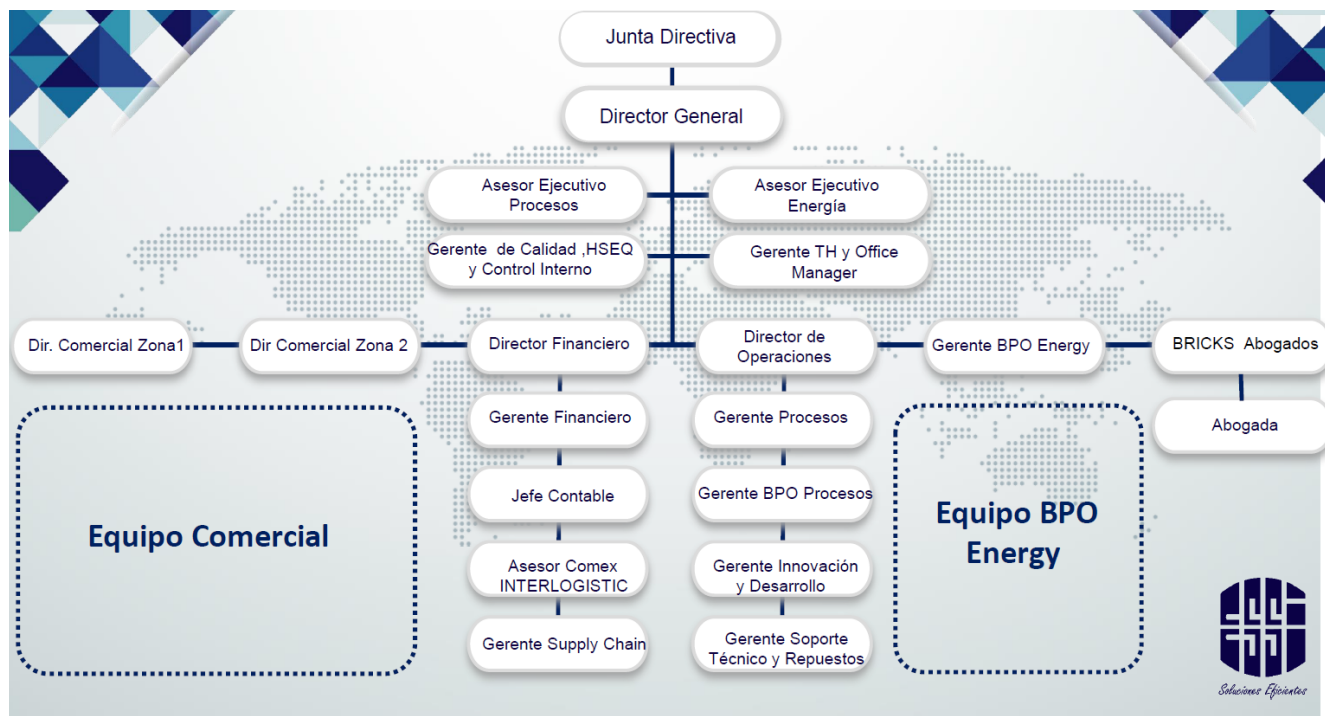


2020 ESSI Y SUS PROCESO DE INNOVACIÓN SON RECONOCIDOS EN EL MUNDO, CON PRESENCIA EN LATINOAMÉRICA, EN EUROPA Y ASIA

Estructura Organizacional

[102-23]

DE SOPORTE PARA LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO- ESSI MUNDO



Ética y valores

[102-16]- (102-17)- (102-25), (205-2)

La ética, los valores y principios corporativos son centrales en toda nuestra gestión, parten de una visión del ser, el hacer y el servicio que nos conduce a ser responsables, respetuosos con las necesidades del "otro", trabajando con pasión para dar todo nuestro potencial y eficiencia de una manera austera y sencilla.

- Por eso, en nuestra firme intención de contribuir al compromiso internacional que ha adquirido nuestro país en la lucha contra la corrupción, a través de la **Política de Sostenibilidad y nuestro Plan Estratégico 2020-2022** fortaleceremos nuestro relacionamiento con cada uno de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, clientes, accionistas, inversionistas.

Garantizando el cumplimiento de nuestros estándares de comportamiento, para el año 2020 se actualizó la **política INTEGRAL DE GESTIÓN, respecto a contenidos de Riesgo y Cumplimiento.**



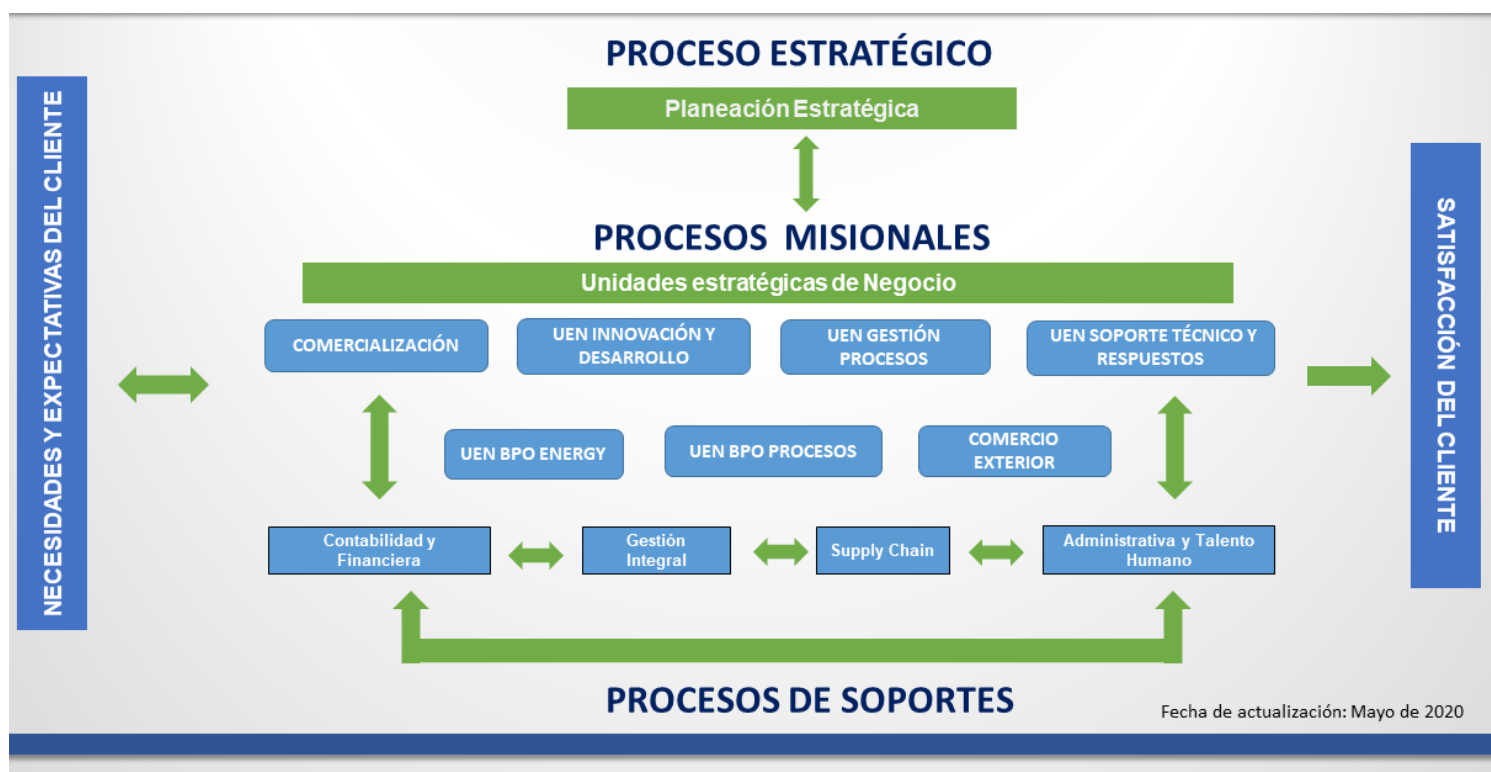
Adoptamos compromisos relacionados con el manejo de las políticas **ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN** y de sostenibilidad y responsabilidad social

Procesos que nos definen

[102-2]

Nuestras acciones se enmarcan en un modelo basado en la cadena de valor, con el fin de satisfacer cada uno de los requisitos y expectativas de nuestros clientes, consumidores y demás grupos de interés.

MAPA DE PROCESOS



PRIMER ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

102-46 -102-47

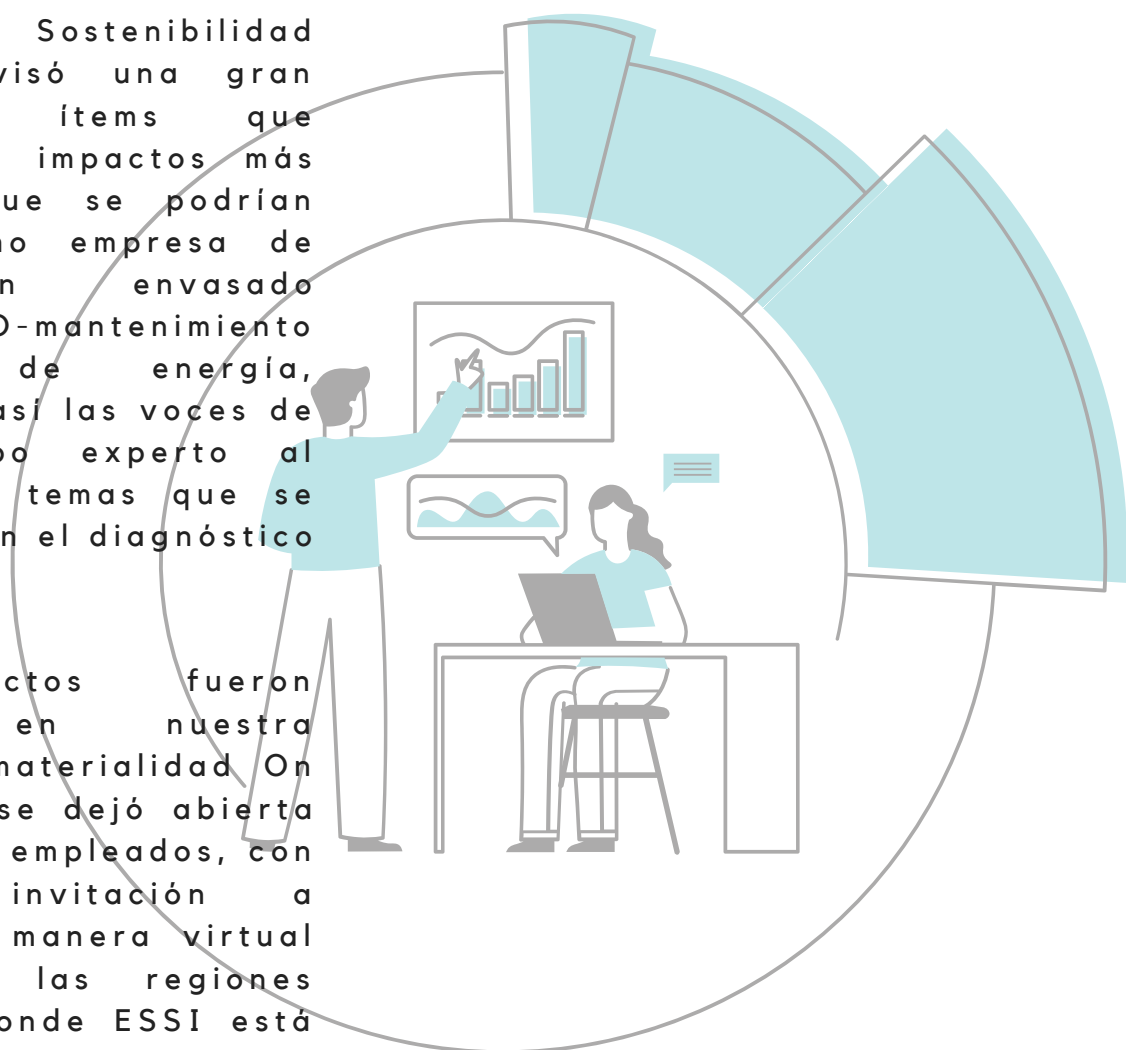
Para seleccionar objetivamente los problemas que más importan a nuestros accionistas, nuestra empresa y en general a los públicos de interés esenciales, aplicamos el principio de materialidad de la Iniciativa Global de Presentación de Informes (Global Reporting Initiative, GRI).

Cabe mencionar que por ser el primer análisis de Materialidad se inicia con una identificación de los grupos más relevantes en la cadena de negocio, con el objetivo de encaminar una estrategia de sostenibilidad con unos públicos objetivos y definidos, que faciliten el logro de metas a corto y mediano plazo.

Metodología

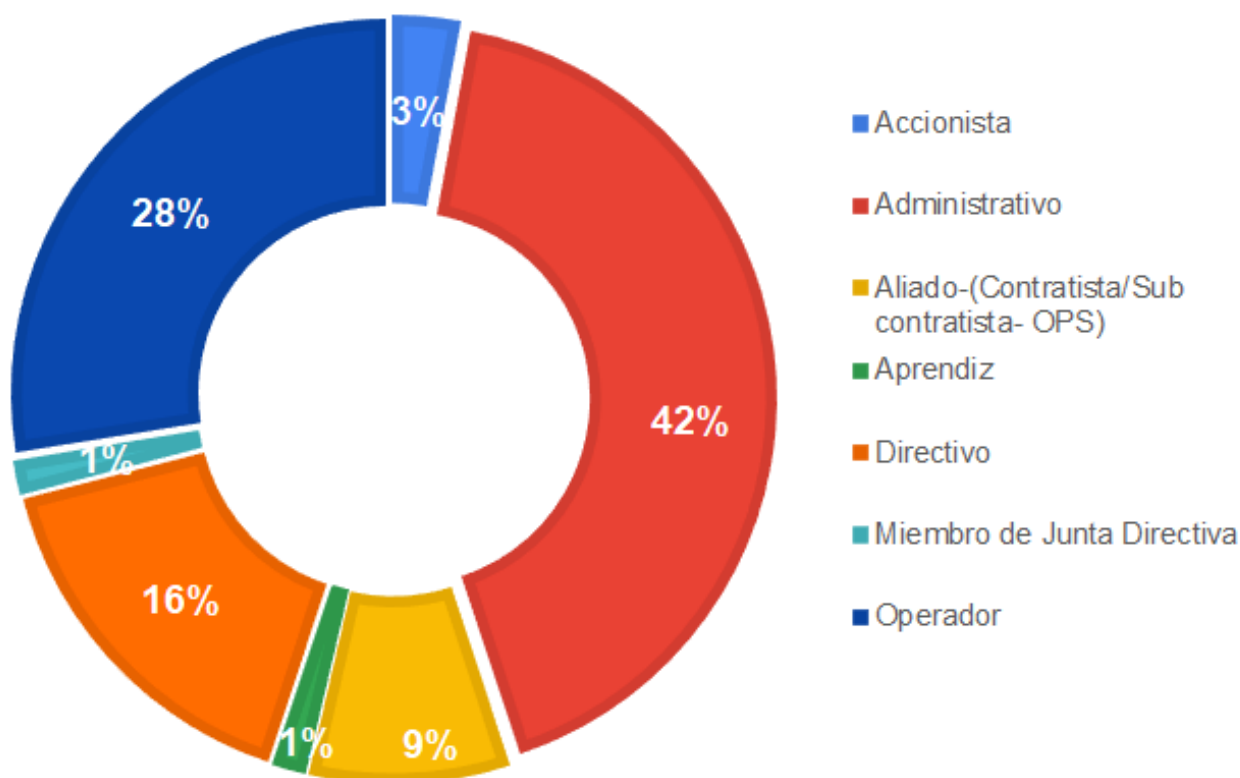
El grupo de directivos que harán parte del comité de Gobernanza y Sostenibilidad de ESSI, revisó una gran listado de ítems que reflejaban los impactos más importantes que se podrían enfrentar como empresa de innovación en envasado aséptico, BPO-mantenimiento y soluciones de energía, considerando así las voces de nuestro equipo experto al igual que los temas que se evidenciaron en el diagnóstico inicial.

