

Comunicación de progreso Sucroal S.A.

2020



Sucroal
Biotecnología en movimiento

Comunicación de Progreso (CoP)

Las empresas que participan en el Pacto Mundial de la ONU deben presentar una *Comunicación del progreso* (O CoP por sus siglas en inglés) anual a sus grupos de interés en la que se detalla el progreso obtenido en la instrumentación de los diez principios y, si corresponde, el respaldo de los objetivos de la ONU a través de sus proyectos de alianzas.

Declaración de apoyo continuo al Pacto Global

Sucroal S.A. es una empresa colombiana con más de 40 años de trayectoria, hace parte de uno de los grupos empresariales más grandes de Colombia, la Organización Ardilla Lulle.

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

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

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

Nuestras plantas cuentan con los más altos estándares de calidad, avalados bajo las certificaciones de calidad ISO9001 versión 2015 otorgada por Icontec, con vigencia hasta noviembre de 2023, certificación de seguridad alimentaria BRC versión 8 otorgada por SGS, con vigencia hasta Junio de 2021 y certificación de seguridad en la cadena de suministro ISO28000 otorgada por AES con vigencia hasta 2023.

Nuestros productos y soluciones llegan a más de 32 países alrededor del mundo, lo que nos convierte en una compañía capaz de adaptar nuestra propuesta de valor en Colombia o en cualquier parte del mundo.

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

Condiciones Laborales

Una de las características de Sucroal S.A. es su orientación al mejoramiento de la Calidad de vida de sus colaboradores, dentro de nuestra filosofía de personal, siempre hemos propiciado el respeto por los derechos de nuestros colaboradores, hecho demostrable porque a la fecha no hemos tenido ningún tipo de conflicto laboral derivado del abuso o irrespeto a los derechos humanos. La estabilidad laboral, es uno de los principios fundamentales de la Compañía sintiéndonos hoy orgullosos de tener colaboradores de 20, 30, 35 y

hasta 40 años de labor para nuestra compañía, durante 2020 se pensionaron por edad 6 personas de nuestra planta de colaboradores, de esta manera hemos ido generando oportunidades laborales, contando actualmente con equipos de trabajo renovados. El promedio de antigüedad de nuestros colaboradores es 11 años, aun cuando hay 31 colaboradores que cumplieron 30 años o más vinculados a la Empresa.

Propendemos permanentemente por el trato justo y respetuoso de los colaboradores, una comunicación abierta y permanente con ellos, un trabajo digno y muy bien compensado, y un clima organizacional gratificante. Buscamos constantemente, ser un apoyo para el mejoramiento del entorno familiar de nuestro personal. Igualmente exigimos de nuestros contratistas internos un comportamiento igual al nuestro en el cumplimiento y responsabilidad con sus trabajadores respecto a las condiciones de trabajo, pagos, trato, otorgamiento de la seguridad social y otras obligaciones.

Derechos Humanos

Nuestro compromiso con los derechos humanos ha sido confirmado a través de las auditorias de responsabilidad social y las certificaciones de nuestros sistemas de gestión. Sucroal hace parte del SEDEX, y se acoge a la iniciativa de Comercio Ético dando cumplimiento a la auditoría de responsabilidad social empresarial (RSE) basada en SMETA 4 pilares, para lo cual nos presentamos a auditoria de actualización y aprobación en la versión No. 6 durante el año 2020, por parte de

Intertek. Los comportamientos éticos que integran esta iniciativa son:

- **El empleo es elegido libremente:** Ninguna persona está obligada a desempeñar actividades con las cuales no se sienta a gusto. De igual manera, quien desee renunciar a su cargo, podrá hacerlo libremente, teniendo en cuenta un plazo de aviso razonable.
- **Respetamos la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas:** Toda forma de asociación constituida por los trabajadores en busca del ejercicio de sus derechos y la negociación, es respetada y respaldada.
- **Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas:** La seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo son una constante. Se proporcionan los recursos y los procesos de formación necesarios para garantizar que se respete la seguridad del trabajador.
- **No empleamos mano de obra infantil:** Sucroal se acoge a la norma de la OIT en busca de la erradicación del trabajo infantil y se abstiene en toda circunstancia de contratar los servicios de menores de 18 años.
- **Pagamos un salario digno:** Los salarios y las prestaciones sociales cumplen con los requisitos que rigen la normatividad colombiana. El trabajador debe estar plenamente informado sobre las condiciones de su trabajo.

- **Las horas de trabajo no son excesivas:** El horario de trabajo es acorde a lo dispuesto en la normatividad colombiana y en todos los casos, las horas extras se pagan conforme lo exige la ley.
- **No hay discriminación:** No se acepta ninguna forma de discriminación al momento de contratar o suspender el contrato de un trabajador.
- **Proporcionamos un trabajo estable:** Toda relación laboral cumple con lo establecido en la legislación en materia contractual.
- **No permitimos un trato inhumano o severo:** Todo el tipo de abuso en contra del trabajador está prohibido.

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

Así mismo tenemos certificación del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo ISO45001:2019, otorgada por Icontec, con vigencia hasta noviembre de 2023.

Medio Ambiente

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

Nuestras operaciones son desarrolladas dentro de los conceptos de responsabilidad social, uso racional de los recursos naturales y mejoramiento

continuo, empleando la prevención como criterio fundamental para la búsqueda de la protección y preservación del medio ambiente, excediendo las reglamentaciones legales existentes.

Hemos hecho las inversiones necesarias para que todos nuestros efluentes sean debidamente tratados y buscamos que nuestros procesos no tengan impactos negativos sobre el medio ambiente, este compromiso lo confirmamos a través de la certificación del sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001:2015, otorgada por el Icontec y con vigencia actual hasta noviembre de 2023, y con iniciativas como la huella de carbono para asegurar un mundo mejor para las nuevas generaciones.

Responsabilidad social

SUCROAL busca siempre generar un impacto social positivo en salud y educación.

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

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

Así mismo, en conjunto con la Alcaldía Municipal de Palmira, se entregó la dotación de una de las aulas de la sede educativa Bosques del Edén, escuela oficial en la cual están beneficiados 480 estudiantes, desde preescolar hasta educación media.

La Empresa y el Secretariado Pastoral Social de la Diócesis de Palmira colideraron la entrega de 150 mercados a la población vulnerable del municipio, para mitigar los efectos económicos de estas familias por causa de la pandemia de COVID-19.

