

From the soil to the market

DAABON GROUP

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

2021



DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD
01/10/2021

1. NUESTRO COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

Las empresas del Grupo DAABON se comprometieron con los alcances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, basadas en la comprensión de que las metas de la humanidad son también nuestras. Sabemos y, lo hemos hecho parte de nuestra estrategia de negocios, a través de la adopción de políticas, protocolos y procedimientos corporativos, que desde el sector de la economía en la que nos encontramos; desde las regiones y países en las que se hayan nuestras unidades de producción y a través de la red de relaciones que se establece para llevar nuestros productos al mercado, podemos aportar a que se logren los sueños de una humanidad más justa y un planeta con las condiciones naturales necesarias para que cada forma de vida, entre ellas la humana, encuentren un espacio para desarrollarse de acuerdo con sus potenciales.

Nos comprometimos a mitigar la emisión de gases de efecto invernadero y, desde ese momento, planificamos inversiones para que las plantas de extracción y procesamiento de aceite, se mantengan por debajo de los límites de emisión atmosférica legalmente establecidos. Entramos en la era de la movilidad a partir del uso de fuentes de energía eléctrica, para bajar el impacto ambiental de las operaciones de transporte de carga. De igual forma, avanzamos en las conversiones tecnológicas necesarias para que el 90% de los requerimientos energéticos a partir del uso de la biomasa y el vapor de agua de recirculación.

En materia de inclusión, asumimos el propósito de contribuir a cerrar las brechas que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a recursos económicos y a educación. A través de la política de Igualdad de Género, nuestras empresas están estructurando procedimientos que facilitan la vinculación de mujeres, como trabajadoras y/o proveedoras, sin desmedro de su rol reproductivo y con la garantía de acceder a un proceso de formación laboral y técnico que les permita crecer como fuerza laboral y productiva. A eso podemos agregar, que nos hemos unido a los esfuerzos del Gobierno nacional colombiano para apoyar la empleabilidad de la mujer víctima de la violencia; entidad como toda forma de vulneración de los derechos fundamentales.

Seguiremos definiendo nuestras estrategias de negocio a partir de considerar, que el único esfuerzo empresarial o institucional válido es aquel que se inspira en el respeto hacia todas las formas de vida que pueblan la Tierra.

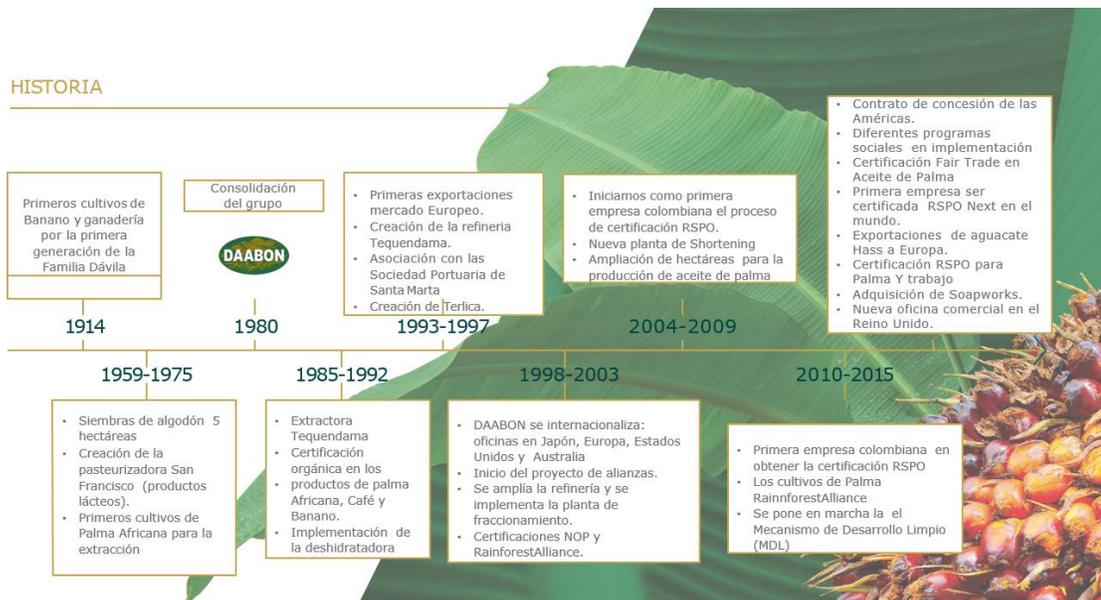
FELIPE GUERRERO ZUÑIGA

Vicepresidente Ejecutivo

2. GENERALIDADES

El Grupo DAABON se conformó a partir de la visión familiar sobre el trabajo de la tierra y su aprovechamiento responsable. Su nombre surgió al unir los apellidos del matrimonio de Alberto Davila Diaz Granados y Carmen Abondano Alzamora; que hoy es sinónimo de Respeto, Integración, Sostenibilidad y Amor, principios rectores del Grupo DAABON.

Anticipándose a las tendencias de los mercados, se ha posicionado como pionero en la creación de un modelo de producción, transformación y comercialización de productos agrícolas orgánicos y sostenibles verticalmente integrado; basándose su lema **“from the soil, to the market”**.