Estos aspectos fueron reflejados en nuestra encuesta de materialidad On Line, la cual se dejó abierta para todos los empleados, con links de invitación a participar de manera virtual desde todas las regiones geográficas donde ESSI está presente.



PRIMER ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

102-46 -102-47



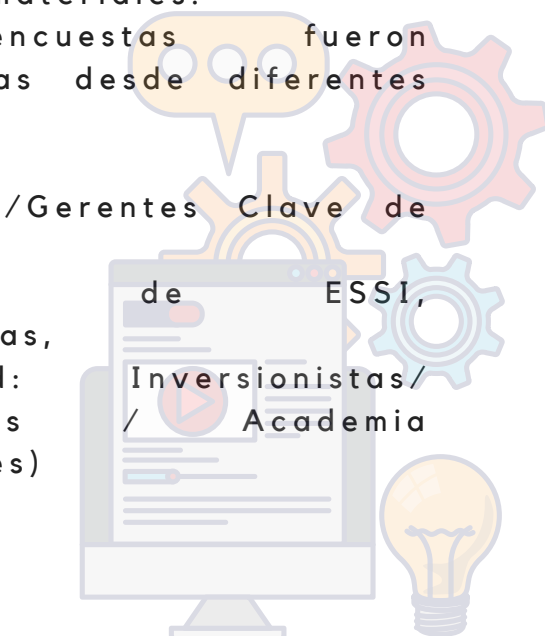
Recibimos 69 respuestas, de los diferentes grupos de interés (prioritarios), que reflejan el 46% de la participación esperada.

De 45 indicadores dispuestos para la selección de temas prioritarios económicos, sociales, de gobierno corporativo y ambientales, se priorizaron 24 temas, seleccionados con respecto a los puntajes más representativos de la encuesta aplicada entre los integrantes de Gobierno corporativo.

y el análisis de tendencias de benchmarking y perspectiva de futuro para el tipo de organización que representa ESSI, lo que nos llevó a obtener, después de la aplicación de la encuesta 12 temas mapeados, como aspectos materiales.

Las encuestas fueron contestadas desde diferentes muestras:

Directores/Gerentes Clave de ESSI
Empleados de ESSI,
Contratistas,
Comunidad:
Inversionistas/
Accionistas / Academia
(aprendices)



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y ASUNTOS MATERIALIDAD








Estamos convencidos que este ejercicio de materialidad nos permitirá encontrar un equilibrio a medio y largo plazo entre las preocupaciones ambientales, sociales y económicas/gobernanza (ASG) y definir cómo éstas afectan a la empresa y a los grupos de interés con los que tenemos relación.

Nuestra ruta de identificación

102-15 / 102-42



- 
1. Creación de un Comité de Sostenibilidad; Integrar la estrategia a los procesos operacionales y administrativos, Identificar los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que puedan afectar a la organización.
- 
2. Asegurar los recursos (humanos, materiales y financieros) para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establezca, implante y mantenga alineado con la estrategia y objetivos de la organización.
- 
3. Aprobar el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- 
4. Estar informado de las consecuencias para el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable de cualquier cambio en la estructura de la organización.
- 
5. Asesorar a la Dirección
Sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora en materia de sostenibilidad.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y ASUNTOS MATERIALIDAD



Resultados del proceso de Materialidad 102-40

45

Asuntos materiales, fueron evaluados por los participantes de la encuesta; Estos ítems se discriminaron en las 6 dimensiones relacionadas en la siguiente gráfica.

RELEVANCIA DE ASUNTOS MATERIALES- ESSI



Lo anterior muestra el compendio de la participación y relevancia de cada asunto material valorado por los grupos de interés, como influyentes en los impactos de ESSI en la sociedad y que podrían afectar o contribuir a la buena imagen y estabilidad de la organización.

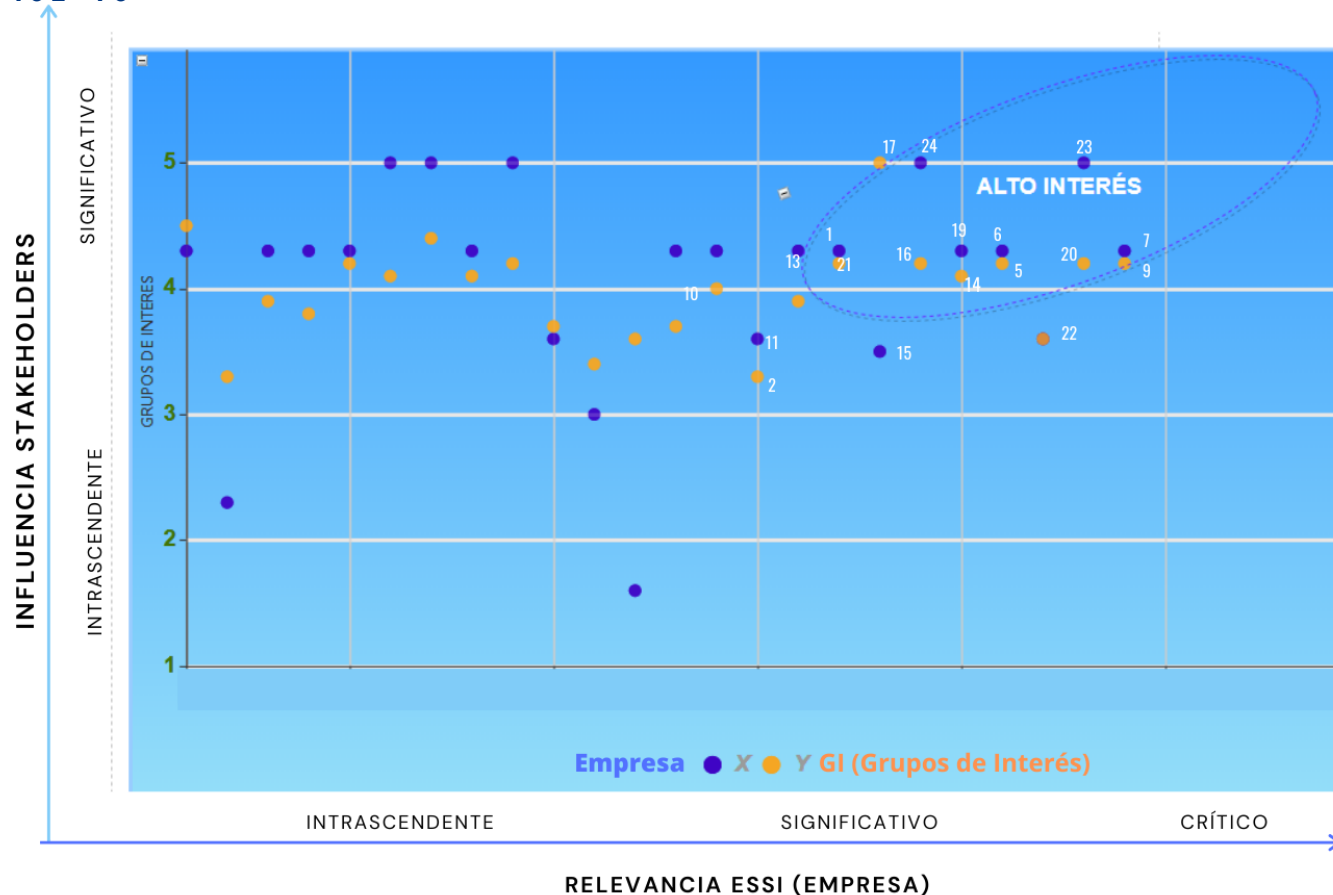
Con la ayuda del **Instrumento Matriz de temas relevantes (matriz de materialidad)**, se cruzaron los datos que ya se han recopilado como: La clasificación de los grupos, los subgrupos encontrados, las categorías definidas y los temas relevantes, los cuales se seleccionaron, con respecto a los promedios obtenidos con la aplicación de la Encuesta de Aspectos Materiales (Consulta De Temas Materiales y Alineación con la Estrategia De Negocio Organizacional).

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y ASUNTOS DE MATERIALIDAD

102-40; 102-46

Resultados del proceso de Materialidad

102-40



Estos lineamientos lideraron la selección de temas materiales de ESSI, por ende, en su mayoría conforman los

12

Aspectos relevantes arrojados por el gráfico.

Para conocer más sobre los 12 aspectos, revisa la pág.30 de este informe: Materialidad y Estrategia.

5

categorias de grupos de interés, fue el resultado de nuestro ejercicio de identificación

Los resultados fueron ponderados de acuerdo con nuestras Partes Interesadas

(Para conocer más sobre nuestra consulta de asuntos materiales entre Partes Interesadas, lo invitamos a revisar nuestra página web- en Estrategia de Sostenibilidad 2020-2022)

De otra parte, los resultados de accionistas y miembros de Junta Directiva de ESSI fueron analizados y ponderados en su conjunto y representados en el eje horizontal; en su mayoría, los ítems que más sobresalen, hacen parte de los lineamientos Asuntos de Consumidores y Ambiental.

Estamos comprometidos con generar valor compartido para todos nuestros grupos de interés (accionistas, clientes, colaboradores, proveedores, comunidad y gobierno, ONGs y gremios).

Con esto en mente construimos nuestra estrategia de sostenibilidad.

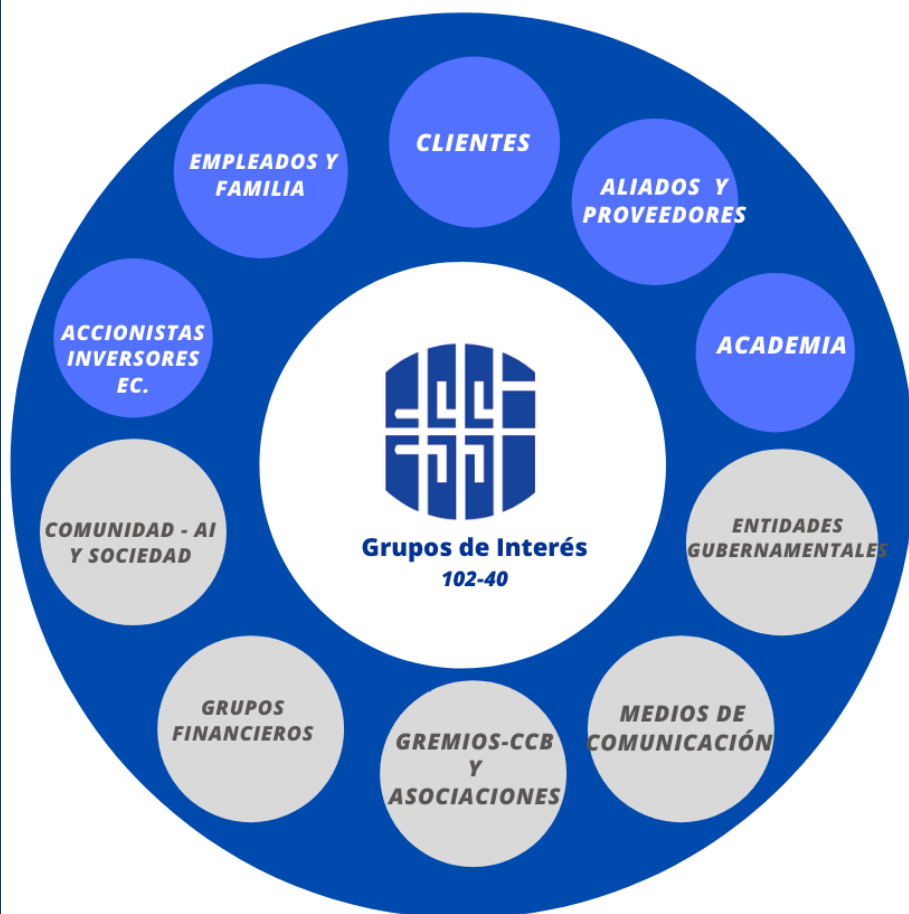
El correcto relacionamiento con nuestras partes interesadas nos ha permitido identificar sinergias y desarrollar alianzas estratégicas.

Así hemos podido responder a las tendencias sociales y ambientales, las dinámicas de mercados, o hasta las mismas crisis de salud pública como la que actualmente vivimos.

Como parte de nuestro ejercicio de Materialidad, priorizamos nuestros grupos de interés con un análisis del nivel de influencia, en caso que desee conocer más sobre la aplicación de los principios de relacionamiento, lo invitamos a revisar nuestra **página web**, en **Grupos de Interés**.

GRUPOS DE INTERÉS Y SISTEMA DE RELACIONAMIENTO

102- 40; 102-21-; 102-42; 120-43; 102-44



Registro Fotográfico:
Reunión de ESSI, con representantes de la Gobernación de Santander, institución educativa- UDES , en la presentación del Proyecto Resspira

GRUPOS DE INTERÉS Y SISTEMA DE RELACIONAMIENTO

102- 42/102-43, 102-44

En la gestión de la relación con los grupos de interés intervienen múltiples factores, entre otros, disponer de canales de relación adecuados.

A continuación se destacan, de forma resumida, algunos de los canales de comunicación más relevantes, entre nuestros públicos de interés detectados inicialmente e incluidos en nuestra misión.