La Gobernación del Valle y la Policía Nacional recibieron aportes de alcohol por parte de Sucroal S.A., como insumo importante en labores de limpieza y desinfección para evitar el contagio de la COVID-19 en la región. Se entregaron cerca de 11.067 y 200 litros a estas dos entidades, respectivamente.

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

Anticorrupción

Programa de Cumplimiento

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

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

- **Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT)**

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

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

Sucroal cuenta con un Manual de Políticas Internas para el Manejo de Datos Personales, el cual es de estricto cumplimiento por parte

de todos los terceros que deseen tener relaciones comerciales con la Empresa.

- **Política de Cumplimiento Ley Antisoborno**

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

- **Manejo de Regalos y Cortesías de Proveedores**

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

- **Código de Ética**

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

Cumplir con nuestras políticas y procedimientos no es opcional y no hacerlo puede traer como

resultado consecuencias severas para el Sector y los trabajadores que resulten involucrados.

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

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

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

Mario Alejandro Chaves Campo

Gerente General

E-mail: mchaves@sucroal.com.co

Tel: +57 2 431 06 37

Nuestro Propósito

Sucroal es una empresa colombiana de biotecnología que ofrece productos de alta calidad y desarrolla en conjunto con sus clientes soluciones eficientes para brindarles valor

agregado a sus productos y servicios, siendo sostenibles con el medio ambiente.

Visión

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

Misión

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

Política Integral

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

Valores y principios

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

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. DERECHOS HUMANOS | 10 |
| 1.1. Salud y Seguridad Laboral | 10 |
| 1.1.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo "COPASST" | 12 |
| 1.1.2. Formación, prevención y control de riesgos | 12 |
| 1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial | 13 |
| 1.1.4. Preparación para emergencias | 13 |
| 1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo | 13 |
| 1.1.6. Higiene Industrial | 14 |
| 1.1.7. Medidas preventivas frente a la COVID-19 | 14 |
| 1.2. Programas de Bienestar | 16 |
| 1.2.1. Programas de salud | 16 |
| 1.2.2. Seguro de vida | 16 |
| 1.2.3. Absentismo Laboral | 16 |
| 1.2.4. Vacaciones | 16 |
| 1.2.5. Auxilio de alimentación | 17 |
| 1.2.6. Salario Mínimo de Contratación | 17 |
| 1.2.7. Comité de Convivencia Laboral | 17 |
| 2. ESTANDARES LABORALES | 22 |
| 2.1. Sindicato SINTRASUCROAL | 22 |
| 2.2. Trabajo Forzoso | 23 |
| 2.3. Promedio de antigüedad | 23 |
| 2.4. Distribución del personal por género | 23 |
| 2.5. Prácticas laborales | 24 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.6. | Préstamos..... | 24 |
| 2.7. | Auxilios | 24 |
| 3. | MEDIO AMBIENTE | 26 |
| 3.1. | Sistema de Gestión Ambiental | 26 |
| 3.2. | Nuestros programas ambientales | 29 |
| 3.2.1. | Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua..... | 29 |
| 3.2.2. | Programa de Uso Eficiente de la Energía | 31 |
| 3.2.3. | Programa de Gestión de Residuos desde la perspectiva de ciclo de vida..... | 34 |
| | Enviar a tratamiento..... | 35 |
| | Enviar a disposición final | 35 |
| 3.3. | Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental..... | 36 |
| 3.3.1. | Consumo de Energía..... | 36 |
| 3.3.2. | Consumo de agua | 36 |
| 3.3.3. | Gestión de Residuos..... | 37 |
| 4. | ANTICORRUPCIÓN | 40 |
| 4.1. | Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas | 40 |
| 4.2. | Prácticas Administrativas y Contables..... | 41 |
| 4.3. | Conflicto de Intereses..... | 42 |
| 4.4. | Confidencialidad..... | 42 |
| 4.5. | Programas de Cumplimiento | 42 |
| 4.6. | Código de Ética de Sucroal S.A. | 44 |
| 4.7. | Valores y principios | 45 |

ACCIONES PRÁCTICAS PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

1. DERECHOS HUMANOS

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

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

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

clientes, proveedores, contratistas y demás grupos de interés.

1.1. Salud y Seguridad Laboral

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

Los parámetros incluidos en esta filosofía son:

- Cumplir con la regulación vigente en Colombia sobre Salud y Seguridad en el trabajo.
- Proteger y mantener el mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los colaboradores, disminuyendo los niveles de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través del control de los riesgos en su origen.

- Preservar en buenas condiciones de operación los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Todos los niveles de dirección son responsables por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- El control de riesgos estará incorporado en cada una de las tareas y la seguridad primará en el desarrollo de cualquier trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ser veedores del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Empresa.
- Participar en diversas actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre temas de salud ocupacional.
- Promover la participación de todos los trabajadores en las diversas actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Participar en la investigación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y proponer medidas correctivas a

que haya lugar para evitar su ocurrencia.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.
- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y Salud en el trabajo incluyendo la inducción de nuevos empleados.

1.1.2. Formación, prevención y control de riesgos

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

A continuación reportamos el alcance de los programas asistenciales que llevaron a cabo durante el año 2020.

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

Así mismo, durante en 2020 se realizó acompañamiento y asesoría a las familias de los trabajadores.

1.1.3. Capacitación y formación en Seguridad Industrial

Durante el 2020 Sucroal S.A. capacitó a sus colaboradores en los siguientes temas:

- Aspectos básicos de la operación con materiales peligrosos.
- Higiene postural y manejo de cargas, Trabajo saludable.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial – Normas de seguridad.
- Normatividad de tránsito y transporte.
- Certificación de montacarguistas.

- Formación en trabajo seguro en alturas.
- Manejo de extintores.

1.1.4. Preparación para emergencias

Se realizaron simulacros de rescate en altura y Hazmat en carretera.