2.1. OPERACIÓN INTEGRAL DEL NEGOCIO CON VISIÓN GLOBAL

La operación del Grupo DAABON está fundamentada en la adecuada gestión de sus clientes, en función de una relación de confianza y visión a largo plazo. Este modelo, que requiere una estricta planificación de los cultivos e innovación en el campo industrial, permite el desarrollo de una estrategia de comercialización en el que se definen procesos logísticos eficientes y nuevas marcas o productos sostenibles.

Es así que hemos definido cuatro líneas de negocio que enmarcan estas operaciones:

LINEAS DE NEGOCIO		
AGRICULTURA	Oleaginosas	Producción de aceite de palma
	Frutos frescos	Producción de banano y aguacate Hass
	Café	Producción de café
	Ganadería	Producción bovina de carne
INDUSTRIA	Extracción de aceites	Procesamiento del fruto de palma, para la obtención de aceite crudo de palma, crudo de palmiste y torta de palmiste
	Refinación y fraccionamiento de aceites	Refinación de los aceites vegetales crudos para su consumo directo o la separación en estearina (parte sólida del aceite utilizada en panificación y repostería) y oleína (parte líquida utilizada como aceite de cocina).
	Generación de energía	Generación de energías renovables a partir de fuentes no convencionales (gas metano y biomasa)
LOGÍSTICA	Almacenamiento de gráneles líquidos	Depósito temporal para cargue y descargue de gráneles líquidos a buques fondeados en el puerto marítimo de Santa Marta.
	Operación portuaria	Trámites y logística de exportaciones en el puerto marítimo de Santa Marta.
	Transporte de cargas	Transporte terrestre en contenedores (productos perecederos y no perecederos), no contenerizados y tanques (gráneles líquidos).
	Operación de maquinarias y equipos	Manejo de maquinaria pesada para el desarrollo de obras civiles.
BIENES RAÍCES	Construcción de obras civiles	Desarrollo de obras civiles y arquitectónicas.
	Zona Franca	Manejo de áreas con beneficios tributarios para el desarrollo de nuevas inversiones y proyectos productivos/comerciales.

El Grupo está conformado en Colombia por diversas empresas creadas para satisfacer demandas del mercado, con criterios de integración vertical. De esta forma, algunas están constituidas para adelantar procesos de transformación y otras asumen el rol de brindar apoyo logístico o proveer servicios a las primeras. Esto conlleva una especialización que genera mayor competitividad y circularidad eficiente de los recursos.

EMPRESAS SEGÚN LÍNEAS DE NEGOCIO	AGROPECUARIO	INDUSTRIAL	LOGÍSTICA	BIENES RAÍCES
AFD CORPORATION	- Ganadería bovina			
LA SAMARIA	- Frutos frescos: Banano			
TEQUENDAMA	- Oleaginosas	- Planta extractora - Refinería de aceites vegetales y derivados		
CONSTRUPROYECT			- Maquinaria y equipos - Transporte de carga	- Obras civiles y arquitectónicas
ECO BIO	- Café - Frutos frescos: aguacate hass			
OLEOYUMA	- Oleaginosas			
PALMA Y TRABAJO SUPERPORTUARIA		- Planta extractora		
TERLICA			- Operador portuario - Terminal de almacenamiento de gráneles líquidos	
VOLTAJE EMPRESARIAL		- Energía		
ZONA FRANCA LAS AMÉRICAS – ZFA -				- Régimen franco

3. ALTOS ESTÁNDARES EN GOBIERNO CORPORATIVO

La gestión del gobierno corporativo del Grupo garantiza la integridad transversal de todas las empresas, alineadas bajo los mismos principios, estándares y valores. Nuestra misión es cultivar, transformar y comercializar productos orgánicos y sostenibles de óptima calidad, basados en un permanente proceso de investigación para la innovación y enmarcados en políticas corporativas que garantizan el bienestar de nuestros colaboradores, la protección al medio ambiente y la rentabilidad económica.

Nos enfocamos en el reconocimiento a nivel mundial como líderes en la producción, transformación y exportación de productos agrícolas orgánicos y sostenibles, con los más altos estándares de calidad e innovación, para la satisfacción de nuestros clientes, el desarrollo humano de empleados, comunidades y la consolidación financiera de sus unidades de negocio.

El compromiso permanente del Grupo se articula para todas las empresas a partir del Código de Ética y Compromiso Empresarial, que define el respeto como principio estructurador de todas las relaciones corporativas, acompañado de siete valores complementarios que consolidan un relacionamiento sano y armonizado con todos nuestros grupos de interés.



Respeto: El respeto a cada ser humano, a su cultura, a su hábitat. Valorar las diferencias y el potencial de cada persona para asegurar el crecimiento justo y equitativo de los colaboradores, aliados, comunidades y clientes.

- **Equidad:** Consiste en dar a cada uno lo que le corresponde según sus necesidades, méritos, capacidades o atributos.
- **Solidaridad:** El valor de la solidaridad se manifiesta en reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos.
- **Lealtad:** Comportamiento de una persona de guardar la máxima fidelidad.