<div></div>			
GRUPO DE INTERÉS- ESENCIALES- IMPORTANTES	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	TEMAS CLAVE- LINEAMIENTOS PACTO GLOBAL- GRI	CANALES DE COMUNICACIÓN / DIÁLOGO
COLABORADORES El activo más importante para ESSI son nuestros (340) empleados distribuidos en los Departamentos de Cundinamarca, Santander, Antioquia (Colombia), además de países como: México, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Perú, Chile, Paraguay, Argentina, India.	<p>Nuestro mayor compromiso es ser un empleador de calidad. Para ello, nos esforzamos por mejorar la gestión integral de nuestros recursos humanos.</p> <p>Promover la cobertura en subsidios, beneficios educativos, así como la protección ante cualquier accidente de trabajo</p>	<p>✕ Formación y Capacitación</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Diversidad e Igualdad de Oportunidades</p> <p>✕ Condiciones Seguras de Trabajo</p> <p>No Discriminación</p>	<p>✓ Plataforma de Educación alianza con Universidad Protección</p> <p>Publicación Revista Trimestral T.humano</p> <p>Encuesta de Clima Laboral</p> <p>✓ Comunicación Directa con Gerencia de Recursos y Dirección</p>
ACCIONISTAS Estamos trabajando en la consolidación de nuestro gobierno corporativo y la generación de garantías que permitan impactar en una sociedad global y sostenible	<p>Estamos comprometidos en la búsqueda de acciones que alineen nuestros compromisos económicos y los de la sociedad con estándares sociales y ambientales que promuevan el ganar - ganar</p> <p>Lineamientos de Sostenibilidad y Gestión para la generación de Alianzas Estratégicas</p>	<p>✕ Transparencia y Gobierno Corporativo</p> <p>✕ Competitividad</p>	<p>✓ Consejo Directivo/ Junta Directiva - Comité de Accionistas</p> <p>✓ Reporte de Sostenibilidad</p>
PROVEEDORES Trabajamos con todos los proveedores en las operaciones nacionales e internacionales; Tenemos la firme convicción que en la medida en que fortalezcamos nuestros estándares éticos, de buen gobierno y de resp. social, nuestros proveedores compartirán y cumplirán con las políticas globales-ESSI	<p>Nos esforzamos por mejorar nuestros canales de relacionamiento, en especial con nuestros proveedores, a quienes apoyamos en el logro de ventajas competitivas con plazos de entrega adecuados y contratos estables, que permiten una interacción gana- gana; para promover la conciencia respecto a la corrupción y como combatirla informaremos a nuestros proveedores acerca de nuestras acciones</p>	<p>✕ Desarrollo Sostenible de Proveedores</p> <p>✕ Negociaciones Éticas y Transparentes</p> <p>Anticorrupción</p> <p>Salud y Seguridad Ocupacional en colaboradores y proveedores</p> <p>Salud y Seguridad del Cliente</p>	<p>✓ Evaluación de proveedores y reevaluación.</p> <p>✓ Correspondencia y e- mail</p> <p>✓ Mesas de Trabajo/ Reuniones de inicio y cierre de año</p> <div></div>

Somos conscientes que este es un aspecto dinámico por lo que estamos en construcción de nuestra estrategia de comunicación desde la sostenibilidad, para continuar en la labor de ampliar la participación de los diferentes grupos de interés externos y la identificación de expectativas, necesidades, oportunidades y riesgos, monitoreando la evolución en el tiempo de estos asuntos.



GRUPOS DE INTERÉS Y SISTEMA DE RELACIONAMIENTO

102- 42/102-43, 102-44



Los avances y resultados de este ejercicio se darán a conocer en el próximo informe del periodo 2021-2022, y servirá como una guía para optimizar nuestra estrategia de sostenibilidad y robustecer nuestros futuros informes.

GRUPO DE INTERÉS- ESENCIALES- IMPORTANTES			
CLIENTES	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	TEMAS CLAVE- LINEAMIENTOS PACTO GLOBAL-GRI	CANALES DE COMUNICACIÓN / DIÁLOGO
Nos esforzamos por conocer en profundidad las necesidades y requerimientos específicos de cada sector al que brindamos nuestros servicios , a través de procesos que nos permiten ofrecer soluciones eficientes, confiables y además a la medida de las necesidades del cliente	<p>De forma clara y transparente comunicamos los beneficios de las soluciones tecnológicas y nuestra responsabilidad con el medio ambiente</p> <p>Estamos comprometidos con el desarrollo de tecnologías para el sector lácteo y energías renovables entre otros servicios, ofrecemos atención y acompañamiento especializado bajo criterios de confiabilidad</p>	<p>✕ Anticorrupción</p> <p>Privacidad del Cliente</p> <p>Procesos con altos estándares en Salud y Seguridad Ocupacional</p> <p>✕ Canales de atención específicos</p> <p>Salud y Seguridad del Cliente</p>	<p>✓ Pág. Web</p> <p>Big- Data y cumplimiento del protocolo y política de Datos ESSI</p> <p>Eventos Virtuales, ferias - Open House-exposición de máquinas marca ESSI</p> <p>✓ Software Smart Comercial</p> <p>Formato de Seguimiento de Eficacia y Confianza del cliente (Correo electrónico)</p>
COMUNIDAD			
Nos comunicamos desde la concepción de crecer de la mano de nuestro gremio, compartiendo nuestras experiencias exitosas y el cómo lo estamos haciendo. (Gremios / (Asoleche- Cámara de Comercio de Bucaramanga)	<p>En alianza trabajamos por el fomento de la asociatividad en el sector metalmecánico y las mejoras en la productividad con la búsqueda de alianzas con la industria extranjera;</p> <p>ESSI ha sido un referente para el sector, con experiencias exitosas en la generación de empleo y de alianzas entre la academia y el sector productivo, para la transferencia de conocimiento y la internacionalización de la marca con la participación en mercados globales</p>	<p>✕ Gestión y alianzas interinstitucionales</p> <p>✕ Competencia justa - transparente</p> <p>✕ Anticorrupción</p>	<p>✓ Eventos virtuales, transmisiones en vivo contando historias -ESSI</p> <p>✓ Comunicación escrita, verbal, convenios y alianzas</p> <p>✓ Redes Sociales: https://www.facebook.com/essilatinoamerica LinkedIn- ESSI LATINOAMERICA- Twitter - @essilatino</p>

Contamos con información más detallada en nuestra matriz de comunicaciones CÓDIGO: FOGI-121



GRUPOS DE INTERÉS Y SISTEMA DE RELACIONAMIENTO

102- 42/102-43, 102-44

240

contenidos publicados en ESSI en las diferentes redes sociales, con más de 10.000 impresiones en los perfiles de ESSI.





5.000

Sólo en Facebook se ha llegado a alcanzar más de 1.000 usuarios, quienes suman vistas pese a que la estrategia digital es bastante reciente. En (2020) fortalecimos nuestra presencia en redes sociales.

Canales de relación comunes a todos los grupos de interés:
presencia en redes sociales

ESSI cuenta con una comunidad en redes sociales de 2.621 usuarios, a noviembre de 2020.



					TOTAL
Seguidores	1825	188	269	339	2621
Posts	60 anuales aprox	60 anuales aprox	60 anuales aprox	60 anuales aprox	240
Impresiones	5.269	2.372	588	389	8.618
Total					<u>11.479</u>



ENFOQUE ESTRATÉGICO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

102-46 ;102-47

Como parte del proceso que adelantamos durante este año, adoptamos nuestra Política de Sostenibilidad, alineada con nuestros principios y promesas de valor organizacional

4 líneas de acción serán articuladas con el cumplimiento de acciones que promuevan una cultura de compromiso con la responsabilidad social.

Asumimos como directrices para la gestión y desarrollo de actividades la actuación transparente y responsable regida por los valores institucionales de ESSI.

Enfocada en:

Crecimiento económico,
Calidad e innovación en servicios prestados, en equilibrio con la protección ambiental y el bienestar de los colaboradores.



Tomanos como referencia estos 4 nuevos ejes de sostenibilidad para orientar la toma de decisiones de toda la gestión de la organización.

Alineación a los ODS

Priorizamos 5 (cinco) de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales se relacionan con nuestros retos de la sostenibilidad, y serán nuestra hoja de ruta a lo largo de nuestro plan de acción.



El siguiente gráfico muestra la relación de los temas materiales con la Estrategia de Sostenibilidad de nuestra organización 2020-2022.

MATERIALIDAD Y ESTRATEGIA

102-44 /102-47



GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

GRI- 102-115; 102-28; 102-29; 102-30



Adicional a las actividades que relacionaremos en el ítem GRI-205 de este reporte, (riesgos de anticorrupción) también se efectuaron algunas acciones encaminadas a promover internamente, y entre todas la unidades de negocio la construcción de un mapa de riesgos organizacional que le permita a la Gerencia visualizar los cambios o impactos más críticos de cada Unidad Estratégica y los proyectos misionales emprendidos. Esto con la importante gestión de nuestro equipo de Auditoría Interna liderado por la Gerencia de Calidad, quienes tienen la misión de:

- Identificar oportunidades de mejora en los controles y medidas de tratamiento aplicadas a las diferentes actividades.
- Analizar la asegurabilidad de cada uno de los riesgos identificados.

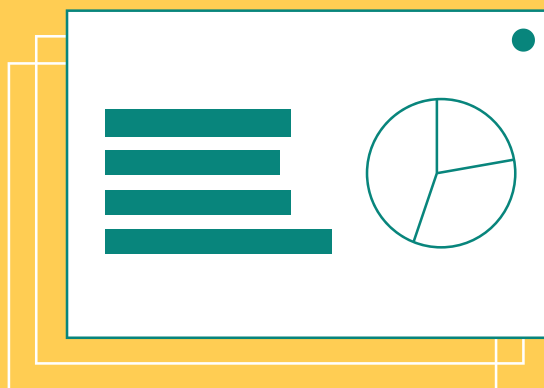
Previo a nuestra re certificación en Normas de Icontec, logramos identificar algunos riesgos mínimo, distribuidos de la siguiente manera:

Riesgos Legales

Capacidad del
Talento Humano

Competitividad

Social



Aportes de nuestra Área de Mejoramiento Continuo

Estamos seguros que en la práctica, desde el Comité el Sostenibilidad realizaremos la óptima gestión de nuestros riesgos obteniendo resultados satisfactorios a través de nuestro nuevo formato **OTGI-20-Versión 2** (Matriz de Riesgos y Oportunidades por procesos).

Este formato, hace parte de un proceso que recién emprendemos en este 2020, y el cual estamos seguros traerá una gran oportunidad para el trabajo en equipo y multidisciplinar.

ANTICORRUPCIÓN

205-1, 205-2, 205-3



Para contribuir a la gestión realizada por la organización en la administración de riesgos, ESSI, desde el 2019 como parte de su política de gobierno corporativo, determinó adoptar voluntariamente los lineamientos en materia de sistema de autocontrol y gestión del riesgo de laft, emitidos por la superintendencia de sociedades mediante circular externa No. 304-001 del año 2014, y al compás de estos lineamientos, estableció su primera **Política de Administración de Riesgos de Lavado de activos y Financiación del Terrorismo**.

Parte de esta reciente tarea ha sido fortalecer los controles en la contratación de materias primas y relaciones con los clientes con la implementación del Rol de Oficial de Cumplimiento, con el propósito de confirmar y corroborar que todas las transacciones se realicen bajo parámetros de legalidad.

Durante **2019 y 2020**, se habilitó el correo directorjuridico@essi.com.co, como canal de recepción de denuncia de hechos relacionados con casos de corrupción e incumplimiento en general de nuestro código de ética.

A la fecha, en nuestro canal electrónico de contacto, ni en ningún otro medio tuvimos conocimiento sobre denuncias acerca de incumplimientos del código de ética ni denuncias por casos relacionados con corrupción.

Además, RISK INTERNATIONAL S.A.S, avaló el

100% De nuestras consultas efectuadas, avalando así 40 negociaciones con proveedores y Clientes ESSI.

Para el mes de diciembre de 2020, RISK ejecutó cuarenta (40) pruebas de control interno efectuadas en listas restrictivas, cautelares y sancionatorias con el fin de blindar a **ESSI** de no ser utilizada como medio para dar apariencia de legalidad a recursos derivados de actividades ilícitas, con el fin de generar alertas tempranas y como requisito precontractual de conformidad a nuestra política de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.

GRI 200 CONTENIDOS ECONÓMICOS

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA LA GESTIÓN
REALIZADA FRENTE A LOS IMPACTOS
ECONÓMICOS

DEFINICIÓN DE CONTENIDOS DE LOS INFORMES Y LAS COBERTURAS DEL TEMA

GRI- 102-46

Para la definición del contenido del presente reporte, se aplicó la metodología recomendada en los estándares GRI:

- 1 GRI 101: Principios para definir el contenido y calidad del informe.
- 2 GRI 102: Indicar la información contextual sobre la organización y sus prácticas.
- 3 GRI 103: Enfoque de gestión.
- 4 Serie 200: Contenidos básicos en temas económicos.
- 5 Serie 300: Contenidos básicos en temas ambientales.
- 6 Serie 400: Contenidos básicos en temas sociales.



ALIADOS
TECNOLÓGICOS



SOLUCIONES
SOSTENIBLES Y
SOCIALMENTE
RESPONSABLES



INNOVACIÓN Y ALIADOS
DE LA INDUSTRIA EN
TIEMPOS DE COVID 19

PROYECTO RESSPIRA



- ✓ Surge con el propósito de ayudar en la pandemia, con el fin de atender a las personas con problemas de insuficiencia respiratoria causada por el coronavirus.

Twitter
so @LauraValdivieso · 5h
Con Ministro @jrestrp visitamos empresa Essi, líder de empaques flexibles y que exporta a México, Guatemala, Nicaragua, Ecuador, Perú, Chile, Paraguay, Argentina e Ir. En medio de la crisis y en pandemia desarrolló ventilador mecánico. Crecer.



ambia y 9 más

- ✓ Activamos todos nuestros esquemas de conectividad y asistencia remota, así logramos contribuir a la reactivación económica, amparando a nuestros colaboradores (la institucionalidad resalta nuestra gestión)



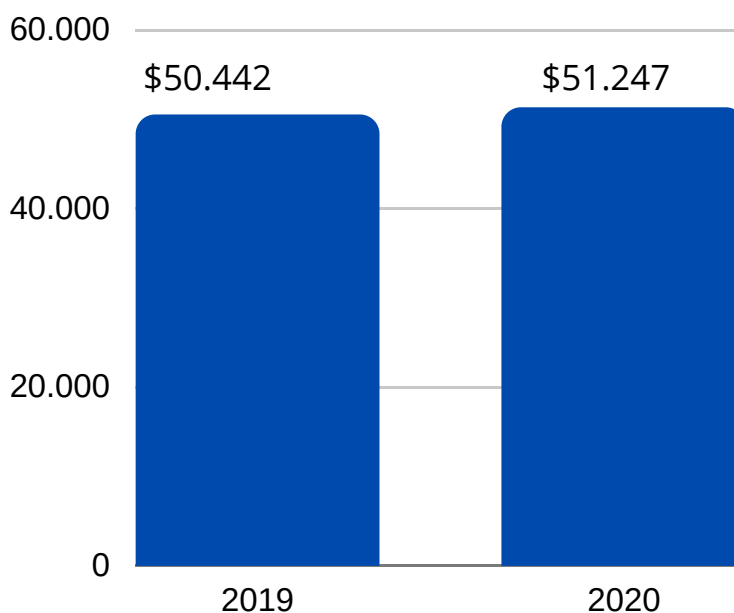
DESEMPEÑO ECONÓMICO

102-45/ 201-1/ 203-1/ ODS-8/10-12

Desempeño económico

Durante 2020 los ingresos de la compañía presentan un crecimiento de un 1.3% más que en el 2019

Valor Económico Generado- 2020



Al cierre de la vigencia **2020**, los ingresos totales de ESSI alcanzaron los \$51.247 millones de pesos.

70%

De los ingresos corresponden a exportaciones o ventas externas (Internacionales)



Interés pagado

\$1.084
Millones

Peso / Ingreso

2,1%

2019 - \$ 1.428



Cono de Oportunidades

\$236.112
Millones

Aumento un

3,1%

2019 - \$229.105

Estos recursos provienen de la contribución de nuestras Unidades de Negocio:

Para más información, sugerimos revisar los datos porcentuales de cada unidad, en la página 11 de este informe.