1.1.5. Actividades de medicina preventiva y del trabajo

Durante el año 2020 se desarrollaron diversas actividades de prevención y promoción, que permiten mantener y mejorar la salud y calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

| Actividad | Acumulado 2020 |
|--|----------------|
| Tensión arterial | 100 |
| Examen médico ocupacional periódico | 181 |
| Revisión osteomuscular SVE | 50 |
| Pruebas para psicoactivos | 100 |
| Audiometrías | 120 |
| Optometría | 120 |
| Exámenes paraclínicos manipuladores de alimentos | 30 |
| Valoraciones médicas laborales | 120 |

1.1.6. Higiene Industrial

Con el fin de identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales que pueden causar enfermedades laborales, durante el año 2020 se realizaron las siguientes mediciones higiénicas.

| Medición | Cantidad de puestos evaluados |
|----------------------|-------------------------------|
| Material particulado | 2 |
| Vapores orgánicos | 5 |
| Sonometrías | 20 |
| Iluminación | 40 |
| Humos metálicos | 1 |
| Dosimetrías | 10 |

1.1.7. Medidas preventivas frente a la COVID-19

Se establecieron protocolos y medidas preventivas dentro de la Empresa para garantizar las condiciones de higiene y bioseguridad de los colaboradores, frente a la pandemia COVID-19, que activó la situación de emergencia en el país desde marzo de 2020. Entre algunas de las acciones implementadas se encuentran:

- Establecimiento de protocolo de bioseguridad para mitigar el riesgo de contagio de COVID19 dentro de las instalaciones de la Empresa, con la implementación y adopción de medidas, cuya inversión superó los \$ 400 millones COP.
- Trabajo remoto para personal cuyas funciones podían ser desarrolladas desde sus hogares, instalando VPN y herramientas necesarias para el desarrollo de estas.
- Reducción de la capacidad de las rutas de buses, reduciendo el aforo del personal que utilizaba las rutas.
- Entrega de tapabocas y kits de higiene a todos los colaboradores.
- Suspensión de actividades con presencia masiva de personas. Se redujo, igualmente, el aforo de los espacios comunes.

- Aumento en la frecuencia de limpieza y desinfección de las áreas de trabajo, incorporando vaporizaciones con cloro orgánico, por parte del proveedor de servicios de aseo.
- Instalación de lavamanos portátiles, nuevos dispensadores de jabón y alcohol en la planta, para garantizar el lavado constante de manos por parte del personal.
- Cambio de mobiliario de comedores, instalando divisiones en acrílico para minimizar el riesgo de contagio durante la toma de alimentos.
- Sensibilización constante por canales de comunicación internos y entrega de folletos a los colaboradores sobre las medidas preventivas.
- Dotación de un cuarto exclusivo para la atención primaria de posibles casos de COVID-19. Así mismo, se puso a disposición del personal una línea de atención COVID para el reporte de síntomas, casos y mayor información.
- Instalación de 55 válvulas de pedal en los lavamanos de los baños y los lavaplatos de las cocinetas de Sucroal, como parte de las medidas de prevención implementadas por la pandemia.
- En 2020, Sucroal realizaron más de 180 pruebas a colaboradores con posibles síntomas de Covid-19, con una inversión superior a los \$50 millones COP.
- Establecimiento de nuevo control de acceso de personal, articulado con la toma de temperatura y encuesta sobre nivel de riesgo frente a la COVID-19, reemplazando el sistema biométrico.
- Creación, desde el inicio de la pandemia, de un Comité de Crisis,

que periódicamente evaluaba la implementación de las medidas y protocolos, estadísticas de contagios en la Empresa, toma de decisiones o despliegue de planes de acción frente a los resultados.

- Reconocimiento a nuestros colaboradores por la resiliencia y compromiso durante la situación de emergencia declarada en Colombia por la pandemia.

1.2. Programas de Bienestar

1.2.1. Programas de salud

Durante 2020, Sucroal S.A. subsidió el 90% del plan complementario de salud de Colpatria, dirigido fundamentalmente al grupo familiar de los colaboradores de la Compañía; a diciembre de 2020, se beneficiaron 548 personas de la póliza de salud Medical Care I y Care IV de la aseguradora ALLIANZ y se pagaron más de \$278 millones COP por concepto de primas de salud.

1.2.2. Seguro de vida

En 2020 se pagaron \$ 234 millones COP por el concepto seguro de vida, Sucroal S.A. asumió el 100% del costo.

1.2.3. Absentismo Laboral

La incapacidad médica general ambulatoria fue la principal causa de absentismo en la Empresa durante el 2020, representando el 30% del total.

Durante 2020 en Sucroal S.A. no se presentaron accidentes fatales.

1.2.4. Vacaciones

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

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

Personal vinculado antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los colaboradores que ingresan a partir del 1 de enero del año 2003 hasta el 31 de diciembre de 2013, los días adicionales de vacaciones empiezan a contar después del quinto año de antigüedad en la Empresa.

En 2020, Sucroal S.A. brindó entre todos sus colaboradores 706 días adicionales de vacaciones a los exigidos por la ley y pagó un monto superior a \$ 715 millones COP por primas de vacaciones.

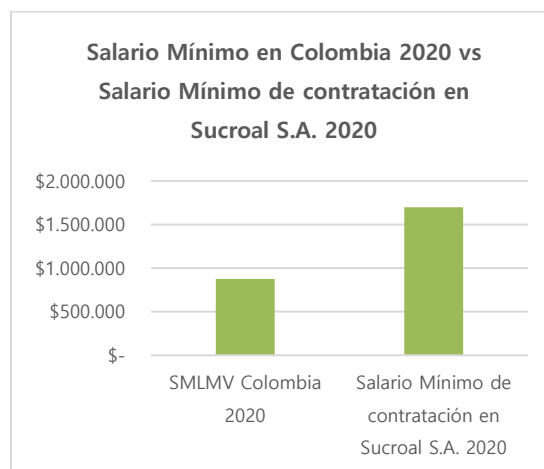
1.2.5. Auxilio de alimentación

En el 2020, Sucroal S.A. pagó \$ 1.188 millones COP por el concepto auxilio de

alimentación de sus trabajadores.

1.2.6. Salario Mínimo de Contratación

El salario mínimo en Sucroal S.A durante el 2020 fue 93,67% mayor con relación al salario mínimo legal vigente en Colombia durante el mismo periodo.



Comparación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en Colombia en 2020 con respecto al salario mínimo de contratación de personal a término indefinido en Sucroal para el mismo periodo.