Integración en los negocios: Asegurar un ciclo productivo y sostenible que mediante la integración total de la operación desde el cultivo hasta la comercialización, garantice la calidad del producto y permita reducir los residuos, evitar la contaminación y reutilizarlos en la producción de biocombustible y energía renovable.

- **Eficiencia:** Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos

Sostenibilidad: para nosotros no solo es satisfacer las necesidades de nuestra generación sin afectar su futuro, porque mediante un sistema productivo económicamente viable, ambientalmente sostenible y socialmente responsable, estamos comprometidos en aportar a la prosperidad de las generaciones por venir.

- **Generosidad:** No sólo hace referencia a compartir u ofrecer bienes materiales, sino que también se entiende como estar disponible y ofrecer ayuda.

Amor por lo que se hace: Alcanzar los resultados es fruto de trabajar de la mano de nuestra gente, de hacer lo que nos gusta, dedicarle el tiempo que se merece y ser los mejores haciendo lo que amamos.

- **Liderazgo:** Proceso de estímulo y ayuda a otros para que persigan unos objetivos determinados.
- **Responsabilidad:** Capacidad de asumir las consecuencias de nuestros actos en el cumplimiento de los compromisos y las competencias laborales adquiridas a nivel personal y de grupos de trabajo y orientarlos hacia el logro de los objetivos institucionales.

“Porqué así es nuestra R.I.S.A. la que nos identifica como familia”

Adicionalmente, para integrar los valores y principios de la organización, hemos establecido tres compromisos adicionales que aplican para todo el Grupo:

- **Con los Accionistas:** hacer las inversiones necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos sociales y económicos.
- **Ante el Estado:** realizar cada una de nuestras actividades u operaciones conforme a la normativa vigente aplicable al país en el que se efectúen y velar porque todos los accionistas, empleados, clientes, proveedores y/o contratistas también la cumplan.
- **Contra la Corrupción y el Lavado de Activos:** realizar nuestras operaciones de una manera transparente e íntegra y rechazar cualquier tipo de actividad ilegal o que contrarie la ley.

En términos de control, nuestro Grupo contempla una Política de Seguridad, alineada con la implementación del Sistema de Gestión en Control y Seguridad conforme con el estándar BASC.

El propósito de este sistema es identificar los riesgos y minimizar la vulnerabilidad ante actividades ilícitas (narcotráfico, contrabando, lavado de activos y/o terrorismo).

3.1. JUNTA CORPORATIVA

La Junta Corporativa es el principal órgano de administración del Grupo DAABON. Sus decisiones inciden de manera transversal sobre toda la estructura corporativa, a manera de lineamientos que se operativizan en las empresas, las áreas de BackOffice y los departamentos estratégicos.

Es presidida por Doña Carmen Abondano de Dávila y está conformada por el Presidente del grupo DAABON, por los vicepresidentes Agroindustrial, Producción y Operaciones, Comercial, y Relaciones Públicas. De este órgano también hacen parte cuatro asesores externos que son personas de destacada probidad en sus acciones y reconocida trayectoria en el mundo de los negocios.

Presidenta de la Junta Corporativa	Doña Carmen Abondano de Dávila
Presidente del Grupo DAABON	Sr. Manuel Julián Dávila Abondano
Vicepresidente Agroindustrial	Sr. Alfonso Dávila Abondano
Vicepresidente Producción y operaciones	Sr. Juan Carlos Dávila Abondano
Vicepresidente Comercial	Sr. Alberto Pío Dávila Abondano
Vicepresidenta de Relaciones Públicas	Sra. Rosa Paulina Dávila Abondano
Asesores Externos	Sr. Alvaro Jaramillo, Sr. Jose Alberto Velez, Sr. Jeroen Douglas y Sr. Martin Acero
Asesores Internos	Sr. Germán Zapata, Sr. Raúl Arenas, Sr. Ernesto Ritzel, Sr. Sergio Espinosa, Sr, Felipe Guerrero (Vicepresidente Ejecutivo)
Secretario General	Sr. Jose Eduardo Barreneche

3.2. ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

El máximo órgano social de cada una de las empresas del Grupo DAABON. Esta está conformada por miembros de la Familia Dávila Abondano.

3.3. VICEPRESIDENCIAS

Las vicepresidencias son los órganos encargados de retroalimentar a la Presidencia sobre el desarrollo de los negocios y las líneas estratégicas. Participan en la toma de decisiones, aportando análisis técnico, económico y de pertinencia frente a los lineamientos políticos de la Compañía.

3.4. GERENCIA

La Gerencia es el máximo cargo operativo y administrativo en cada una de las empresas. Sus decisiones están basadas en los lineamientos que se reciben de la Junta Directiva. El **Comité de Gerencia** es la instancia en la que la Junta Directiva y la Gerencia se retroalimentan en relación con el desarrollo de cada compañía.

3.5. DIRECTORES

Los Departamentos constituyen instancias de apoyo a la gestión gerencial, en aspectos tales como: Sostenibilidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Desarrollo Humano, Certificaciones, Comercio exterior, Seguridad Física y Sistemas.