.*Las cifras financieras del año 2020 contenidas en el presente informe son base de comparación para 2019, están preparadas bajo los estándares de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Procesos / Producción

Repuestos

Eficiencia Operativa

ESSI Energy

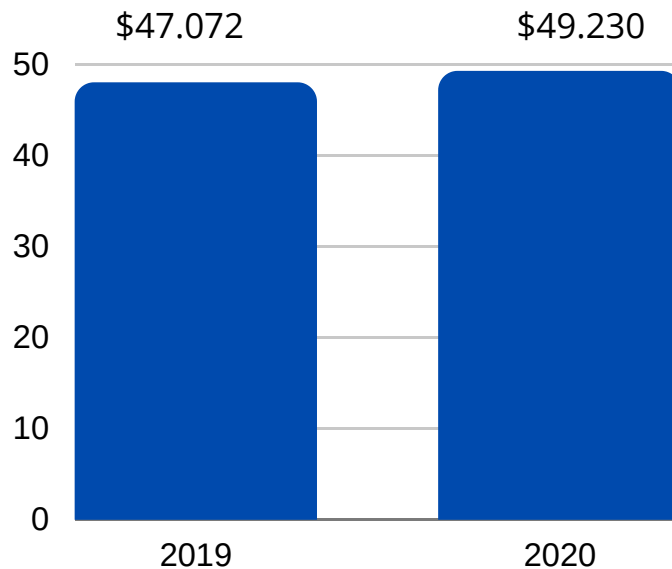
Innovación

DESEMPEÑO ECONÓMICO

102-45/ 201-1/ 203-1/ ODS-8/10-12



Valor Económico Distribuido- 2020



4.6 % Diferencia- porcentual

\$ Los egresos totales ESSI ascendieron a \$49.230 millones de pesos.

\$ El 72% de estos egresos son los costos de ventas

\$ El 15% Gastos de Administración y ventas.

\$ 10% Gastos No Operacionales

\$ Finalmente impuestos. 3 %



Ebitda

\$5.286
Millones

Aumento un

7,2%

2019 - \$4.931



Ventas

\$84.912
Millones

Aumento un

67,8%

2019 - \$50.592



Endeudamiento

\$22.943
Millones

Peso / Activo

35,5%

2019 - 18%



Recaudos

\$50.112
Millones

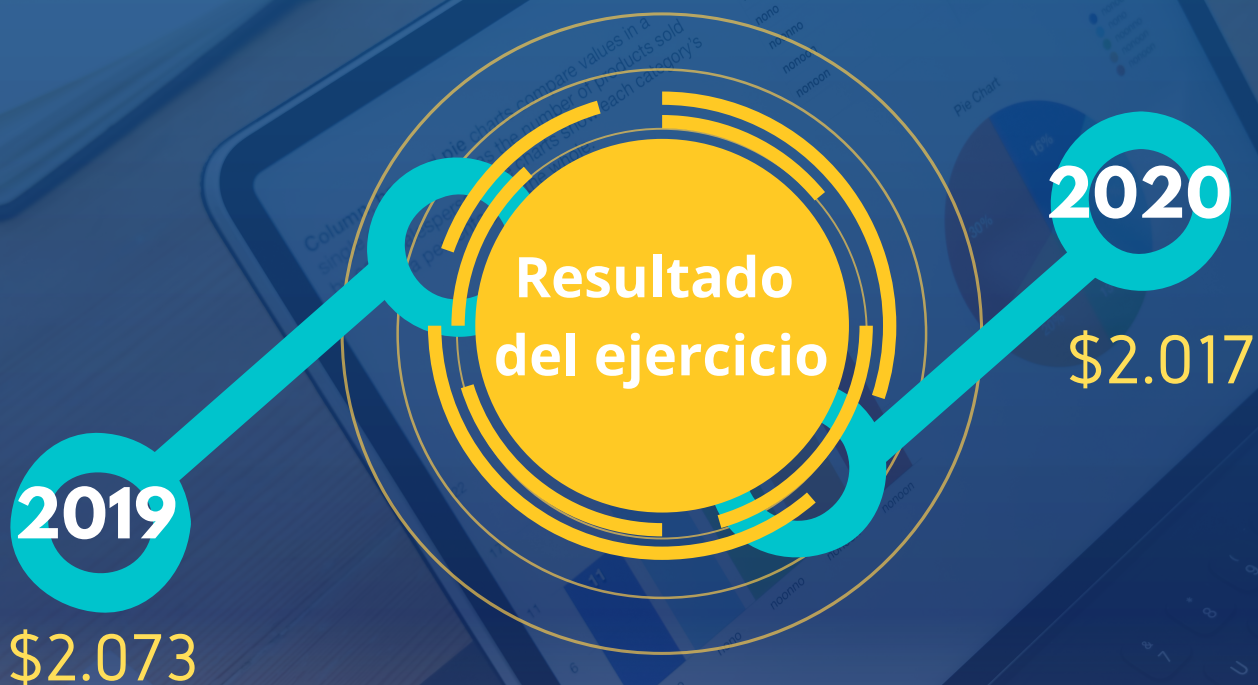
Cumplimiento

72%

2019 - \$ 48.894

Valor Económico Retenido- 2020

ESSI en la vigencia 2020 logró una utilidad neta de \$2.017 millones millones, en los cuales ya se encuentra incluida la inversión en equipamientos de alta precisión e Innovación,(etc), que durante la vigencia 2021, serán el resultado de procesos competitivos, visionarios frente a posibles nuevos contextos.



Estas cifras fueron aprobadas por la AUDITORIA Y ASEGURAMIENTO FINANCIERO RSM COLOMBIA S.A.S, para la vigencia 2020

CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO CON RELACIONES A LARGO PLAZO BASADAS EN LA TRANSPARENCIA

102-9; 102-10; 103; 204-1



Proporción de Gastos en Proveedores Locales

91%

De nuestros egresos son, invertidos en nuestros aliados estratégicos - (Proveedores)

Para ESSI es muy importante apoyar la económica de la región (Nación), pese a que se generan negocios con compañías de orden internacional.

ESTA ES LA RAZÓN POR LA QUE:

Nuestros Proveedores Nacionales facturan el **81%** de estos costos de ventas.

Además:

89%

De los bienes y servicios contratados son nacionales, el restante (11%), hace parte de nuestros aliados Internacionales, con quienes contratamos en los países que operamos, disminuyendo así costos de envíos, transporte, huella de CO2.



¡En total!

577

Proveedores, hicieron parte de nuestras operaciones, actividades, y servicios requeridos para el cumplimiento de nuestros objetivos de negocio en 2020.

RELACIÓN CON CLIENTES

103-1

Calidad de los productos:

(103-1- 416-2)

Ser líderes en el mercado nos compromete a ofrecer un portafolio variado y competitivo con productos de la mejor calidad para garantizar la satisfacción y fidelidad de nuestros clientes y usuarios.

De Cumplimiento en pruebas de aceptación en planta, previo a la entrega al cliente.

100%

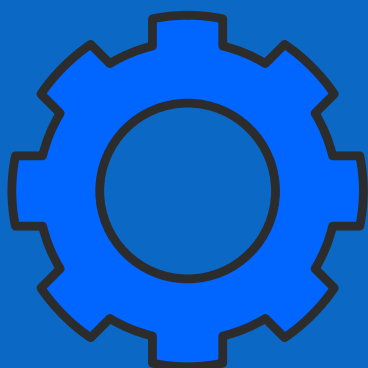
Para garantizar nuestra excelencia también efectuamos las pruebas SAT-(de aceptación en sitio) con la entrega al cliente. Este procedimiento hace parte de nuestro SIGC*, PRCC-003.

TOTAL : 10 PROYECTOS 20 OTS

Liberados por pruebas de funcionamiento y pruebas no destructivas

PROCESOS DE MANUFACTURA SOSTENILBE

Es nuestra intención estratégica brindar un servicio de clase mundial por lo que hemos estandarizado de funcionamiento realizadas a los equipos con tecnología ESSI, estableciendo los lineamientos que garanticen la efectividad de los mismos, a través de nuestro COORDINADOR de los procesos y adoptado tendencias y filosofías que nos llevan hoy a tener un a planta clase mundo.



PROGRAMACIÓN

Reducción de
Tiempo en 400%



PRODUCTIVIDAD

Aumento en 57%



AHORRO

95% Comparado
con 2019



RELACIÓN CON CLIENTES

103-1

El Mejor Servicio:

(103-1)-(103.2)

Dentro de las prioridades para ESSI se encuentra la prestación de servicios y la producción de soluciones de la más alta calidad, imprescindible para impulsar la sostenibilidad de la organización y la creación de valor para todas las partes interesadas.

El mejor Soporte técnico:



Disponibilidad 7/24



RELACIÓN CON CLIENTES

103-1 - 416-2

NUESTROS INDICADORES DE MEDICIÓN

Con el objetivo de asegurar la satisfacción del cliente, en 2020 ESSI define y pone en marcha el "Procedimiento para el aseguramiento de la Satisfacción de Cliente", con el objetivos de estandarizar los procesos y a la vez realizar el seguimiento de las percepciones de los clientes, y el grado de satisfacción en que se cumplen sus necesidades y expectativas.

ANÁLISIS DE EFICACIA Y CONFIANZA DEL CLIENTE

De acuerdo con la información registrada en el formato de seguimiento FOGI180 (Confianza del Cliente) se establece la comunicación con los clientes activos a través del seguimiento de PQRS y Felicitación, además de la gestión de llamadas, garantizado así el contacto continuo y el conocimiento de la percepción del mismo.

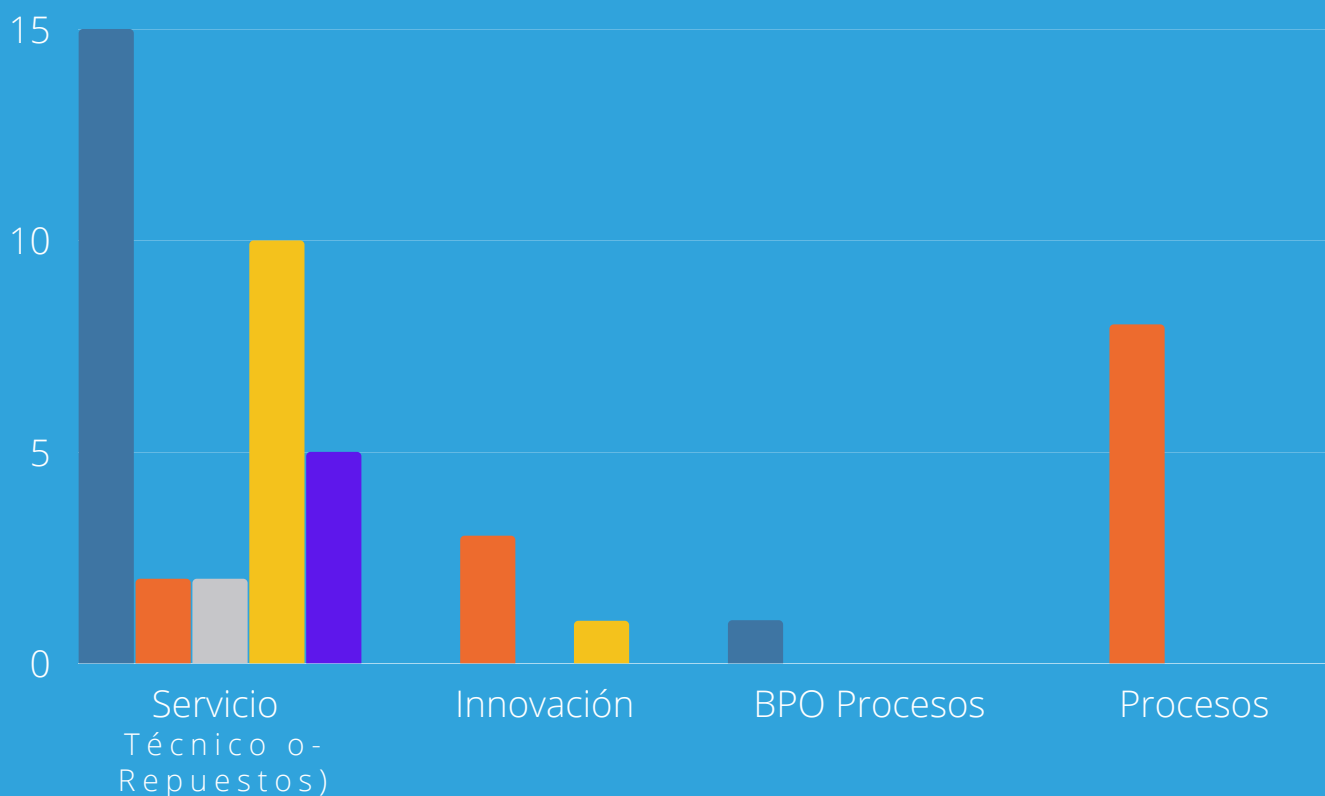
Para identificar con mayor precisión las posibles inquietudes, se hace discriminación de los clientes por UEN y la relación de clientes por localización (nacional o internacional)



UEN	Q	R	P	F	S	Total General
Servicio técnico repuestos	15	2	2	10	5	34
Innovación		3		1		4
BPO Procesos	1					1
Procesos		8				8
Total General	16	13	2	11	5	47

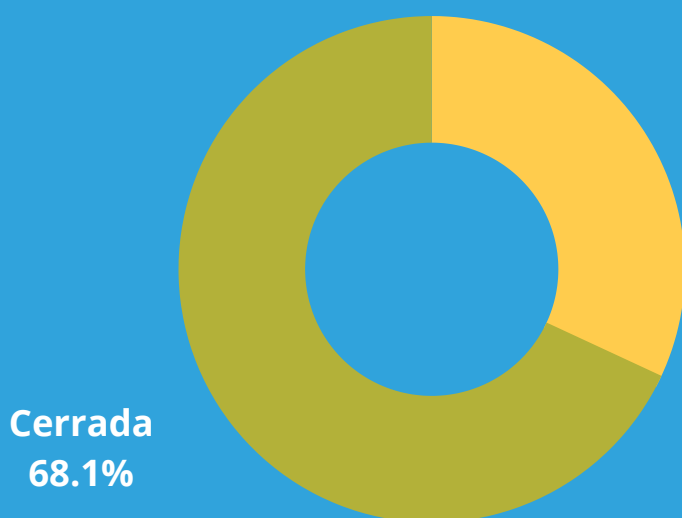
■ Queja
■ Reclamo
■ Peticion
■ Felicitacion
■ Sugerencia

Queja (Q)- Reclamo (R)- Petición (P) - Felicitación (f) - Sugerencia (S)



ANÁLISIS DE EFICACIA Y CONFIANZA DEL CLIENTE

Gestión y Eficacia de Cierres



Abierta
31.9%



Cerrada
68.1%

68%

De **PQRS** resueltas con respuesta inmediata y 29% restante ascendieron a procesos especializados

45%

De Confiabilidad

En todos nuestros procesos de atención y seguimiento a clientes

Nuestras Oportunidades en 2021

¡En total!

7 Nuevas Empresas

15 Clientes Nuevos



Nuevas alianzas

Convertimos nuestra planta en una vitrina comercial con tres pabellones de exposición, donde simulamos un ambiente de feria internacional durante (3) tres días.

Sistema de Protección de Datos Personales:

(418-1)

ESSI, mediante la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad de Datos Personales – SGSDP pone en vigencia su Política de Tratamiento de la Información, a partir de 2017, la cual mantenemos publicada junto con el aviso de privacidad en el portal WEB, www.essi.com.