1.2.7. Comité de Convivencia Laboral

Tiene por objeto promover la disciplina, la sana crítica, e identificar y valorar comportamientos que afecten el orden y la convivencia tanto de los trabajadores como de los contratistas, dentro de la

Empresa, según el código de ética, el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial. Dicho comité lo conforman: dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores y sus respectivos suplentes.

Durante 2020, el CCL de Sucroal desarrolló actividades en pro del mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Compañía, sensibilizando a través de campañas en medios de comunicación interno y con apoyo de charlas relacionadas con competencias blandas, haciendo seguimiento al cronograma y presupuesto asignados, presentando a la alta dirección la gestión y el balance de casos reportados y conciliados durante el año.

Manual de Convivencia Laboral

Comité de Convivencia Laboral
CL-MNL-002 v2



Sucroal
Biotecnología en movimiento

Vigente desde:
05-02-2018

Manual de Convivencia Laboral

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

1. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Política de Convivencia Laboral

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

Mario Alejandro Chaves Campo
Gerente General

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

"Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato,

un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo".

1.2. Modalidades de Acoso Laboral

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

Maltrato Laboral

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

Persecución Laboral

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

Discriminación Laboral

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

Inequidad Laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

Entorpecimiento Laboral

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

Desprotección Laboral

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

¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?

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

Conductas que no constituyen acoso laboral

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

1.3. Comité de Convivencia Laboral

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

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

2. ALCANCE DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

El Manual de Convivencia se hace extensivo a todos los colaboradores directos de Sucroal S. A.

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

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

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

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

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

Los colaboradores deben evitar:

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

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

5. DERECHOS Y DEBERES

La Compañía con los empleados debe:

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

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

Los empleados con los compañeros de trabajo deben:

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

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

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

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

En el formato debe especificar lo siguiente:

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

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

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

2. ESTANDARES LABORALES

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

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

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

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

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

Sucroal reafirma su compromiso con la Iniciativa de Comercio Ético, brindando igualdad de oportunidades a quienes participen en el proceso de selección sin discriminación por razones de sexo, credo, religión, o costumbres respetando la dignidad e intimidad de las personas. La decisión de selección estará centrada en los méritos profesionales en la idoneidad y condiciones humanas de la persona y no en recomendaciones u otro tipo de influencias externas.

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

2.1. Sindicato SINTRASUCROAL

Sucroal S.A. respeta el derecho que tienen sus colaboradores a la libre asociación y la negociación colectiva, por

eso en 2019 llevó a cabo la Convención Colectiva de los Trabajadores donde se llegaron a acuerdos Sindicato-Empresa, partiendo del pliego de peticiones presentado por los Representantes del Sindicato a la Empresa.

El 73% de los empleados de la Compañía se encuentran afiliados al Sindicato SINTRASUCROAL.

2.2. Trabajo Forzoso

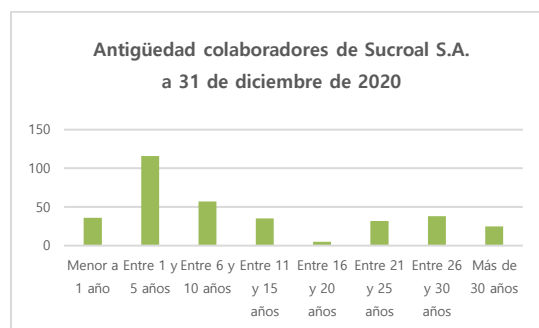
Todos los colaboradores de Sucroal S.A. cuentan con un contrato laboral que estipula los términos y las condiciones de la prestación de servicio, el cual han firmado de manera voluntaria.

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

Nuestro compromiso con los derechos humanos ha sido confirmado a través de las auditorías de responsabilidad social, destacando la auditoría SMETA v 6 de SEDEX.

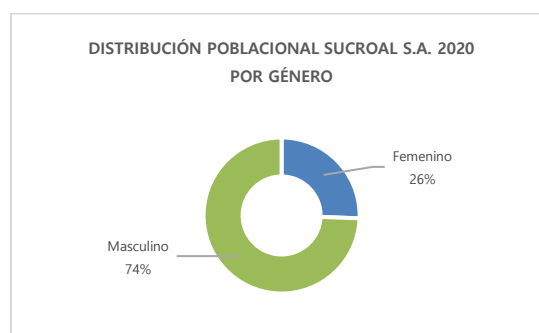
2.3. Promedio de antigüedad

Durante 2020 el promedio de antigüedad (tiempo de servicio) de nuestros colaboradores fue de 11 años.



Número de empleados agrupados por el tiempo de servicio en Sucroal S.A. 2020

2.4. Distribución del personal por género



Distribución del personal por género en Sucroal S.A. 2020

Sucroal es de las pocas empresas que tiene un Comité Gerencial mayoritariamente femenino, con una participación del 70%.

2.5. Prácticas laborales

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

En el 2020 el monto destinado a estos beneficios ascendió a \$ 4.127 millones COP.

Primas extralegales

| Prestación | Valor |
|------------------------|-------------------------|
| Prima de vacaciones | \$ 715.135.450 |
| Prima de junio | \$ 526.506.171 |
| Prima extra de navidad | \$ 160.754.525 |
| TOTAL | \$ 1.402.396.146 |

2.6. Préstamos

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

organización, y el de mejoramiento (libre inversión) para el personal que cumplen 11 años. Estos créditos se pagan en un periodo de 7 años con el monto de las cesantías.

| RESUMEN DE PRÉSTAMOS | | |
|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Préstamo a largo plazo | No. Empleados beneficiados | Total |
| Vivienda | 1 | \$ 24.843.000 |
| Mejoramiento | 0 | \$ 0 |
| Vehículo | 0 | \$ 0 |
| SUBTOTAL | 1 | \$ 24.843.000 |
| | | |
| Préstamo corto plazo | No. Empleados | Total |
| Calamidad | 17 | \$ 64.856.343 |
| Educación empleado | 8 | \$ 36.769.300 |
| Educación hijos | 13 | \$ 39.015.538 |
| Odontología | 0 | \$ 0 |
| Necesidad | 18 | \$ 35.877.126 |
| SUBTOTAL | 56 | \$ 176.518.307 |
| | | |
| GRAN TOTAL 2020 | 57 | \$ 201.361.307 |

2.7. Auxilios

Igualmente, los auxilios constituyen otro aporte importante de la Empresa para el

bienestar de los colaboradores y sus familias.