3.6. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE FAMILIA

El **Consejo de Familia** como órgano supremo de la familia estará integrado por los miembros de primera y segunda generación. En este se trata todos los aspectos de la familia que tienen un impacto sobre la empresa, como puede ser, formación de futuros miembros que incursionaran en el negocio, comunicación y resolución de conflictos, rol que pueden desempeñar conyugues, entre otros aspectos

La **Asamblea Familiar** está constituida por todos los miembros consanguíneos de la familia, e incluye a los cónyuges y menores de edad. Se reunirá una vez al finalizar cada año y su objetivo es generar un ambiente de esparcimiento para la interacción, en el cual los familiares hagan suyo el legado familiar, los valores, principios y metas y se oriente a los miembros para generar una visión compartida y un plan común. Constituye el espacio adecuado, en el que los familiares recibirán información

general de las Empresas, se identifican necesidades y se plantean propuestas o inquietudes generales.

El **Protocolo de Familia** es el acuerdo asumido por los miembros del Consejo de Familia, en el que están establecidos sus deberes y derechos. En el se encuentra todo lo relacionado de las funciones de los órganos de Gobierno Familiar, Principios Rectores de las empresas, Política de Vinculación al grupo, Cuidado Familiar, entre otros aspecto que permiten una sana relación entre la familia empresaria y la empresa familiar, para que una no interfiera con la otra. El **Veedor de Familia** es un miembro externo del Consejo, encargado de verificar el cumplimiento del Protocolo.

El **Fondo Familiar** es el encargado de administrar aquellos bienes e inmuebles de la familia, así como todo lo relaciono a los fondos que se requieran para auxilios educativos, capacitaciones de los miembros de la familia, organización de Asamblea de Familia, y todo lo relacionado con el bienestar de la familia empresaria.

The Family Office su principal objetivo es el bienestar de la familia, para esto se encargada de la administración de bienes muebles e inmuebles, planificación del patrimonio, Gobierno Familiar, Coordinación de servicios que requiera la familia.



4. SOSTENIBILIDAD PARA LA PROSPERIDAD

La ventaja competitiva de las empresas de nuestro Grupo, ante los mercados que cada día están más segmentados y con demandas de productos que superen el concepto de calidad, se fundamenta en el cumplimiento de estándares que transfieren confianza a los consumidores sobre: sostenibilidad ambiental, buenas prácticas agrícolas, trazabilidad, inocuidad, seguridad física y prevención del delito, comercio justo y responsabilidad social corporativa, entre otras. Esta ha sido la base para que nuestras empresas hayan logrado e incorporado en su gestión técnica y administrativa, las siguientes certificaciones y reconocimientos:



Además, DAABON es miembro fundador de Palm Oil Innovation Group “POIG”. Esta organización está conformada por productores de aceite de palma y fue lanzado en noviembre del 2013 con el objetivo de promover la innovación y el buen desarrollo en la producción de aceite de palma, enfocándose en tres diferentes ámbitos tales como el ambiental, social y cadena de suministro. POIG es apoyado por reconocidas ONG Internacionales.

Teniendo en cuenta los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) estipulados por las Naciones Unidas, el Grupo DAABON ha decidido incorporar algunos por medio de diferentes actividades, las cuales relacionamos a continuación:

	<ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento - Diversificación de ingresos - Salario mínimo de acuerdo a LWC (Living Wage Coalition)
	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de Paz y de emprendimiento en las escuelas - Inclusión de Emprendimientos en cadena de suministro
	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del Mecanismo del Desarrollo Limpio (MDL) - Proyecto de I+D e innovación para la generación de energía a partir de biomasa
	<ul style="list-style-type: none"> - Mano de obra directa - No a la contratación de intermediarios o de empleos temporales - Salario mínimo dependiendo de LWC (Living Wage Coalition)
	<ul style="list-style-type: none"> - Se utilizan productos locales en nuestra cadena de suministros. - Programa para el cierre responsable del ciclo de vida del aceite de cocina usado.
	<ul style="list-style-type: none"> - Captura del gas metano emitido por nuestros sistemas de tratamiento de aguas. - Agricultura Orgánica - Compostaje
	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Global Ambiental de las Naciones Unidas - Áreas de Alto Valor de Conservación.

5. SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

5.1. LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO DAABON

Como empresas colombianas, le apostamos a construir un país y un mundo libre de comportamientos que pongan en riesgo o vulneren los derechos fundamentales de los seres humanos y/o que impida la acción de las personas que trabajan en su defensa. Nuestra política de Derechos Humanos, con alcance a nuestros proveedores, así lo establece:

A través de su POLÍTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS y PROTECCIÓN A DEFENSORES DE LOS DERECHOS HUMANOS, las empresas del Grupo DAABON confirman su compromiso de realizar el máximo esfuerzo posible para erradicar cualquier forma de violación de los Derechos Humanos en sus contextos internos y entornos sociales.

La ejecución de esta Política, está amparada en las siguientes Declaraciones Universales.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Acto ocurrido en la Asamblea General de Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 mediante la Resolución 217 A (III); mediante el cual, líderes mundiales acogen los Derechos Humanos como ideal común. En su preámbulo, la Declaratoria queda fundamentada en el “reconocimiento de la dignidad intrínseca a todos los miembros de la familia humana”; considerando, entre otros aspectos, que “el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias”.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Declaración de la O.I.T.

Adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en junio de 1998.

- Eliminación de la Discriminación en materia de empleo y ocupación
- Libertad de Asociación y Libertad Sindical
- Derecho a la Negociación colectiva
- Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio
- Eliminación efectiva del trabajo infantil

Declaración de los Derechos del Niño

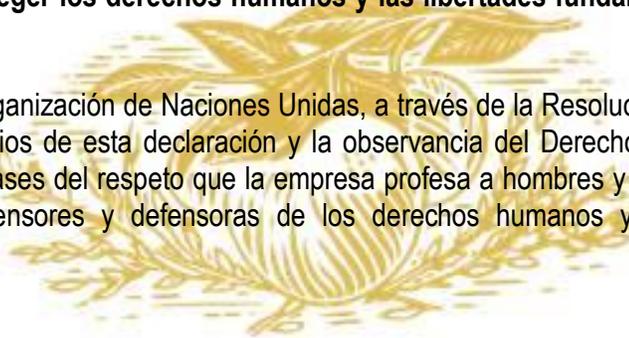
Firmada por la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989, motivada en el reconocimiento de que “el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Considerando que el niño debe estar plenamente preparado para una vida independiente en sociedad y ser educado en el espíritu de los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad.

Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas

Considerando que hacemos parte de una sociedad pluriétnica y pluricultural, las empresas del Grupo DAABON asumen como lineamiento para el desarrollo responsable todas sus actividades administrativas, productivas y logísticas, el contenido de la Declaración de las Naciones Unidas de septiembre de 2007, sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos.

Emitida por la Organización de Naciones Unidas, a través de la Resolución 2280 del 5 de junio de 2007. Los principios de esta declaración y la observancia del Derecho a la vida y a la libertad, constituyen las bases del respeto que la empresa profesa a hombres y mujeres que han asumido el papel de defensores y defensoras de los derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Una iniciativa de Naciones Unidas, presentado en el Foro Económico Mundial de DAVOS, que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta política se aplica a:

- Todo Ser Humanos que trabaje en las empresas del grupo DAABON, cualquiera que sea su cargo, tipo de contrato o duración del nombramiento, inclusive a los pasantes, aprendices y voluntarios.
- Todo Ser Humano, que haga parte o tenga algún tipo de vinculación con una organización y/o empresa que realice transacciones con nuestras compañías en calidad de contratista; proveedor de bienes, servicios y frutas; asociados y clientes.
- Todo Ser Humano que comparta su territorio con las empresas del grupo DAABON; entendiéndose por compartir, toda forma de apropiación física, cultural, espiritual; de manera permanente o transitoria.
- Todo Ser Humano directamente relacionada con la gestión, protección o promoción de los Derechos Humanos; incluyendo, la denuncia en contra de quienes incumplen o violan sus preceptos.

Relacionamiento con los grupos de interés

En observancia con Declaraciones anteriores y con el ánimo de nuestra gestión empresarial representen el aporte de un buen ciudadano corporativo, las empresas del Grupo DAABON han establecido los siguientes mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés, control de impactos, seguimiento y control.

- Un sistema de Peticiones Quejas, Reclamos y Sugerencias basado en la prontitud de la respuesta, la confidencialidad y la actitud de recibir todo tipo de comunicación como una oportunidad de relacionamiento directo con las partes interesadas y un aporte a nuestros objetivos de mejoramiento continuo.
- Se tienen procesos de identificación de impactos sociales y ambientales, basados en metodologías participativas que permiten identificar las actividades, los procesos o las actitudes que los grupos de interés pueden considerar como un acto violatorio de sus Derechos Humanos o un riesgo importante para que ocurra una situación de la misma naturaleza.
- El relacionamiento con quienes hacen parte de los equipos de trabajo de las empresas del Grupo DAABON está orientado; tanto por la normatividad laboral colombiana, como por el propósito de apoyar, proteger y velar por el crecimiento personal de quienes ofrecen su mano de obra, su experiencia y conocimientos a nuestra gestión empresarial.

- Periódicamente, los trabajadores de las diferentes compañías son beneficiados con exámenes médicos, que nos permiten identificar de manera oportuna riesgos o propensión a una enfermedad laboral.
- La identificación de los panoramas de riesgos y la capacitación permanente sobre autocuidado y prevención, nos ayudan a tener espacios laborales más seguros y a disminuir al máximo la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales.
- Para ningún tipo de actividad, las empresas del Grupo DAABON incurren en la contratación de mano de obra infantil ni de personas menores de 18 años (edad en la que el Estado colombiano reconoce la mayoría de edad); tampoco lo toleran en sus proveedores ni clientes.
- Toda adquisición de bienes inmuebles con miras al establecimiento de áreas administrativas o productivas es antecedida de un proceso de diligencia previa, con el ánimo de identificar riesgos de afectar total o parcialmente, temporal o definitivamente, la presencia, usos y costumbres de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio.
- Se tiene un proceso de Identificación y Reconocimiento de Derechos consuetudinarios que impiden disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de las empresas del Grupo DAABON sobre los Derechos de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.
- Todo acercamiento de las empresas del Grupo DAABON a las comunidades y grupos organizados con quienes comparte el territorio, parte de reconocer la legitimidad de sus instituciones, líderes y representantes. En las empresas del grupo DAABON, los defensores y defensoras de los Derechos Humanos gozan del respeto a su dignidad y a su condición de líderes sociales.
- Se aplican medidas de seguimiento y control sobre aquellas actividades o áreas identificadas como críticas para el tema de Derechos Humanos o donde, por su propia naturaleza, puede mayor riesgo a que ocurra una situación que ponga en riesgo los objetivos de esta Política.
- Se tiene un sistema de evaluación que facilita tener la seguridad de que nuestros proveedores de bienes y/o servicios; lo mismo que, contratistas y subcontratista, compartan nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos.