De igual forma, en cumplimiento a la normatividad colombiana y salvaguardando los derechos de los colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés actualizó el registro en el RNBD y a partir de la estrategia de sostenibilidad se compromete en capacitar a sus colaboradores de manera presencial y a través de informativos virtuales.

Para esta vigencia, no se recibió ninguna reclamación por violación de la privacidad, ni pérdida de información por parte de los Titulares de Datos Personales; Nuestra Política fue socializada en el proceso de inducción de nuestros colaboradores, con los parámetros establecidos en nuestra POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES OTGI-06

GRI 300

CONTENIDOS AMBIENTALES

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA LA
GESTIÓN REALIZADA DESDE NUESTRO
COMPROMISO CON EL AMBIENTE

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO



NUESTRO PROPÓSITO:

La aplicación de la tecnología para la búsqueda de soluciones que implementen acciones que promuevan el uso de **Energía Renovable**

18 al 20%

De nuestra energía es generada en celdas solares



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO



Estamos comprometidos con promover la sostenibilidad ambiental en nuestra cadena de valor, buscamos impactar positivamente a nuestros proveedores, asegurando la gestión de los riesgos e identificando oportunidades de mejora en nuestros procesos en común, alineados con estándares de sostenibilidad y los ODS 2030

**ALIADOS DEL ENTORNO CON SOLUCIONES
RENTABLES Y
VENTAJAS AMBIENTALES
103-1**

Nuestro plan estratégico de sostenibilidad trabaja en 3 líneas de acción o principios estratégicos

1. Desempeño (ASE)
de los productos
de la Cadena de
Valor



2. Innovación para
minimizar
DESAFÍOS
ambientales



3. Mitigación del
Impacto Ambiental



Reducción de impactos ambientales, mejora en la eficiencia en general, dando valor a las iniciativas de sostenibilidad que fortalezcan la cadena de valor.



Ofrecer tecnología e innovación que ayude a minimizar el impacto ambiental de la operación de nuestros clientes

Medición para el control de consumos de papel como primer medida para la optimización de recursos naturales.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

Desempeño (ASE) de los productos de la Cadena de Valor

Dentro de nuestra gestión integral de proveedores y compras hemos venido ajustando nuestros procesos para así alinearnos a los nuevos retos que trae consigo el desarrollo de prácticas responsables que generen confianza entre nuestros grupos de interés.

Por esta razón, además de los criterios de calidad, precio, cumplimiento, regulación local aplicable y demás normas legales vigentes, nos hemos comprometido en la adquisición de bienes y contratación de servicios con **estándares éticos y transparentes, de buenas prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo**, las cuales influyen positivamente en la dinámica empresarial.

Trabajamos en nuestros nuevos formatos de selección y evaluación de proveedores, además de nuestro nuevo indicador de medición.

2. Innovación para minimizar Desafíos ambientales

ESPECIALISTAS EN PROCESOS UHT,
DESDE EL ACOPIO, HASTA EL FINAL DE LÍNEA

SOLUCIONES PROCESOS

SOLUCIONES ENVASADO

SOLUCIONES FINAL DE LÍNEA



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

2. Innovación para minimizar Desafíos ambientales

"Las empresas que como ESSI, abanderan los procesos de innovación, tienen un tarea ardua y exigente.

Desde nuestras unidades estratégicas de BPO-Procesos, Energy e Innovación propendemos por brindar soluciones que suplan las necesidades de nuestros clientes en términos de calidad, optimización y ahorro de recursos, y costos, desde procesos hasta final de línea, con características propias de nuestra organización, reconociendo al mismo tiempo las nuevas realidades en torno al cambio climático y la contaminación.

Esto significa:

- Tecnología de punta en procesos asépticos.
- Avanzar rápidamente hacia tasas de reciclaje más altas.
- Aprovechamiento de las materias primas y residuos de la operación.
- Aunar esfuerzos con todos los socios en la **cadena de valor** para definir y explorar modelos de negocio alineados con este nuevo contexto".



3.Mitigación del Impacto Ambiental



INDICADORES ASOCIADOS AL MODELO DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

302-1

En ESSI tenemos el compromiso de mejorar el desempeño energético de todas nuestras operaciones para fortalecer la competitividad y disminuir el impacto ambiental asociado.

A TRAVÉS DE LAS INICIATIVAS ENERGÉTICAS ENUNCIADAS Y EN EL MARCO DE NUESTRO MODELO DE GESTIÓN ENERGÉTICA, DURANTE 2020 LOGRAMOS LA REDUCCIÓN DE 16% Co2-EQ

El consumo energético de la organización fue medido en función de la cantidad de energía eléctrica utilizada para el funcionamiento del equipamiento electrónico e iluminación de áreas de trabajo, así como la de

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

combustibles fósiles (diesel y gasolina) utilizados para los vehículos. A continuación, se detalla el consumo por fuentes.

FUENTE	CONSUMO	FACTOR DE EMISIÓN	Total de Emisión - KG CO2
ACPM (Combustibles Líquidos)	4.626, 446	10, 39	48099,944
Gasolina	3396,893	8,89	30198, 379
Energía	128117 KW/h	0,194	24854,698

Indicadores clave de desempeño

Consumo Energético

302-4

Una de nuestras líneas de acción está enfocada en la Ecoeficiencia Operacional, traducida en controlar nuestro consumo de recursos naturales, con la medición y la reducción de los mismos en cuanto a energía y agua, por lo que relacionamos los datos de nuestros últimos 2 periodos de operación como base y proyección para el plan de trabajo a seguir y reportar en el próximo 2022.



ESSI incorpora criterios de eficiencia energética en la construcción y adecuación de sus oficinas tales como la implementación de iluminación LED, equipos de bajo consumo y auto recarga energética, entre otras medidas que favorecen la disminución del consumo energético.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

Ecoeficiencia Operacional Energía Eléctrica

Reducir el consumo de energía eléctrica (KWH)

Metas

	2019	2020	2021	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Consumo	178364	165315	P	P	P	P
Reducción %	7.3%	%	%			

(P) Se estiman que serán los datos que se retomarán para la definición de unas metas a cumplir (promedio) para la evaluación de reducciones de energía y agua para los años 2022, 2023, 2024)

Consumo Doméstico de Agua

303-1; 303-2; 303-5

Ecoeficiencia Operacional (Consumo Doméstico de Agua)

Reducir el consumo de Agua (m3)

Metas

	2019	2020	2021	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Consumo	649	608	P	P	P	P
Reducción %	6.3%	%				

Es de comentar que estos comparativos (recursos energía y agua) serán el punto de partida para realizar el debido seguimiento, optimizar recursos y además lograr la proyección de metas que nos permitan la medición eficaz a partir de 2021, mientras damos paso a nuestros protocolos y acciones para cumplir este gran indicador de Eficiencia Operacional.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

301-1; 306-2

Residuos por Tipo y Método de eliminación

DATOS 2020	Total Generado
Peligrosos (Kg)	424
Aprovechables (Kg)	6845 Kg
TOTAL :	7269 kg



Los proveedores que hemos seleccionado para la gestión de los residuos generados fueron sometidos a procesos de revisión legal, ambiental con el fin de determinar el grado cumplimiento de cada uno de ellos.

Fortalecimiento de la Cultura del Reciclaje y Gestión Social

102-11

Estamos orgullosos de ser una de las organizaciones que apadrina a Princare, proyecto que abanderará un modelo de negocio sostenible a través de la Economía Circular.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

Fortalecimiento de la Cultura del Reciclaje y Gestión Social



PRINCARE de la mano del reciclaje industrial, la gestión del conocimiento y la responsabilidad social, genera oportunidad para la reincorporación de personas con entornos de consumo de sustancias psicoactivas a la vida laboral, brindando oportunidades para reiniciar sus proyectos de vida.

Durante el desarrollo de la gestión 2020, se generó (1) un encuentro (mesa de trabajo Juvenil) con un grupo de niños (entre los 12 y 16 años de edad) del sector de la Esmeralda (Girón); debido a la contingencia por Covid 19, durante el resto del año, dicho encuentro no se pudo replicar.

Se planea una nueva convocatoria para 2021, en compañía de la coordinación de Justicia Local (área de prevención del delito y fortalecimiento de la justicia - UNODOC-ONU), e igualmente los demás aliados de Princare.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

Cumplimiento de la legislación y la Normatividad Ambiental

307-1

ESSI en acatamiento de las disposiciones establecidas por las autoridades ambientales, la aplicación de buenas prácticas y en cumplimiento de las medidas propuestas en los instrumentos de gestión, ha destinado los recursos necesarios para asegurar la óptima ejecución de actividades en La organización.

Estamos exentos de multas y/o sanciones monetarias por incumplimientos y normatividad ambiental durante el periodo del presente reporte.



Dentro de nuestros procesos de mejora continua, durante este año, realizamos nuestra auditoría de seguimiento para **ISO 14.001** con resultados óptimos y sin hallazgos arrojados.

Con el fin de concienciar y aumentar los niveles de competencia, promovemos espacios de capacitación y afianzamiento de habilidades, a través de nuestro programa de capacitación y seguimiento.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR-SOLUCIONES RENTABLES, CON EL MENOR IMPACTO

CAPACITACIÓN

OBJETIVO SGSST	ACTIVIDADES PROGRAMA GESTIÓN AMBIENTAL	N° COLABORADORES
Formación y Capacitación	Uso eficiente de recursos: energía, agua, combustibles, materiales reciclables	Todos los trabajadores
Formación y Capacitación	Clasificación de residuos, código de colores, consecuencias de la clasificación inadecuada de residuos	Todos los trabajadores
Formación y Capacitación	Capacitación en aspectos e impactos ambientales significativos y las consecuencias de no aplicar los controles definidos	Todos los trabajadores
Formación y Capacitación	Requisitos legales ambientales aplicables al proyecto, reporte de emergencias ambientales	Todos los trabajadores
Formación y Capacitación	Identificación de peligros y riesgos por manipulación de químicos, su correcto almacenamiento y disposición	Personal Operativo

GRI 400 CONTENIDOS SOCIALES

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA LA
GESTIÓN REALIZADA FRENTE A LOS
IMPACTOS ECONÓMICOS

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

Algunos de los aspectos más relevantes en nuestra gestión y fidelización de sostenimiento son:

- Trabajamos como una unidad transversal, inspirada en el propósito de cada Unidad estratégica de Negocio.

En nuestros objetivos misionales, estamos trabajando en canales de comunicación para la integración de todas las unidades de trabajo, tanto nacionales como internacionales.

- La utilización de las nuevas tecnologías y las redes sociales para el desarrollo de los colaboradores con una plataforma educativa en alianza con protección, la generación de estrategias para capacitación y certificación de competencias (Universidad Essi – SENA)

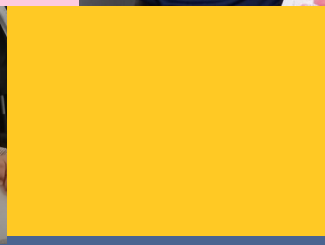
- La comunicación y la transparencia con los empleados para hacerles partícipes de la estrategia, los objetivos de nuestra cultura organizacional.

Incrementar el impacto de la gestión del Talento Humano y la productividad del personal contratado de la mano de una estrategia de fidelización.





*Promulgar siempre el diálogo
directo con respeto.*



Nuestro mayor compromiso es ser un empleador de calidad. Para ello, nos esforzamos por mejorar la gestión integral de nuestros recursos humanos, asegurando la capacitación continua para acompañar la transformación del sector de servicios.

103-1; 401-1

La finalidad de estas prácticas es la de contribuir a la generar empleo local, fortalecer el desarrollo de la región y contribuir al bienestar y calidad de vida de las comunidades cercanas a nuestra operación.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3
102-7



44%

De nuestros colaboradores son oriundos de las zonas de influencia donde realizamos nuestras operaciones y prestamos nuestros servicios

Contribuimos en el fortalecimiento de la calidad de vida de la mano de obra local



Reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo social y laboral del país, en el 2020 contamos con 366 colaboradores, con contratos transparentes, equitativos, alineados a nuestros modos de operación y estrategia de negocio.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 102-8, 103-1, 103-3
102-7



EQUIPOS DE TRABAJO DE CLASE MUNDIAL

Presencia por proyectos:

Nacional:

Total Cundinamarca:	83
Tocancipa:	46
Mesitas del Colegio :	30
Sopo:	5
Mosquera:	2
Total Antioquia:	4
Entrerríos	4
Total Cesar:	10
Aguachica:	10
Total Santander:	242
Barrancabermeja:	23
Planta principal	
Girón:	219

Internacional:

México:	8
Honduras:	5
Ecuador:	5
Venezuela:	2
Argentina:	1
India:	1

En cuanto a nuestra presencia en diferentes proyectos de talla nacional e internacional, es importante **RESALTAR** qué:

22 de nuestros colaboradores (Colombianos)- Talento ESSI, nos representan en diferentes proyectos en el extranjero (México, Honduras, Ecuador, Venezuela, Argentina, India)

Aunque estamos muy orgullosos de nuestro talento Colombiano, en ESSI, garantizamos la **participación e igualdad** de condiciones independientemente del género, la condición social, política y de nacionalidad



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3
102-7



DAMOS LA BIENVENIDA A NUESTROS NUEVOS GERENTES



Recurso humano, reclutando el mejor talento: Presenta los nuevos gerentes de la unidad de BPO e Innovación y Desarrollo.

Cada uno de nuestros Integrantes forma parte de los objetivos de la compañía para que ésta funcione correctamente. Por este motivo nos sentimos orgullosos de contar con ellos, sabemos que cumplirán con su rol específico e importante de acuerdo a sus capacidades y experiencia.



Archivo Fotográfico - tomado de nuestra Revista de Talento Humano ESSI (Uniendo Familias 4- Edición

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

En este periodo,
ESSI contó con
un total de 41
nuevos ingresos
FEMENINOS que
representa un



11%

del total de la
plantilla de
nómina de ESSI

74%

de EFECTIVIDAD
en los procesos
de selección
virtual (Por
COVID 19)

1.54%

TASA DE
ROTACIÓN

Para un totalde 5 c
olaboradores de una
planta promedio de 363
contratos.

2020 FUE UN AÑO DE RETOS Y CRECIMIENTO PROFESIONAL

Pese al golpe económico que trajo consigo la emergencia de salud pública de impacto mundial- SARS COVID 19, nuestros colaboradores contaron con una estabilidad económica, gracias a nuestra estrategia de trabajo que logró estabilizar los niveles de productividad, el cumplimiento y la satisfacción de nuestros clientes, aseguró en la mayoría de proyectos la permanencia de nuestros equipos de trabajo de clase mundial.