| RESUMEN DE AUXILIOS | | |
|----------------------------|------------|-----------------------|
| AUXILIO ESCOLARIDAD | No. Hijos | Valor |
| Primaria | 68 | \$ 23.120.000 |
| Bachillerato | 94 | \$ 21.150.000 |
| Universidad | 54 | \$ 28.833.000 |
| SUBTOTAL | 216 | \$ 73.103.000 |
| | | |
| AUXILIO | Empleados | Valor |
| Maternidad | 4 | \$ 1.922.000 |
| Lentes | 67 | \$ 23.987.000 |
| Monturas | 20 | \$ 2.230.000 |
| Lentes de seguridad | 6 | \$ 1.498.000 |
| Defunciones familiares | 5 | \$ 7.068.000 |
| Defunción colaborador | 1 | \$ 788.000 |
| Idiomas | 0 | \$ 0 |
| SUBTOTAL | 103 | \$ 37.493.000 |
| | | |
| GRAN TOTAL 2020 | 319 | \$ 110.596.000 |

3. MEDIO AMBIENTE

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

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

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

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

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

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

Como muestra de ello, desde el 2014 Sucroal S.A. ha mantenido la certificación en el sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 versión 2015, así como desde el 2019 logró la certificación en ISO 14064 versión 2006 para la declaración de verificación del inventario de gases efecto invernadero de las emisiones directas e indirectas de la operación.

3.1. Sistema de Gestión Ambiental

Introducción

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

Asociado con el objetivo No. 13 Acción por el Clima, la Empresa verificó su inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI) bajo la norma ISO 14064-1 también conocido como Huella de Carbono Organizacional, lo cual surge como una iniciativa para contribuir con la disminución de las emisiones GEI que aportan al cambio climático.

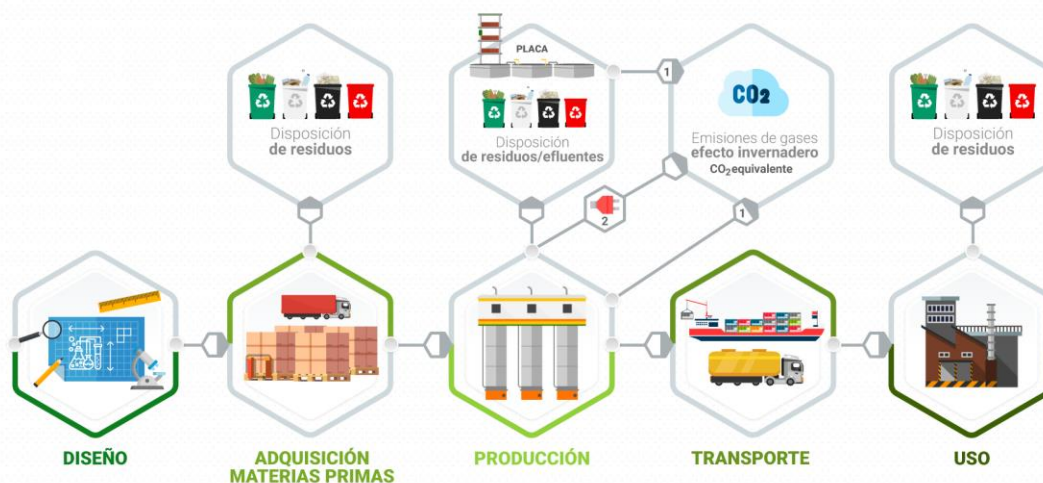
El año 2017 se definió cómo el año para la línea base por ser el primer periodo de inventario de GEI en el cual se garantizó la información suficiente y verificable, bajo los estándares de la norma, sobre las emisiones de la Compañía de manera que las mediciones en años futuros, objetivos y metas de reducción puedan ser comparadas con las del año base.

En el año 2020 se calcularon las emisiones de CO₂ del año 2019 y en dicho informe además se recalcularon las emisiones por CO₂ biogénico del año base que son provenientes de la quema del biogás del sistema de tratamiento de aguas residuales y las emisiones por el tratamiento de las aguas residuales en el sistema aeróbico de la Compañía.

Sucroal considera dentro de su filosofía corporativa el manejo y la preservación de los recursos naturales, su lema es transformar recursos renovables protegiendo el medio ambiente, desde una perspectiva de ciclo de vida (ver figura 1).

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

Ciclo de vida
Productos **Sucroal S.A.**



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

Las operaciones en la etapa de producción son realizadas de una manera ambientalmente responsable. Los diferentes programas establecidos para la disminución del consumo de

recursos, la reducción de emisiones, de residuos, de vertimientos y finalmente el cierre de ciclos productivos a través del desarrollo de coproductos; demuestran el compromiso que tiene la Empresa frente a la conservación del medio ambiente. Integramos todas las iniciativas de ahorro y uso eficiente de los recursos tanto renovables como no renovables usados en la producción.

El desarrollo de Coproductos que son productos secundarios de los procesos refleja la capacidad de la Empresa de lanzar nuevos productos provenientes de procesos productivos ya existentes a partir de la gestión de la innovación en

la organización. Se agrega valor a dichos productos secundarios y se comercializan eliminando de esta forma su impacto ambiental.

La Empresa cuenta con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con los lineamientos de la norma ISO 14001:2015, en el año 2020 recibió la auditoria de renovación y la certificación estará vigente hasta el año 2023.

Además, recibió la declaración verificación del inventario de Gases Efecto Invernadero bajo la norma ISO 14064-I para emisiones directas e indirectas de la organización generadas en el año 2019, teniendo en cuenta como año base el 2017.

3.2. Nuestros programas ambientales

Sucroal como parte del modelo de sostenibilidad implementa estrategias encaminadas al consumo eficiente y responsable de los recursos. Desde el punto de vista ambiental, el agua y la

energía son nuestros energéticos más importantes y por ello tienen gran importancia, trabajamos en la formulación de programas donde se identifiquen los puntos del proceso susceptibles de mejoramientos.

Se llevan a cabo los siguientes programas ambientales:

3.2.1. Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua.

3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía.

3.2.3. Programa de Gestión de Residuos sólidos.

Estos programas están enfocados en: repensar, reutilizar, reparar, restaurar, reducir en la fuente, recuperar, reciclar (aprovechar), y como última medida enviar a tratamiento o disposición final.