5.2. PROCEDIMIENTO DE DILIGENCIA PREVIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

En cumplimiento de esta Política se crearon los Mecanismos de observancia de los Derechos Humanos en el procedimiento de Debida Diligencia; orientados a disminuir al máximo posible, los riesgos de vulnerar derechos fundamentales de comunidades tradicionales o ancestrales, al momento de establecer nuevas áreas de producción o ampliar las existentes.

El procedimiento de Diligencia Previa se cumple en los siguientes momentos y constituye paso fundamental para la toma de decisiones en medio de la gestión empresarial; a través del cual, se da cumplimiento a los mandatos de sus Políticas de Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Constituye, en esencia, un mecanismo de prevención de situaciones que pueden poner en riesgo las relaciones de las empresas del Grupo DAABON con sus stakeholders y con el marco normativo atinente.

a. Identificación de impactos potenciales en materia de posesión o propiedad sobre la tierra

Previo a un proceso de adquisición de tierras, establecimiento de una nueva infraestructura agroindustrial o logística, las empresas del Grupo DAABON parten de hacer un exhaustivo estudio de títulos, para evitar circunstancias tales como, falsa tradición, proceso judicial en curso, normativas que impiden la venta (algunos procesos de titulación, por ejemplo); entre otras condiciones que puedan generar un riesgo al momento de definir la legitimidad de la propiedad.

Al tiempo, se verifican posibles afectaciones a comunidades o grupos humanos presentes en el área de intervención directa y/o de influencia. Esto implica elevar consultas o solicitar certificaciones a organismos regionales o nacionales – según sea el caso – que puedan asegurar la condición legal o normativa del área.

Predominan en esta consulta al Ministerio de Desarrollo Rural, a través del Instituto Geográfico Agustín Codazzi; la Agencia Nacional de Tierras, la Superintendencia de Notariado y Registro; Defensoría del Pueblo, Administraciones locales.

b. Identificación de impactos potenciales por lavado de activos y financiación del terrorismo

La “Lista Clinton” y el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo son dos fuentes que se consultan para prevenir que las inversiones de cualquiera de las empresas del Grupo DAABON sean utilizadas con el fin de “legalizar” dineros provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o la financiación del terrorismo.

c. Identificación de impactos potenciales sobre formas de vida tradicionales o ancestrales

(...) Unos de los aspectos más destacados del proceso de Diligencia Previa es la identificación de sitios, áreas, costumbres, manifestaciones culturales o religiosas de una comunidad tradicional (campesinos, pescadores artesanales, recolectores, etc.) o un grupo reconocido como minoría étnica, puedan ser vulneradas por una decisión empresarial.

Se aplica para para adquisición de tierras, por proceso de compra, arrendamiento, contrato de comodato, entre otras figuras jurídicas concernientes. Instalación de infraestructura productiva y obras conexas. Establecimiento de cultivos. Aprovechamiento de recursos naturales. Otras actividades relacionadas con el objeto social de la Compañía. Este proceso incluye:

- i. Consulta a fuentes del Estado que puedan certificar la presencia o no de grupos étnicos y el carácter de Resguardo Indígena o Reserva de Afrodescendientes que pueda tener la totalidad o parte del territorio sobre el que se tenga interés; así como la existencia de existencia de sitios de interés religioso o sagrado para grupos étnicos (Instituto Colombiano de Antropología y Ministerio del Interior).
- ii. Reuniones con líderes de las comunidades presentes en el área y autoridades locales, con los que se pueda acceder a información sobre uso y manejo del territorio; lo mismo que sobre la dinámica poblacional existente.

d. Identificación de impactos potenciales sobre recursos naturales de importancia local, regional o nacional.

La identificación de impactos potenciales sobre recursos naturales abarca la consulta de documentos y entidades del ámbito local (Planes de Ordenamiento Territorial, Planes de Ordenamientos de Cuencas, Declaratorias de área de reserva municipales, distritales o de la sociedad civil. Del nivel regional (Corporaciones Autónoma Regionales) y del ámbito nacional (Ministerio del Medio Ambiente, Unidad Especial de Parques Nacionales, institutos de investigación adscritos al Sistema Nacional Ambiental. Implica, igualmente, el desarrollo de consulta a pobladores locales sobre la importancia cultural, económica o religiosa de áreas y especies (Estudios de Altos Valores de Conservación).

e. Resultados y procedimientos que se desprenden del proceso de identificación de impactos potenciales

Los resultados de un proceso de Diligencia Previa pueden llevar a que se establezcan medidas de manejo o se llegue a una etapa posterior de consulta o concertación. Pueden, incluso, determinar el desistimiento de una negociación.