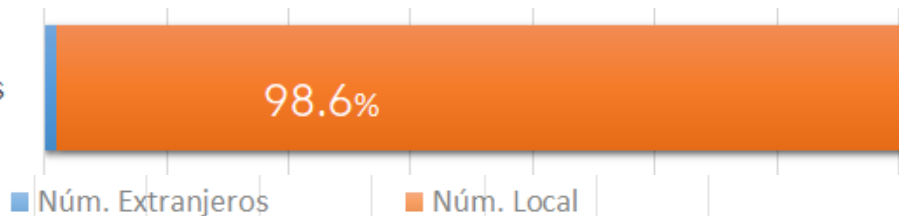
NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 103-1, 103-3
102-7



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nº-Colaboradores



NUESTRO TALENTO HUMANO

PROYECTOS ESSI

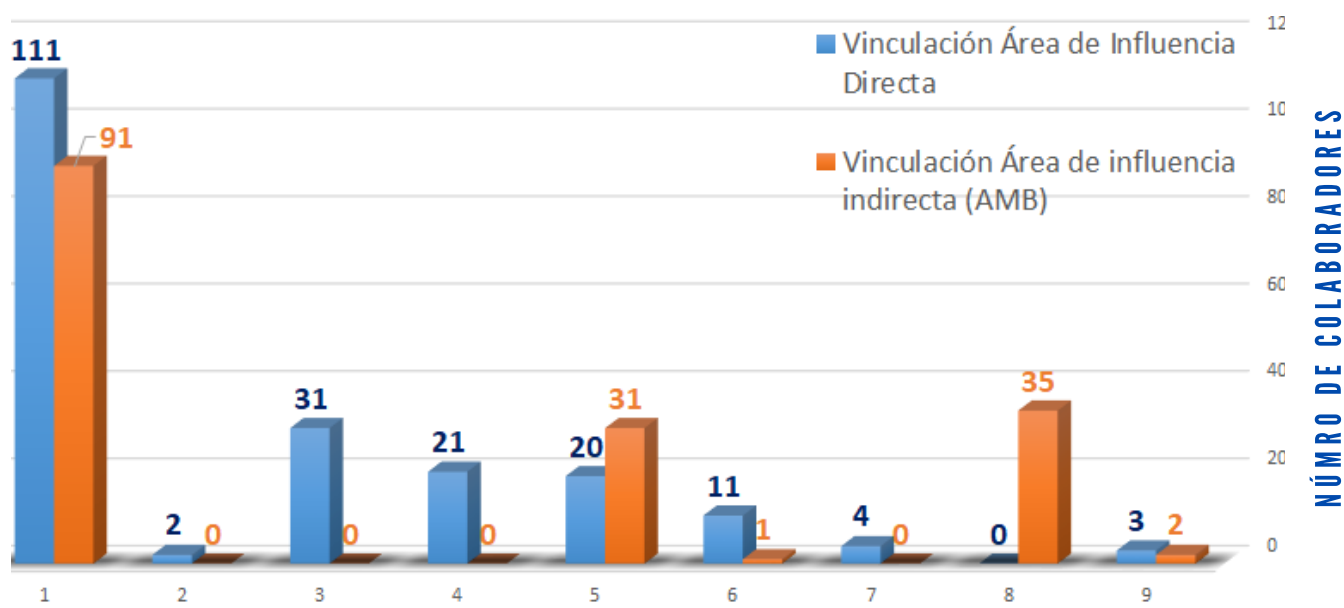
Núm. Extranjeros

5

Núm. Local

358

Presencia laboral - comunidades del área de influencia de los proyectos - ESSI



El Área de Influencia Directa (AID) es considerada el espacio(s) colindante(s) donde pueden surgir impactos de orden, ambiental, social, económico, por las actividades de operación de los proyecto, u organizaciones.

55%

Del total de los colaboradores de Planta Principal, 111 que representa un 55% de la plantilla laboral pertenecen al municipio de Girón, lugar donde se desarrolla la operación principal de ESSI.

Con estas cifras respaldamos acciones que promueven empleo, y con esto el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras comunidades más allegadas.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 102-8, 103-1, 103-3
102-7

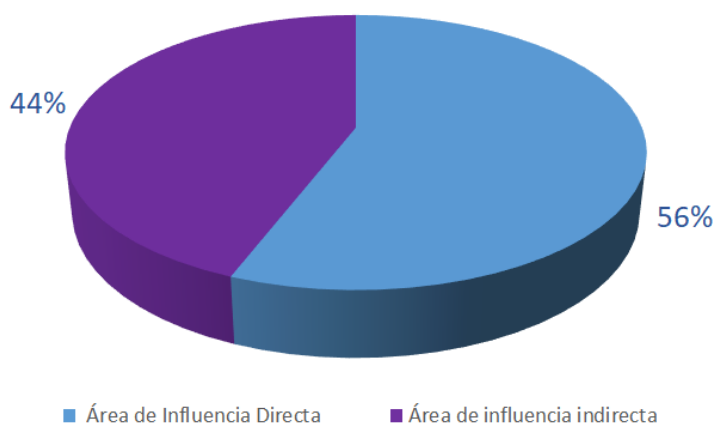


DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

72%

En promedio

de los proyectos de ESSI, dan prioridad en oportunidades de trabajo para las comunidades cercanas a las zonas de influencia donde se desarrollan los proyectos.



44%

de las vinculaciones laborales se efectúan con personal residente de las zonas de influencia y operación de la Compañía.



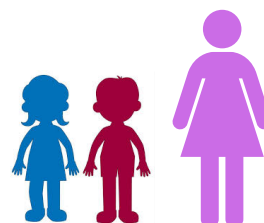
83%



17%

8

De nuestras colaboradoras son **madres cabeza de Familia**, lo que se traduce en el 47% del total de las mujeres de la Plantilla Laboral ESSI.



47%

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

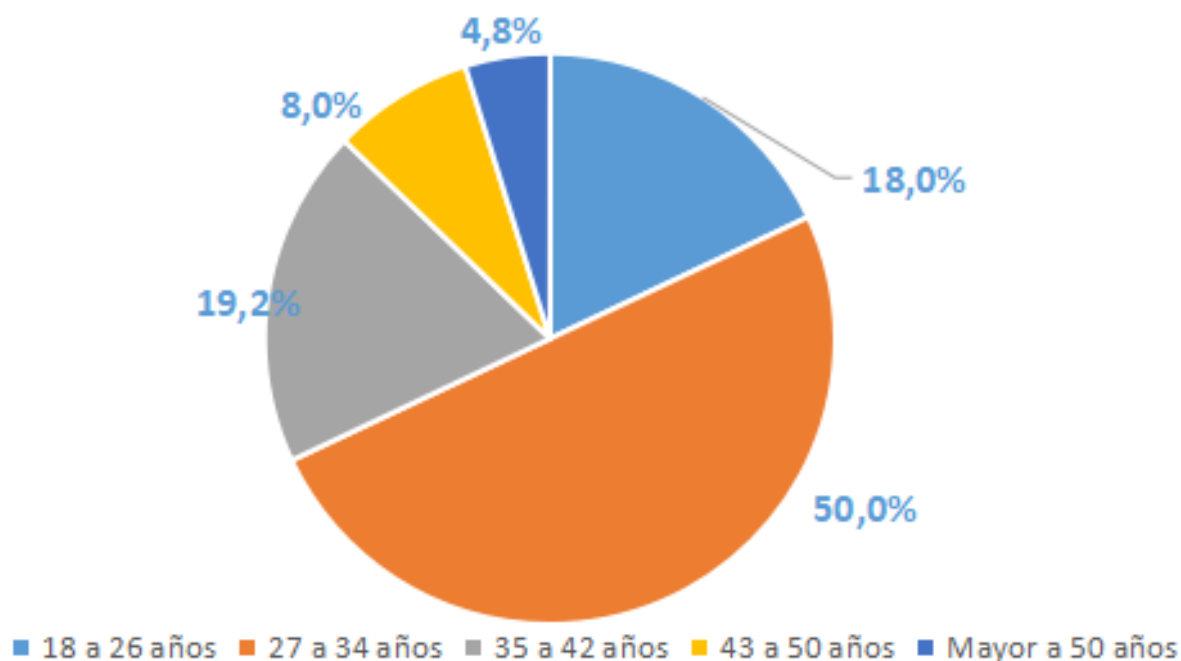
401, 403, 404: 103-1,,103-3, 102-7



INDICADORES DE DIVERSIDAD

Caracterización

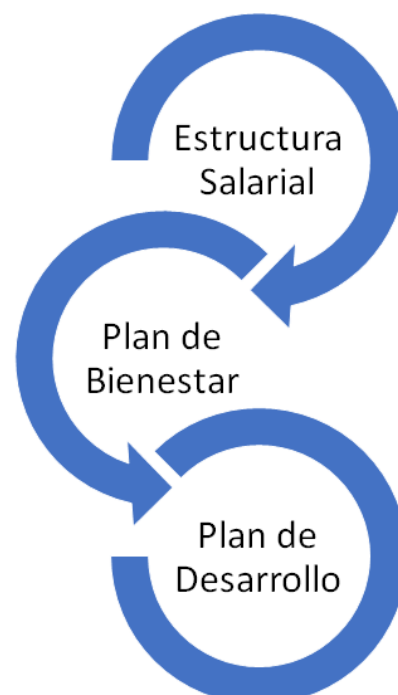
Rango de Edades Talento ESSI



En nuestro actuar garantizamos la **igualdad de condiciones** independientemente del género, la condición social, religiosa o política, entre otras.

ProductPlan

Para nuestro próximo informe 2021, generaremos algunos ajustes en la estandarización de jerarquías además del fortalecimiento del plan de ascenso, participación con perspectiva y equidad de género alineado con n nuestra estrategia Proyecto de Vida. AYUDANDO A CONSTRUIR NUESTRO: Mejor Ser Humano



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3, 102-7



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INDICADORES DE DIVERSIDAD- EQUIDAD DE GÉNERO

Posiciones Gerenciales -Directivas

POSICIONES	# COLABORADORES
GERENTES- DIRECTORES	27
LÍDERES-OPERARIOS	339
TOTAL	366

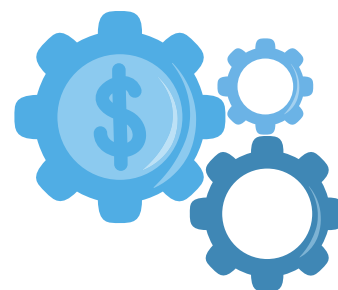


De 27 colaboradores en posiciones directivas y gerenciales, 20 son hombres y 7 mujeres, lo que representa un:

25%

De participación femenina en cargos directivos y gerenciales.

En nuestros objetivos misionales durante 2020, trabajamos en el fortalecimiento de los canales de comunicación, además se realizó la proyección de algunas estrategias para el respaldo de nuestra política salarial, centralización y unificación de funcione, jerarquías y niveles de cargo, para apoyar políticas de remuneración equitativa.



97%

Nuestro Indicador de Retención de Personal

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3, 102-7



Bienestar laboral (indicador propio)

Nuestras acciones están enfocadas hacia el aseguramiento de condiciones de estabilidad laboral y el desarrollo de competencias, tanto personales como profesionales, que que incidan positivamente en su bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar

BIENESTAR PARA LOS EMPLEADOS

Beneficios emocionales

Licencias

Licencia por Luto: El trabajador cuenta con 5 días hábiles por luto, en caso de muerte de un familiar.

2 días de descanso en temporada navideña.

También acompañamos a nuestros colaboradores, con espacios para que resuelvan asuntos relacionados con calamidad doméstica, sin embargo durante el 2020, no se presentaron casos.



Fondo de Empleados Financiera Progressa

23%

De los colaboradores, accedieron a (1) un crédito financiero, rápido, a la mano y con la mejor tasa de interés, amparada en la financiera Progressa, como servicio a sus asociados ESSI.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1,103-3, 102-7



BIENESTAR PARA LOS EMPLEADOS

En 2020 se realizaron actividades de bienestar por un aproximado de \$ 10.000.00 millones de pesos colombianos.

Estas actividades incluyeron:

- ✓ Fiesta de los niños
- ✓ Día de la familia Essiana
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Semana de los Valores- Premio Vive ESSI, Vive sus Valores
- ✓ Premio Cultura ESSIANA
- ✓ Premio al empleado del año 2020
- ✓ Eucaristía de Celebración 22 años Familia ESSI

Celebración de otras fechas especiales



La UEN de Repuestos y Soporte Técnico fue la feliz ganadora en la Semana de los VALORES



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3, 102-7



BENEFICIOS EMOCIONALES/AÑO 2020		
GÉNERO	TOTAL	UNIDAD
G. Masculino	40	Días
G. Femenino	144	Días
TOTAL:	184	Días

En este consolidado (Beneficios Emocionales), podemos evidenciar algunas jornadas y celebraciones mencionadas anteriormente; En esta información también se incluyen los días de licencia por maternidad, tomados tanto por mujeres como por hombres, dando alcance a nuestra cultura del respeto por la perspectiva y equidad de género, de igual forma, también es la razón por lo que se presenta un incremento en los días de disfrute de las mujeres.

Es de resaltar que la medición de estos espacios se efectuó realizando un consolidado de fechas con el respectivo promedio de jornadas de disfrute, para realizar un aproximado por días.

Calidad de Vida

Enmarcados en la Propuesta de Valor al Empleado, y también en los desafíos que trajo la reactivación económica en torno a la existencia de un riesgo biológico, en 2020 reevaluamos nuevos beneficios de salario emocional como la implementación de un plan complementario (básico, plus, preferencial) en medicina prepagada con cobertura para toda la empresa con unas tasas de pago compartidas entre colaborador y organización.

Ambiente laboral

Con el objetivo de definir estrategias que nos permitan ser uno de los mejores lugares para trabajar, con la estrategia 2021 del área de Gestión Humana, se generan unos focos de acción, donde se contempla el fortalecimiento del plan de bienestar y clima laboral de la mano de la estrategia Proyecto de Vida.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1,102-7



Capacitaciones

Evaluaciones de Desempeño

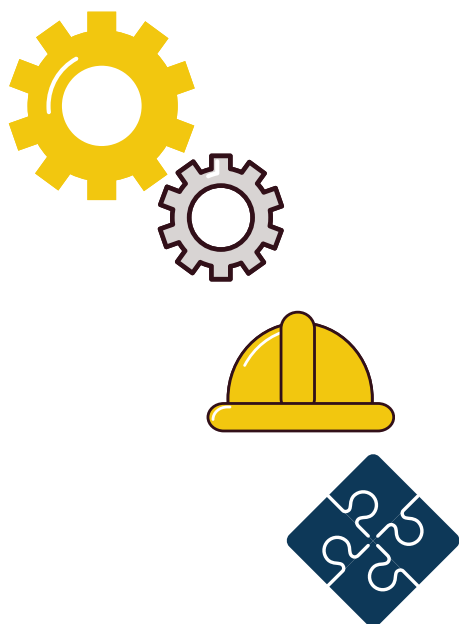
GRI 404-3

97%

De Satisfacción en los resultados arrojados por la Evaluación de Desempeño.

El departamento de Talento Humano de ESSI realizó en 2020 un total de 363 evaluaciones de desempeño, (mediante formulario de Google-escenario virtual, entre el personal femenino y masculino de diferentes niveles de cargo.

Todos los resultados contaron con un proceso de retroalimentación de la calificación a cada funcionario mediante la herramienta APP YET ANOTHER MAIL MARGE.



Proceso de Inducción - Reinducción

Todas nuestras nuevas contrataciones cuentan con un anticipado proceso de inducción, esta se dio al 100% del personal.

96%

que equivalen a 261 integrantes de Essi, con Reinducción efectuada en condiciones de efectividad.