3.2.1. Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua

Hemos implementado una serie de acciones con el fin de racionalizar y

optimizar el consumo de agua. La metodología adoptada es la que se encuentra descrita en la norma ISO 50001:2011.

A continuación, se mencionan algunas de las acciones implementadas en el programa:

- Recuperación de los condensados del sistema de vapor.
- Corrección oportuna de las fugas de vapor de los cabezales del sistema.
- Reparación de aislamientos térmicos.
- Revisión continua de las trampas para los condensados.
- Control del consumo de agua en la dilución y lavados de los procesos de producción.
- Reutilizar aguas de proceso.
- Reducción del consumo de agua de pozo al no utilizarlo directamente para enfriamiento.
- Optimización sistemas de refrigeración.

- Optimización del tratamiento de aguas en calderas para reducir el número de purgas.
- Reutilizar el agua caliente de procesos en otras operaciones, consiguiendo un aprovechamiento energético.
- Reducir el consumo de agua en las regeneraciones de celdas y en los procesos de sanitización de equipos.

En cuanto a energía se han optimizado procesos realizando las operaciones con equipos más eficientes encontrando los puntos óptimos de operación, además utilizando únicamente los equipos que son necesarios.

Los principales planes de la planta de Cítrico, Alcoquímica y Servicios implementados en el 2020 se resumen en la siguiente tabla.

Principales planes en Sucroal implementados en el 2020

| PLANTA CITRICO | | | | |
|------------------------|----------------------------------|--|---|--|
| Proceso | Equipo | Objetivo | Cómo lograr el Objetivo | Logro (%) |
| Purificación | Torre de Enfriamiento 803W1 - W2 | Reducir el consumo de <u>agua</u> | Aumentando los ciclos de concentración por conductividad en las torres hasta llegar a 4 ciclos, realizando las purgas de fondo de manera controlada y disminuyendo los arrastres desde el proceso a la torre. | Se logra bajar el agua de reposición a la torre, en el año 2019 se utilizaron 36.234 m³, para el año 2020 solo 8.953 m³. Se baja el indicador en un 13,3 %. |
| Recuperación | Torre de Enfriamiento 803W6 - W9 | Reducir el consumo de <u>agua</u> | Aumentando los ciclos de concentración por conductividad en las torres hasta llegar a 4 ciclos, realizando las purgas de fondo de manera controlada. | Se logra bajar el agua de reposición a la torre de enfriamiento, los indicadores en el año 2019 fueron de 2,06 m³/T y para el año 2020 de 0,97 m³/T, se baja el indicador en 52 %. |
| Citrato de Sodio | Torre de Enfriamiento 803W6 - W9 | Reducir el consumo de <u>agua</u> | Aumentando los ciclos de concentración por conductividad en las torres hasta llegar a 4 ciclos, realizando las purgas de fondo de manera controlada. | Se logra bajar el agua de reposición a la torre de enfriamiento, los indicadores en el año 2019 fueron de 2,06 m³/T y para el año 2020 de 0,97 m³/T, se baja el indicador en 60 %. |
| SERVICIOS INDUSTRIALES | | | | |
| Proceso | Equipo | Objetivo | Cómo lograr el Objetivo | Logro (%) |
| Calderas | Desmineralización de agua | Reducir el consumo de <u>agua de pozos</u> | Recuperando mayor cantidad de condensados, corrigiendo fugas en los sistemas de agua. | Se disminuye el 2,1 % en consumo de agua para la generación de vapor, el indicador bajo del 2020 al 2019 de (0,36 a 0,37) m³/1000 lb de vapor generadas. |

3.2.2. Programa de Uso Eficiente de la Energía

Las plantas productivas y el área de servicios industriales, este último

proceso es el generador de vapor, agua de enfriamiento y agua tratado, han implementado en conjunto acciones para disminuir el consumo de energía, gas natural y vapor.

En la siguiente tabla se resumen las acciones para disminuir el consumo de los diferentes energéticos en los diferentes procesos y plantas.

| PLANTA CÍTRICO | | | | |
|--------------------|---|---|---|--|
| Proceso | Equipo | Objetivo | Cómo lograr el Objetivo | Meta (%) |
| Fermentación | Cabezales para vapor y equipos proceso. | Reducir el consumo de <u>vapor</u> . | Utilización adecuada de vapor, dando los tiempos de operación estimados, corrección de fugas de vapor en cabezales, reparando aislamientos térmicos, revisión periódica trampas para condensados. | Se disminuye el 11,5% de vapor que se requieren para los procesos productivos en fermentación, los indicadores acumulados año 2019 de 2.369 lb/Ton, al año 2020 de 2.096 lb/Ton. |
| | Bombas para Vacío | Reducir el consumo de <u>electricidad</u> . | Optimizando el consumo de energía al utilizar las bombas de vacío, las más eficientes y los puntos óptimos de operación. | Se disminuye el 2% de electricidad en la correcta operación de las bombas para vacío. Los indicadores acumulados año 2019 de 218,4 a 214,2 kW/T en el 2020 |
| Purificación | Cabezales para Vapor | Reducir el consumo de <u>vapor</u> | Corrección de fugas de vapor en cabezales, reparando aislamientos térmicos, revisión periódica trampas para condensados. | Se disminuye el 12 % de vapor que se requieren para los procesos productivos, los indicadores acumulados año 2019 de 2.376 lb/Ton, al año 2020 de 2.088 lb/Ton. |
| Recuperación | Cabezales para Vapor | Reducir el consumo de <u>vapor</u> | Utilización adecuada de vapor, corrección de fugas de vapor en cabezales, reparación de aislamientos térmicos, revisión periódica trampas para condensados. | Se disminuye el 26 % de vapor que se requieren para los procesos productivos, los indicadores acumulados año 2019 de 6.063 lb/Ton, al año 2020 de 4.457 lb/Ton. |
| PLANTA ALCOQUÍMICA | | | | |
| Proceso | Equipo | Objetivo | Cómo lograr el Objetivo | Meta (%) |
| Planta en General | Torres de Enfriamiento | Reducir el consumo de <u>Electricidad</u> | Revisando la carga térmica, colocando en operación la torre adecuada y solo la utilización de las bombas de recirculado necesarias. | Se disminuye consumo de electricidad en 8,1 %, los cuales están reflejados en los indicadores, se pasó de 196 a 180 kW/T. |