Tanto los resultados de un proceso de consulta previa o de concertación y acuerdo de convivencia son de obligatorio cumplimiento y se incorporan a los Planes de Manejo de las Compañías.

El ámbito de acción primaria de este mecanismo son las empresas que constituyen el Grupo DAABON y se extiende a los proveedores fruta – en aquellas compañías en las que, parte de su proveeduría depende de productores independientes -; haciendo el máximo esfuerzo posible para evitar la ocurrencia de hechos que vulneren los Derechos Humanos en las cadena productivas.

5.3. PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS COMUNIDADES TRADICIONALES Y ANCESTRALES

En la misma línea de establecer los mecanismos necesarios para que el desarrollo de la gestión empresarial implique el reconocimiento de los derechos que existen en los territorios; más allá del contexto normativo legal del país, las empresas del Grupo DAABON asumieron el **Protocolo de identificación y reconocimiento de derechos consuetudinarios**.

El cumplimiento del este Protocolo tiene como objetivo, disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de las empresas del Grupo DAABON sobre los Derechos Consuetudinarios de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.

Abarca los siguientes momentos:

- a. Aplicación del procedimiento de diligencia previa
- b. En aquellos caso en que así lo establece la Ley colombiana, se asume el proceso de Consulta Previa del Ministerio del Interior
- c. Aplicación del proceso de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). Este procedimiento se asumirá siempre que el proyecto a ejecutarse, de una u otra forma, incida sobre el derecho a la permanencia y uso del territorio según usos, costumbres y cosmovisión de comunidades aborígenes, raizales o tradicionales.
- d. Concertación y acuerdo de convivencia. Independientemente de los procedimientos anteriores, siempre que existan comunidades vecinas al área sobre la que se proyecta un desarrollo productivo, se cumplirá un proceso de diálogo y concertación, para identificar áreas y usos tradicionales, que potencialmente puedan llegar a ser afectadas.

Tanto el proceso de Consulta previa como el de Concertación y acuerdo de convivencia serán divulgados a través de la página web www.daabon.com.co y, de igual forma, se permitirá que las comunidades involucradas hagan su propia divulgación.

Como resultado de un proceso de Consulta previa o de Concertación y acuerdo de convivencia, la Compañía deberá incorporar a sus planes de manejo, de mejoramiento continuo o de gestión social, los acuerdos a los que hubiese llegado con la comunidad o grupo étnico involucrado. De igual forma, asumirá cabalmente el resultado un proceso CLPI.

5.4. IDENTIFICACIÓN DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS EN LA CADENA DE SUMINISTROS

La inclusión de una persona natural o jurídica en la cadena de proveeduría de frutas de las empresas que se abastecen de productores independientes o vinculados a través de diferentes formas de acuerdos o contratos comerciales, queda sujeto a que pueda suministrar información comprobable de que sus áreas de producción y/o actividades no afectan la presencia, usos y costumbres de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio.

Lo anterior implica, incluir entre los documentos exigidos para la creación de un proveedor, los siguientes:

- Certificado de Libertad y Tradición del inmueble en el que se desarrollan las actividades productivas;
- Certificación de la autoridad local competente (Inspección de Policía o Secretaría de despacho de los alcaldes) en la que conste que no existe querrela o denuncia en su contra,

por ocupación indebida o usurpación de áreas

- En el caso de proveedores cuya información permita constatar que tiene o puede tener incidencia directa sobre algún grupo étnico reconocido por el Ministerio del Interior, deberá presentar el concepto final de un procedimiento de Consulta previa, en el que los líderes legítimos de la comunidad involucrada expresan su consentimiento al proyecto.
- En los casos en que aplique el procedimiento de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI), para evitar la vulneración de comunidades tradicionales y/o ancestrales, quien aspire a hacer parte de la red de proveeduría de fruta del grupo DAABON deberá presentar los documentos necesarios para verificar la idoneidad del proceso y sus resultados.
- El proveedor que allegue información sobre procesos de debida diligencia o consulta previa, con conceptos favorables por parte de líderes comunitarios o tradicionales, deberá aportar documentos que permitan verificar cumplimiento de los acuerdos a los cuales se llegó con la comunidad o grupo étnico vinculados al caso.



6. SOBRE LOS PRINCIPIOS LABORALES

6.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

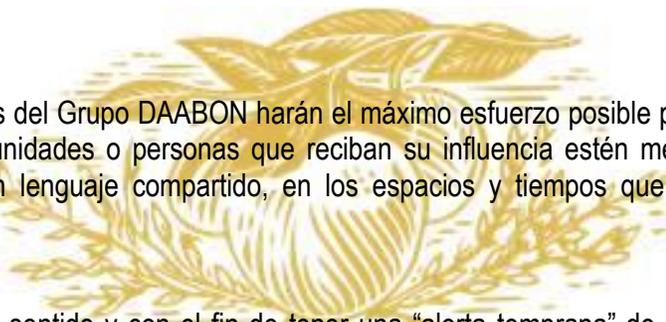
Desde la formulación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa, las empresas del Grupo DAABON se comprometen a acatar las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y los acuerdos firmados por el Gobierno Colombiano con la misma entidad, en función de la protección del trabajador colombiano y de todas las persona que, independientemente de su nacionalidad, desarrollan actividades laborales en nuestro país.