NUESTROS RETOS SUPERADOS EN 2020

- Fortalecer los canales de comunicación de doble vía
- Desarrollar la plataforma de aprendizaje virtual (en alianza con Protección), para apoyar las necesidades de formación y capacitación de los colaboradores.
- Aunque varios de los eventos que estaban planteados para este año, no se pudieron llevar a cabo o fueron replanteados a través de la virtualidad, aprendimos que hay estrategias que traspasan fronteras y que podemos continuar aprovechando para afianzar nuestro relacionamiento con los colaboradores que están fuera de la región y el país.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3, 102-7



Capacitaciones

ESSI TE CAPACITA

FELICITAMOS A TODOS NUESTROS INTEGRANTES POR PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES Y A ELLOS POR SER LOS PRIMEROS

D.J. Andrea Medina
Directora Innovación

Luis Cordero
Auxiliar Contable

Ing Luz Mila Torres
Gerente de Calidad y Control Interno

#1
CAPACITACIONES

Universidad* Protección

Sabemos que puedes ser siempre el mejor, realiza las capacitaciones que enviamos a tu correo y fortalece tus competencias.

4

Se programaron 27 capacitaciones, con un alcance del 70% de cumplimiento.

70%

Resaltamos que la virtualidad fue un paso para programar y reestructurar nuestra planeación institucional y que esto conllevó a que algunas de las actividades planeadas por el equipo de gestión humana no se lograran llevar a cabo.

Sin embargo estamos orgullosos del buen uso dado a la plataforma virtual Universidad Protección, muchos de nuestros colaboradores dedicaron el tiempo para cumplir con los procesos de capacitación.

Reg. Fotográfico: Insumo de nuestra revista de Talento Humano-ED. #4-2020

NUESTROS RETOS PARA EL 2021

- Incluir dentro del Plan de Capacitación un Ciclo de Formación en las habilidades requeridas para la Vida extralaboral, con las cuales se puedan fortalecer aspectos como la dinámica familiar, la planeación y organización financiera.
- Entrenamiento específico y continuado en estilos de afrontamiento mediante las habilidades gerenciales de planeación, organización, priorización, manejo del tiempo, resolución de conflictos, razonamiento, negociación, proactividad, empatía.
- Incluir dentro de los planes de capacitación anual, actividades encaminadas a la estructuración del Proyecto de Vida, seguimiento al cumplimiento de metas personales.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-3, 102-7



DERECHOS HUMANOS 103,102-41; ODS-10

- Nuestra práctica de los derechos humanos guarda alineación con los principios rectores de Naciones Unidas y empresa, los 10 principios del pacto global, el plan nacional de derechos humanos y empresa, las normas de desempeño del IFC, entre otros, con lo que esperamos continuar avanzando en los próximos años de manera firme en su comprensión y aplicación.
- Nuestros principios de actuación en el marco del respeto por los derechos humanos se fundamentan en:
- Respetamos la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, aun cuando en la compañía no existe sindicato.
- El empleo es elegido libremente
- No permitimos trabajo forzado ni obligatorio, incluyendo la servidumbre por deudas ("bonded labour").
- No discriminación en el empleo
- Todos los trabajadores/as tienen las mismas oportunidades y trato sin consideración de su origen étnico, género, religión, opinión política, nacionalidad y origen social (OIT Convenios 100 y 111).
- Protección de los trabajadores migrantes
- Los trabajadores/as migrantes y desplazados gozan del amparo y condiciones que establezca la legislación nacional vigente.
- No apoyamos el trabajo infantil, sin embargo valoramos apoyar el proyecto de vida de los niños, hijos de nuestros colaboradores, por esto, dando cumplimiento al Convenio OIT, ARTÍCULO 6 – generamos oportunidades para que los niños conozcan espacios laborales y su funcionamiento, en condiciones de seguridad y alineados con la normatividad legal vigente.
- Las horas de trabajo no son excesivas

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



- Las horas de trabajo tienen que estar de acuerdo a la ley nacional y los convenios nacionales.
- Salud y seguridad de los trabajadores. Proporcionamos un ambiente de trabajo seguro y sano.
- Bienestar de los trabajadores/as. En todo lugar de trabajo se promueve la dotación de unas instalaciones adecuadas para la prestación del trabajo.
- Formación especializada. Es nuestro compromiso dar dentro de nuestras posibilidades los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de nuestros colaboradores/as y a la actualización de sus conocimientos y competencias
- Relación de trabajo
- Asumimos las obligaciones hacia los trabajadores/as establecidas por las leyes y normas del trabajo y de la seguridad social.
- Se pagan salarios suficientes para vivir (salario vital)
- Los trabajadores/as reciben salarios y beneficios que deben estar, al menos, al nivel de la legislación nacional o los convenios colectivos de aplicación a la industria o sector en que se incluyan si aplican.

Durante 2020 no tuvimos conocimiento de incidentes relacionados con los derechos humanos en nuestras operaciones incluidos nuestros proveedores y contratistas en cuanto a:

- Discriminación
- Trabajo infantil
- Libertad de asociación
- Trabajo forzado.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7

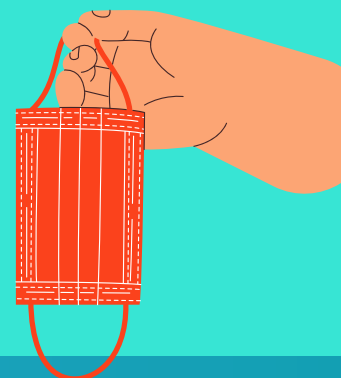


PLAN DE CONTINGENCIA POR COVID 19

- La empresa brindó el 50% de pruebas rápidas para COVID, a las personas identificadas en los cercos epidemiológicos, de casos sospechosos. Desde la presidencia organizacional el área de SST dispuso de un presupuesto, el cual ha sido ejecutado en alianza con nuestro proveedor de IPS (Medicina, Trabajo y Seguridad).

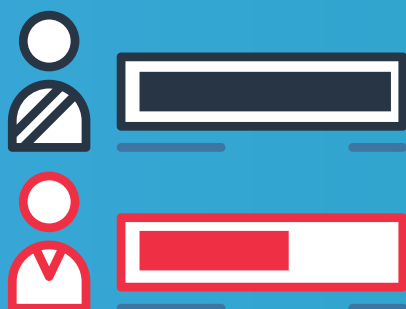


- Se crean 2 nuevos cargos de Oficiales Sanitarios, quienes son las encargadas de velar por el cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad, alineados a la resolución 666 del Ministerio de Salud y Protección Social.



Sistematización de Ingresos

- Así mismo se implementó un software para ingreso, toma de temperatura, además de una encuesta con aspectos relacionados a las condiciones de salud, esto con el fin de agilizar el ingreso de colaboradores a la Planta Principal, manteniendo las indicaciones de distanciamiento social, minimizar el desperdicio de papel, evitar el traspaso de documentos, y demás elementos que puedan generar contacto estrecho entre los colaboradores.



- Dentro de nuestro protocolo se resaltan las capacitaciones, charlas de seguridad y riesgo biológico, desinfección de áreas a través de proceso de nebulización con amonio cuaternario de quinta generación; así como toma de temperatura y seguimiento aleatorio al personal.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



PLAN DE CONTINGENCIA POR COVID 19



- Como medida de prevención, en el 50% de nuestros proyectos (externos) se están aplicando de manera periódica pruebas PCR entre el personal, con el propósito de identificar casos asintomáticos.

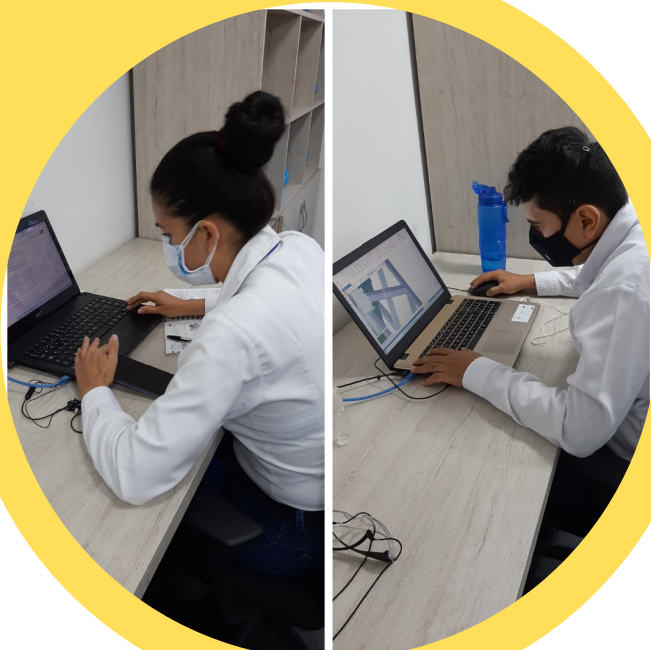
NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Identificación, valoración e intervención de riesgos y peligros

La Metodología utilizada para la identificación, valoración e intervención de los riesgos está basada en la GTC-45.



Dentro de nuestra priorización de Riesgos, es normal que encontremos el riesgo biológico como "Alto" por la connotación de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional, decretado por el Gobierno Colombiano a raíz de la propagación del Virus Covid 19-

Dentro de nuestro **Plan de Acción** para minimizar el impacto de este riesgo, se cuentan con distintos protocolos tanto de prevención, como de contingencia por casos Covid 19, los cuales se encuentran enmarcados dentro de la Resolución 666 del Ministerio de Salud y Protección Social.

En segunda instancia, se identifica Riesgo de Trabajo en Alturas, catalogado como "Alto", debido a la naturaleza de nuestra actividad.



100% COBERTURA DE REENTRENAMIENTO

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Identificación, valoración e intervención de riesgos y peligros

Es de destacar que dentro de nuestro Plan de Acción se desarrollan actividades de:

Exámenes Médicos Ocupacionales con énfasis en alturas para identificar si el personal es apto para el trabajo dentro de este factor de riesgo.

Certificación de curso avanzado y/o reentrenamiento de alturas para personal expuesto.

Instructivo de Trabajo en Alturas, inventario de Trabajo en Alturas y respectivo formato enmarcado en la Resolución 1409.

Suministro de equipos para Trabajo en Alturas.

Para finalizar, si el personal resulta "no apto" para entrenamiento o reentrenamiento de curso en alturas, este es remitido por la IPS a su EPS, para seguimiento y posterior reprogramación de esta actividad.

Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 103-1, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3



Alineados con nuestro pilar estratégico **"El mejor ser Humano"**, enfocamos nuestros esfuerzos en crear un entorno seguro para nuestros colaboradores y diligente con el cumplimiento y la mejora continua de las normas y estándares de la gestión de calidad, seguridad, ambiental, propiciando espacios para la capacitación en estilos de vida saludable, controles para la mitigación de aspectos e impactos ambientales identificados, y también para la prevención de la accidentalidad, entre otros.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

A través de este Comité se planearon y desarrollaron actividades que buscaron el bienestar tanto físico, mental y social de los colaboradores; trabajando constantemente por su seguridad y salud (investigación de accidentes, inspecciones de trabajo, reporte de actos y condiciones inseguras, entre otros).

El Comité tiene vigencia de (2) dos años de acuerdo con lo establecido por la ley colombiana, anualmente se verifica el cumplimiento de los indicadores de gestión de SST y seguimiento a las condiciones de seguridad, en general, de la planta.

Ausentismo Laboral

Causas de Ausentismo	Número de días 2020	
	Hombres	Mujeres
Días perdidos por Accidentes-Origen Laboral	121	0
Días perdidos por Enfermedad Comun	1339	200
Días perdidos por Licencias	23	108
Total días por Género	1483	308
Total:	1791	
Tasa de Ausentismo	0.13%	

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Sistema de Vigilancia Epidemiológica

A través de los Sistema de Vigilancia epidemiológica Auditivo y Biomecánico así como Programa de Riesgo Psicosocial y prevención por COVID 19, la compañía ha implementado actividades de seguimiento para retroalimentar su gestión y de este modo evaluar la implementación de sus sistemas de vigilancia

Durante este año, de manera periódica se realizaron:

- **Exámenes ocupacionales con énfasis osteomuscular;** estos exámenes nos permiten tener una visión panorámica de las condiciones de cada persona.
- **Programas de inspecciones periódicas** dentro de las cuales están inspecciones locativas, de riesgo biomecánico, de elementos de protección personal, y riesgo auditivo, como también por Covid 19.
- **Recorridos planeados con la ARL,** para validar condiciones que puedan generar enfermedad laboral a los trabajadores, Inspecciones de Puestos de trabajo y seguimiento al cierre de los hallazgos generales.

Nuestros indicadores de cumplimiento

Riesgo Auditivo

Es el cumplimiento, de actividades ejecutadas, alineadas con exámenes médico ocupacionales al 100% de los ingresos, y periódicos según los cargos establecidos;

Se realiza entrega y reposición de EPA, análisis y tabulación de audiometrías por parte de (Profesional Fonoaudiología-ARL), inspección de elementos de protección auditiva, mantenimiento y limpieza, para un total de 89 actividades.

Puntualmente 2 formaciones (Planta)

Se organizan jornadas de dosimetrías para proyectos fuera de la Planta principal.

98%

Cumplimiento
Actividades
Prevención
Capacitación

de
de
y

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Nuestros indicadores de cumplimiento

Riesgo Biomecánico

100%

De cumplimiento con 91 actividades entre inspecciones, charlas, capacitación y seguimiento a personal con prescripciones médicas, creación de estándares, consolidación de hallazgos, cálculo de indicadores y análisis de ausentismo.

Formación y prevención

(403-5)



Considerando que tenemos varios frentes de trabajo a nivel nacional, se cuenta con (1) una persona en el cargo de Coordinador HSEQ, el cual se encarga de toda la gestión del Sistema Integrado de Gestión en cada proyecto, rindiendo informe de gestión de manera mensual a la alta dirección de esta compañía.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Dicha Gestión de proyectos se mide con el Cumplimiento del indicador: Estándares del SGIC y requisitos contractuales, cuya meta de medición es del 80% y se encuentra en porcentaje de cumplimiento del **91%**.

91%

89%

De cumplimiento registró el plan de capacitación de la planta principal.

Permiso Parental

En el 2020, el total de colaboradores que gozaron de permiso parental fueron 4 (personal femenino y masculino, respectivamente; las 4 personas regresaron a laborar después de terminar su licencia).

100%

Cumplimiento de retorno a labores

El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.

"El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo."