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|--|--|---|
| Planta en General | Cabezales de vapor en general | Reducir el consumo de <u>vapor</u> | Llevando a los procesos vapor de mejor calidad sin trazas de condensados, para lo cual se instalaron 7 nuevos sistemas de trapeo y recuperación de condensados. Reduciendo las fugas de vapor que se presentan en los cabezales, al no tener los sistemas de trapeo, se condensa el vapor y se presentan las diferentes fugas | Se disminuye el 7 % de vapor que se requieren para los procesos productivos de la planta Alcoquímica los indicadores acumulados año en consumo de vapor muestran una tendencia significativa (año 2019 de 7.802 lb/Ton, al año 2020 de 5.002 lb/Ton). |
| Planta en General | Cabezales de vapor en general | Reducir el consumo de <u>vapor</u> | Instalación y mejoramientos en aislamientos térmicos. Revisión periódica en los sistemas de trapeo en equipos de cada proceso. Trabajando con presiones de vapor en rangos inferiores (127 a 124) Psi. | Se disminuye 6 % en el consumo de vapor al dar continuidad a las auditorias en planta. |
| SERVICIOS INDUSTRIALES | | | | |
| Proceso | Equipo | Objetivo | Cómo lograr el Objetivo | Meta (%) |
| Generación de Vapor | Calderas | Reducir el consumo de <u>energía eléctrica</u> | Utilizando las bombas del tren de agua de desmineralización solo a cargas bajas, utilizando la mayor cantidad de condensados y modular solo una caldera en sección 1. | Se disminuye el 6,5 % del consumo de electricidad del área de Servicios Industriales, nuestro indicador muestra la tendencia en la disminución entre los años 2019 y 2020 de (3,04 a 3,25) kW/1000 libras de vapor. |

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

- **Reducir:** En 2018, Sucroal instaló en una de las plantas de sus clientes un tanque para vender vinagre a granel. Esta acción reduce la generación de residuos sólidos, ya que ahora el cliente no genera recipientes de plásticos vacíos que antes compraba junto con el producto.
- **Reutilizar/Reusar:** Se refiere a la acción de devolver a los residuos su potencial de utilización en su función original o en alguna relacionada sin requerir procesos adicionales de transformación, un caso de éxito llevado a cabo dentro de Sucroal es la reparación y reutilización de estibas de madera con lo que se mantiene circulando este material por más tiempo en el ciclo productivo. Por otro lado, la regeneración del carbón activado para usarlo nuevamente en el proceso es otra de las acciones de

incorporación de conceptos de economía circular.

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

- **Reciclar:** Es el proceso mediante el cual se aprovechan y se transforman los residuos recuperados otorgándoles la posibilidad de reincorporación como materia prima para la fabricación de nuevos productos: El reciclaje en Sucroal se lleva a cabo en convenio con un proveedor que tiene personal capacitado y presta el servicio de segregación de todos los residuos. Este personal clasifica cuidadosamente los desechos reciclables.

Durante varios años se ha venido llevando a cabo el programa de reciclaje, con el fin de aprovechar los residuos sólidos no peligrosos, que puedan utilizarse en otros procesos productivos o comercializados con empresas externas. El reciclaje incluye cartón, plástico, papel, metal, madera y empaques, etc. También se establecieron convenios con los proveedores para la devolución de residuos con el objetivo de incluirlos nuevamente en el proceso de producción, ejemplo: devolución de residuos de baterías, venta de residuos de aceites usados, devolución de residuos de luminarias de vapor de mercurio, devolución de residuos de pilas y acumuladores a empresas que tienen licencia ambiental para reprocesar y volver a comercializar.

Enviar a tratamiento

Las unidades de tratamiento son aptas para los residuos no aprovechables, es decir, después de realizar todo el análisis de las posibles alternativas de

aprovechamiento, se opta por enviar a tratamiento o disposición final el residuo al que no es posible darle un aprovechamiento.

A continuación, se enumeran los diferentes tratamientos a los que se someten los residuos asegurando su adecuado manejo y cumplimiento normativo:

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

Enviar a disposición final

Los residuos no aprovechables especiales o que no pueden ser tratados, van en forma definitiva a lugares especialmente seleccionados y diseñados para evitar la contaminación.

Las alternativas de disposición adoptadas por Sucroal S.A. son:

- **Disposición en Relleno Sanitario:** Es una técnica de disposición final de los residuos sólidos ordinarios (basura común).
- **Disposición en Escombrera:** Para los residuos generados en las obras civiles que se desarrollan al interior de la Compañía.
- **Disposición en Relleno de seguridad:** Para los residuos como colillas de soldaduras de procesos metalmecánicos, residuos de los laboratorios como reactivos o envases contaminados de reactivos.

3.3. Indicadores del Sistema de Gestión Ambiental

3.3.1. Consumo de Energía

Fuentes de energía adquiridas para el consumo en la planta.

| Año 2020 | |
|--------------------|---------|
| Gas Natural (MBTU) | 697.196 |

| | |
|-------------------------|------------|
| Electricidad (KW-h/año) | 59.639.791 |
| GLP (Kg) | 39.210 |
| Fuel Oil (Galones) | 900 |
| ACPM (Galones) | 18.247 |

| AÑO 2020 | PLANTA DE ÁCIDO CÍTRICO | PLANTA ALCOQUÍMICA |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Consumo específico [kW-h/TON] | 1385 | 180.0 |

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

| Año 2020 | |
|-------------|-------------|
| Descripción | Vapor |
| Unidad | Lb/año |
| Cantidad | 629.323.570 |

3.3.2. Consumo de agua

Los consumos de agua son monitoreados permanentemente por la Empresa.

| Año 2020 | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Captación Total de Aguas por Fuentes | Agua de pozo: fuente subterránea |
| Consumo anual (m³) | 1.486.919 |

| Año 2020 | Especifico [m3 Agua /TON] |
|--------------------|---------------------------|
| Planta de Cítrico | 35.9 |
| Planta Alcoquímica | 4.3 |

- **Vertimientos**

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

| Efluente final año 2020 | |
|---------------------------|-----------|
| m3/ año | 1.111.075 |
| Caudal lt/s (equivalente) | 33.5 |

3.3.3. Gestión de Residuos

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

administrativas, garantizando su disposición final.