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

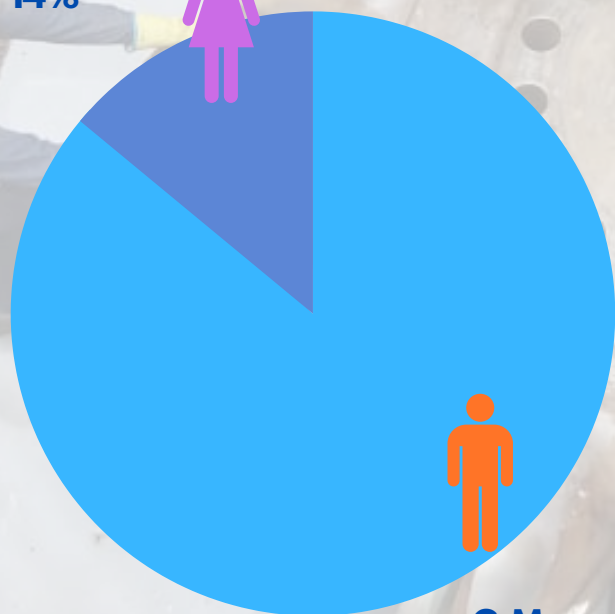
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

100%

Colaboradores (objeto de la aplicación de la encuesta), respondieron la encuesta de la batería de riesgo psicosocial

(%) PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR GÉNERO

G. Femenino
14%



G. Masculino
86%



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estas son las actividades que se promovieron para fortalecer avances en el programa de prevención del riesgo psicosocial y clima laboral:

- Aplicación de Evaluación de desempeño para gerentes desde el área de gestión humana con la firma externa VIRTUS, realizado como acción de mejora continua, a través de un diagnóstico interno.
- Diseño y divulgación del documento SVE Psicosocial
- EMPODERAMIENTO: Reconocimiento al Talento ESSI (valores corporativos), para el personal operativo.
- Taller auto-descubrimiento, actividad YO © marca personal, consta de dos sesiones dirigida al personal administrativo y operativo
- Taller sinergia positiva, desafío 5C, juegos de la amistad

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Indicador de Gestión

Fatalidades en
accidentes de
Trabajo:
0

Enfermedades de
trabajo:
0

Número de
accidentes de
trabajo:
12



Variable	2020	
	Hombres	Mujeres
Número de muertes	0	0
Cantidad de accidentes	12	0
Índice de Frecuencia	2.72%	

Evidenciamos que son los hombres, los que lideran el índice de accidentalidad, esto, debido a que el mayor porcentaje de mujeres se desempeña en cargos administrativos, mientras que los cargos relacionados con los hombres en gran parte son operativos.

Es de resaltar que, pese al impacto sanitario y económico que trajo consigo la pandemia, el sector lácteo, a diferencia de otras industrias se restableció rápidamente, recuperando la operación frecuente, y con esto, activando las necesidades de mantenimiento y seguimiento a las máquinas y el sistema operativo del sector en condiciones de bioseguridad y responsabilidad con nuestros colaboradores, quienes continuaron en las Plantas de nuestros clientes, mientras que nuestro Back Office, incluyendo áreas comerciales, de innovación, entre otras, apoyaron desde casa.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7



Sin embargo, la gestión de seguimiento y capacitación, se vio afectada por las restricciones de la emergencia sanitaria, se asume que se dificultó el sistema de capacitaciones y seguimientos personalizados, debido a la restricción de desplazamientos, por lo que se decidió realizar un acompañamiento virtual, el cual debido a la contingencia pudo tener algunas falencias que contribuyen a alterar este indicador.



A través de nuestro proceso de mejoramiento continuo, junto con la Gestión de Talento Humano, se han definido planes de trabajo donde las necesidades de capacitación sean alineadas con los perfiles laborales y que además promuevan el desarrollo de habilidades de crecimiento personal.

NUESTROS RETOS SUPERADOS EN 2020

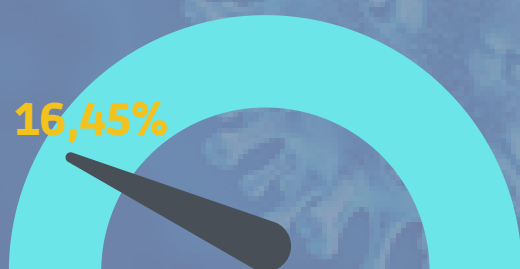
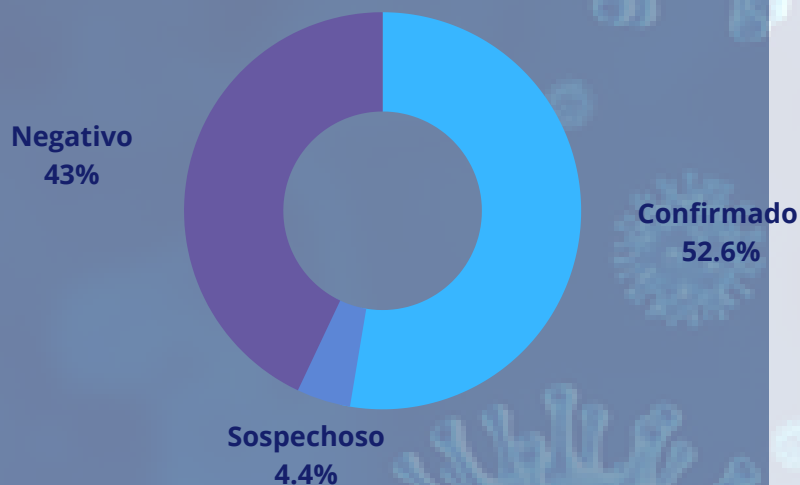
- Se definieron las especificaciones técnicas y contratación para las mejoras y optimización de los sistemas contra incendio del turbogenerador de la unidad 3 de la Central Cartagena y de las centrales de la tecnología hidráulica.
- Se inició el proceso de cuatro fases para las mejoras planteadas en los sistemas, contratando las mejoras en protección pasiva y sistemas de extinción con agentes gaseosos para la Central Termozipa.
- Se definieron las especificaciones técnicas y avances en la contratación para la mejora del sistema contra incendio a base de agua para las áreas prioritarias de la Central Termozipa.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7

Indicador de Gestión

Nuestro Desempeño en Materia de COVID 19



Participación de casos a enero 2021

¿Dónde se presentan?

✓ Por cada 100 trabajadores se presentan 16,45% casos confirmados

Distribución de los casos por centro de trabajo

CENTRO DE TRABAJO	CASOS	% PARTICI
PLANTA	16	27%
INNOVACION	14	23%
TERMOZIPA	11	18%
EMGESA	9	15%
SACEITES	4	7%
ECODIESEL	3	5%
ARRANQUES	1	2%
DESCARGADERO	1	2%

✓ 642 DÍAS FUERON PERDIDOS POR COVID 19

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR - EL MEJOR SER HUMANO

401, 403, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 102-7

Indicador de Gestión

Nuestro Desempeño en Materia de COVID 19

16.45%

Tasa de Casos



83.4%

Direccionado



Por cada 100 trabajadores se presentan 16,45% casos confirmados



90,4% de los días perdidos los asume la organización.

7%

Horarios Flexibles

9%

Incapacidad Temporal



172
Tasa días

Por cada 100 trabajadores se pierden 172 días por Casos covid.

AUDITORÍAS Y REVISIÓN GERENCIAL

Durante el año 2020 se realizaron 03 visitas de seguimiento y auditorías del ente regulador ICONTEC- y 1 revisión gerencial, con óptimos resultados.



CONTINUIDAD Y MEJORA

Renovación de las certificaciones de los sistemas de gestión ISO9001, ISO14001, ISO45001 como evidencia del compromiso gerencial con los estándares en todos los procesos.

CULTURA DE ESTANDARES

Alineación de los proyectos de BPO en la implementación de estándares de calidad, seguridad y ambiental como uno de los pilares de crecimiento comercial.

INFRAESTRUCTURA SEGURA

Inversión en instalaciones seguras: Cambio luminarias de planta.

Adecuación cuarto de sustancias químicas

Diseño de la red contraincendios
Compra de servidor para almacenamiento de información

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO

Calidad como columna vertebral de generación de indicadores alineados a estándares de calidad, ambiental y seguridad.

CONFIABILIDAD

Inclusión de pruebas de análisis de espesores y tanques (Código ASME, examen ultrasónico para materiales y fabricación)



CONTENIDOS GRI



Soluciones Eficientes



JUNTOS SUMAMOS VALOR,

CREANDO SOLUCIONES QUE TRANSFORMAN NUESTRO PAÍS

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENIDO	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA , NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Perfil de la Organización						
GRI 102 Contenidos Generales 2016	1;9	102-1	Nombre de la Organización			
	9; 18	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios			
	2;9	102-3	Ubicación de la sede			
	2	102-4	Ubicación de las operaciones			
	14;	102-5	Naturaleza de la Propiedad y forma jurídica			
	9	102-6	Mercados servidos- Nuestra Organización - ESSI en cifras			
	10,11, 60, 65	102-7	Tamaño de la organización			
	9, 60, 62, 65	102-8; 401, 402	Información sobre empleados y otros trabajadores GESTION SOCIAL			
	39	102-9	Cadena de suministro			
	15, 4, 5, 6	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hay cambios Signifi- cativos en la Org.		
	49, 53	102-11	Principio de precaución (Gestión Ambiental)			
	53	102-12	Iniciativas externas			
	12	102-13	Afiliación asociaciones			
	3,4,5	102-14	Carta del Presidente, Declaración alto ejecutivo			
	22, 30	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades			
	9; 17;18	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta			
	17	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Estamos generando nuestro programa de Ética Empresa.		
	14;15	102-18	Estructura de gobernanza			
	14;15	102-19	Delegación de autoridad			
	14	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales			
	20	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales			
	17	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités			
	17	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno			
	15	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			
	23	102-25	Conflictos de interés			
	14;15	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia			

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENIDO	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA , NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Perfil de la Organización						
GRI 102 Contenidos Generales 2016	15	102-27	Reportar las medidas tomadas para desarrollar y potenciar el conocimiento de los miembros del máximo órgano de gobierno en temas económicos, sociales y ambientales.			
	23	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales			
	23	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo			
	23	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales			
	17	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			
	84	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas **Los temas críticos son expuestos por las gerencias de las diferentes áreas en los comités de Gerencia o Sostenibilidad y allí se toman decisiones, estrategias y planes de acción.			
	88	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas **Los temas que se llevan a Comité de Gerencia son aquellos que por su naturaleza, alcance y cuantía deben ser discutidos y aprobados por este, toda vez que, de acuerdo con lo establecido en los estatutos y la ley, se escapan de las facultades ordinarias de la administración. No contamos con el número de preocupaciones, sin embargo, cada preocupación identificada se gestiona a través del Comité o UEN que corresponda; Además del seguimiento, hasta el cierre de la misma a través de procesos de Auditoría Interna.			
	24, 25, 26	102-40	Lista de grupos de interés			
	72, 73	102-41	Acuerdo de negociación colectiva			
	9; 20, 21;	102-42	Identificación y selección de grupos de interés			
	24, 27, 24	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés			
	28,29	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados			
	29; 31	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados			
	19, 21; 23; 26, 33	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas			
	29	102-47	Lista de los temas materiales			
	8, 84	102-48	Re expedición de información **No hay re-expresiones significativas			
	8	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Este es nuestro primer informe		

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENIDO	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA, NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Perfil de la Organización						
	8	102-50	Periodo objeto del informe	Enero - diciembre 2020		
	8	102-51	Fecha del último informe	No Procede		
	5;10	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual		
	2, 5	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe			
	2;5, 10	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI			
	90	102-55	Índice de contenidos GRI			
	10	102-56	Verificación externa			
Dimensión Económica						
Enfoque de gestión	103- 2	Todos los capítulos Se encuentra al inicio de cada contenido				
GRI 201: Desempeño económico	10,36 , 37,38	201-1	Valor económico generado y distribuido			
	60, 63	202-2 (400)	Proporción de contratos de la comunidad local	Generación de empleo AI (Área Influencia)		
	39	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Compromiso de abastecimiento local		ODS 3,5
GRI 205: Anticorrupción 2016	30, 17	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Principio 10	ODS 8, 11
	31	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Principio 10	
	31	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se han presentado	Principio 10	
Dimensión Ambiental						
GRI 103: Enfoque de gestión	28, 47, 49, 63, 64, 82	103	Enfoque de gestión			
GRI 301: Materiales 2016	53	301-1	Materiales usados por peso y volumen		Principio 7,8	
		301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		Principio 8	
GRI 302: Energía 2016	50, 52	302-1	Consumo energético dentro de la organización		Principio 8	ODS 7
	-----	302-2	Consumo energético fuera de la organización			
	-----	302-3	Intensidad energética	Contenido asociados al modelo de eficiencia energética	Principio 8,9	ODS 7
	50, 51	302-4	Reducción del Consumo energético			

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENIDO	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA, NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Dimensión Ambiental						
GRI 303: Agua	51, 52	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Disponible información de año anterior, para generar una meta de cumplimiento de Reducción	Principio 8	ODS 7
	52; N.A.	303-1	Extracción de agua por fuente	No se realiza este tipo de Actividad (Consumo Doméstico)		
	----	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Consumo Doméstico No Procede		
	----	303-3	Agua reciclada y reutilizada			
GRI 305 Emisiones	51, 53	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)			
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		Principio 8	ODS 13
	----	305-6	Estas emisiones no son significativas.	No Procede		
GRI 306: Vertimientos y residuos	53	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación			ODS 13
	53	306-4	Transporte de residuos peligrosos			ODS 13
GRI 307: Cumplimiento legal ambiental	55	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	A la fecha del informe no se recibieron multas o sanciones relacionadas con incumplimientos de la legislación ambiental	Principio 8	
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores	47, 48	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales Estamos trabajando En implementar criterios de sostenibilidad en la selección y evaluación de proveedores	En 2020 desde la Propuesta de sostenibilidad se Genera Formato de Evaluación ASG para Proveedores; para socializar en próximo reporte.		

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENID	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA, NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Dimensión Social						
GRI 401 Enfoque de Gestión	39, 59,63	103- , 204-1- 401	Enfoque de Gestión			ODS 8, ODS 5
	59, 60,62, 63	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Principio 6	ODS 8
	67, 68, 69	401-2	Beneficio para los empleados de tiempo completo			ODS 8
	82	401-3	Permiso parental		Principio 6	
GRI 402: Relaciones con los trabajadores 2016		402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	La compañía se ciñe por las normas laborales colombianas, cuya regla general es de dos meses para los preavisos en los cambios	Principio 3	
	78, 79	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad			
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	77, 79, 84	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional			
	80,81, 82,83, 84	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Adelantamos nuestras evaluaciones de Riesgos, y generamos un plan de capacitaciones		
GRI 404: Entrenamie nto y educación 2016	70, 77, 80	404-1	Media de horas de formación al año por empleados			
	70, 71	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	70	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Principio 10	ODS 8, 11
	63, 64	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados			
	72	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			

TÍTULO GRI	PÁG	CONTENIDO	ASPECTOS DEL REPORTE	COBERTURA, NOTA OMISIÓN	P.G	ODS
Perfil de la Organización						
GRI 406: No discriminación	72, 73	406-1 103, 102-41	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han presentado	Principio 2	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	72	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		Principio 3	ODS 8
GRI 408: Trabajo infantil	72	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Se está terminando nuestro Compromiso de Ética y	Principio 5	
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	72	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Transparencia,- todos los Proveedores deben firmar El Programa de Ética y Transparencia aceptando criterios de DDHH, prohibición del trabajo forzoso, infantil.		
GRI 412: Evaluación de derechos humanos		412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		Principio 2	ODS 8, 5, 10
GRI 414: Evaluación social de los proveedores		414-1	Se Genera formato ESG- para próximos reportes de sostenibilidad, en la propuesta de valor de la Estrategia de Sostenibilidad.	Estamos trabajando en implementar criterios de sostenibilidad en la selección y evaluación de proveedores	Principio 2	ODS 9
GRI 416-2 Salud y Seguridad de los Clientes	40, 42	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Nuestro Sistema de Atención a PQRS, no registró ningún caso de incumplimiento e impactos negativos		