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

Resultados gestión de los residuos año 2020

| RESIDUOS | 2020 Ton / año | METODO DE TRATAMIENTO |
|------------------|----------------------|------------------------------------|
| Aprovechables | 272.424 | Reúso, reciclaje y aprovechamiento |
| No Aprovechables | 140.926 | Relleno Sanitario |
| Peligrosos | 22.250 | Entrega a empresa certificada |

| | 2020 |
|-----------------------------------|------|
| Porcentaje Aprovechables (% peso) | 63% |

Gestión de residuos líquidos: Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

En la Figura 2 se observa el flujograma de del sistema de tratamiento de aguas residuales de la empresa Sucroal el cual está compuesto de las siguientes unidades:

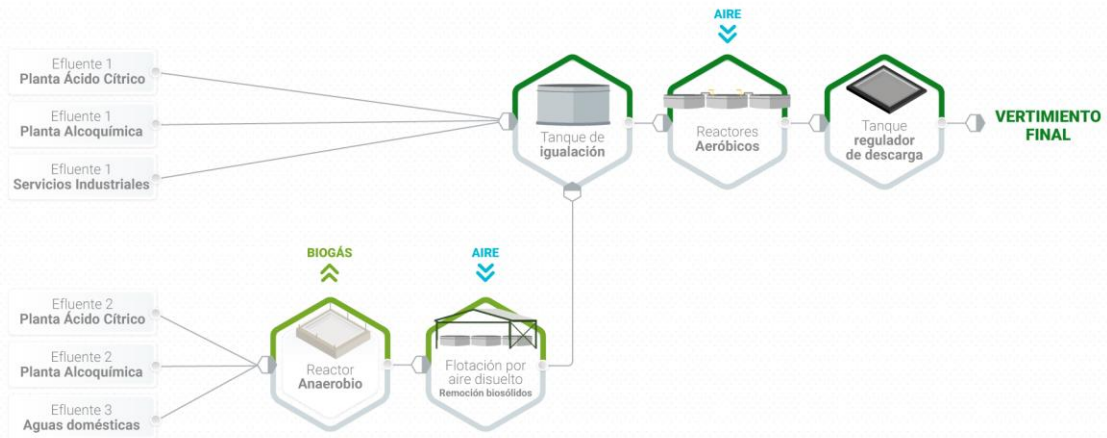
- **Tratamiento Preliminar:** Compuesto Rejas, desarenador y trampa de grasas.
- **Tratamiento Primario.**
 - El sistema anaeróbico: Reactor de 37.000 m^3 de capacidad donde se tratan las aguas residuales de mayor carga orgánica.
 - El sistema de separación de lodos o biosólidos: Unidad de flotación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

residuales de menor carga orgánica.

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

Figura 2. Sistema de tratamiento de aguas residuales

Sistema de tratamiento de aguas residuales



4. ANTICORRUPCIÓN

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

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

4.1. Relaciones Con Proveedores, Clientes Contratistas

Es política de la Compañía que las compras que realice a los proveedores y la contratación de servicios se asignen

exclusivamente por méritos y competitividad de las entidades licitantes, en función de cumplir con los requisitos de calidad, precio y demás condiciones que la Empresa demande, cumpliendo las directrices de la política de compras y siguiendo cabalmente los procedimientos establecidos internamente, acorde con el principio de igualdad de oportunidades y de transparencia para todos los oferentes.

Ningún empleado o colaborador de la Compañía que a través de su cargo entable relaciones con estas entidades, deberá actuar con favoritismo o de una manera que impida su independencia de juicio.

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

Todo colaborador de la Empresa tiene la obligación de informar sobre situaciones

anormales e ilícitas que vayan en contra de las normas éticas, de los intereses y del patrimonio de la Empresa. Esta información podrá ser suministrada al Gerente de área, Gerente general o a la Gerencia de Auditoría Interna.

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

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

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

4.2. Prácticas Administrativas y Contables

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

La Empresa acoge y aplica estrictamente los principios contables y las normas internacionales de contabilidad que garantizan la integridad, precisión y confiabilidad de los estados financieros y registros contables.

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

Todo empleado está obligado a proteger la información de la Compañía que maneja en el desarrollo de sus actividades, y a mantener la confidencialidad, tanto a nivel de documentos físicos como de archivos

electrónicos y medios informativos que le hayan sido asignados.

4.3. Conflicto de Intereses

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

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

Toda persona que tenga cualquier tipo de conflicto de intereses tiene la obligación

de manifestarlo por escrito al Gerente del área con copia al área de Gestión Humana estableciendo claramente cuál es el conflicto.

4.4. Confidencialidad

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

4.5. Programas de Cumplimiento

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

Sucroal cuenta con las siguientes políticas y manuales aplicables a sus

proveedores y clientes, estableciendo normas corporativas que promueven el cumplimiento de buenas prácticas operativas y de control, a fin de proteger la reputación y credibilidad de la Empresa:

➤ **Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT)**

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

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

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

comerciales con la Empresa.

➤ **Política de Cumplimiento Ley Antisoborno**

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

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

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

4.6. Código de Ética de Sucroal S.A.

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

Sucroal S.A. está comprometida en realizar sus labores de manera responsable y de acuerdo con los más altos estándares legales y éticos. Entender las leyes antisoborno y seguir los principios del Código de Ética del Sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle y la política de ética y transparencia, es esencial para

salvaguardar nuestra reputación de honestidad e integridad, y nuestro bienestar financiero a largo plazo.

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

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

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

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

principios y normas de integridad, honestidad y ética. La organización no tolerará en ninguna forma y bajo ninguna circunstancia, actos o comportamientos que violen estas normas, ya sea que provengan tanto de nuestros colaboradores, entidades o personas con las que se establezcan relaciones.

Durante 2020, se realizaron actividades de sensibilización sobre comportamiento ético dentro de la organización, recordando los programas de cumplimiento del Sector Agroindustrial de la Organización Ardila Lülle: SAGRLAFT, protección de datos personales, anticorrupción y antisoborno, y ética empresarial.

La línea ética está compuesta por una línea móvil, una línea gratuita institucional y un correo electrónico donde cualquier individuo puede realizar denuncias sobre incumplimiento de los lineamientos éticos de las compañías que conforman el sector, incluyendo Sucroal S.A. Estos canales y buzones

están disponibles todos los días, las 24 horas.

4.7. Valores y principios

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