6.2. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo DAABON está enmarcada en la legislación colombiana, los principios y valores que son la base de su gestión: Respeto, Integración, Sostenibilidad y Amor. De esta forma, toda persona o comunidad, que de una u otra forma reciba influencia de las actividades desarrolladas por una de las empresas del Grupo DAABON es sujeto de atención especial por parte de las dependencias encargadas de los programas de Responsabilidad Social Empresarial; haciendo lo máximo posible para que el accionar de las Compañías se traduzca en oportunidad de desarrollo, acompañamiento, transferencia de conocimiento, apoyo técnico y, en general, en una experiencia de buena vecindad.



- DAABON reconocerá la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus organizaciones asuman como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.
- A través de su Sistema de Quejas y Reclamos, DAABON pone a disposición un procedimiento idóneo que facilita la comunicación en doble vía y de manera directa, con personas, organizaciones e instituciones interesadas en establecer contacto con las Compañías, independientemente de sus motivaciones.
- En aquellos casos en que el uso del Sistema de Quejas y Reclamos esté motivado en una falta al Código de Ética de la Compañía, cometida por un miembro de su equipo de trabajo, cualquiera que sea su ubicación en la escala jerárquica o estructura operativa; proveedor o contratista, y siempre que se compruebe la conducta expuesta, la empresa se compromete a poner a salvo sus principios y valores; bien sea a través de la desvinculación o la terminación inmediata de la relación comercial, contractual o laboral y, para las circunstancias en las cuales el comportamiento constituya un acto punible, dar aviso inmediato a las autoridades competentes.
- Las empresas del Grupo DAABON harán el máximo esfuerzo posible para que sus relaciones con las comunidades o personas que reciban su influencia estén mediadas por un diálogo franco, en un lenguaje compartido, en los espacios y tiempos que las partes consideren apropiados
- En ese mismo sentido y con el fin de tener una “alerta temprana” de cualquier situación que esté afectando o que, potencialmente, afecte a las comunidades vecinas, a sus proveedores o a cualquier otro actor social que reciba su influencia, las empresas del Grupo DAABON desarrollarán actividades encaminadas a obtener Estudios de Impacto Social, mediante la aplicación de herramientas participativas, abarcando los siguientes aspectos:



- Derechos Humanos
 - Igualdad de género
 - Derechos Laborales (Cumplimientos de las Convenciones y Acuerdos firmados con la Organización Internacional del Trabajo – OIT-)
 - Derechos Consuetudinarios
 - Medios y modos de vida tradicionales y/o ancestrales
 - Seguridad alimentaria
 - Acceso a tierras
 - Condiciones del medio ambiente natural
 - Altos Valores de Conservación
- Para el caso de las empresas que derivan su actividad económica de la transformación o comercialización de un producto agrícola y éste provenga, total o parcialmente, de proveedores o áreas de producción independientes, el estudio abarcará los impactos sobre los proveedores asociados o con quienes se tenga algún tipo de acuerdo comercial.

La Política de Responsabilidad Social es de obligatorio cumplimiento para todos quienes conforman los equipos e instancias de gobierno corporativo, desarrollo operativo y logístico; gestión del talento humano y social; gestión administrativa, estrategia comercial, gestión de compras y demás contextos, en las diferentes compañías que hacen parte del Grupo DAABON.

6.3. EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO DAABON NO SE CONTRATAN MENORES DE EDAD

Fue una decisión de las empresas del Grupo DAABON unirse a los esfuerzos que hace la Humanidad para evitar que los niños y adolescentes abandonen a las escuelas y se empleen como mano de obra en diferentes laborales.

En relación con la estructura interna de las empresas del Grupo DAABON, la POLÍTICA DEL MENOR EN LAS PLANTACIONES, PLANTAS DE PROCESAMIENTO Y CADENA DE SUMINISTRO establece la prohibición de no contratar personas menores de dieciocho años (edad en la que los colombianos llegan a la mayoría de edad) y abarca todas las áreas de producción y/o manejo. En la cadena de suministros, la Política establece como marco de cumplimiento, el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de noviembre 2006 del Congreso de la República de Colombia)

A través de esta Política se hace explícito también, que la prohibición de no contratar menores de edad se aplica en todo tipo de contrato e, incluso, por fuera de una relación laboral y/o contractual; es decir, actividades que se le asignen al menor, con o sin remuneración, de manera informal, a favor de un tercero.

- Si al interior de las fincas, en áreas de cultivo, procesamiento, mantenimiento, transporte, operación portuaria, administración o cualquier otra actividad relacionada con el objeto social de las empresas DAADON, llegare a detectarse asignación de labores a personas menores de dieciocho (18) años, el Área de Gestión Social será la encargada de iniciar la investigación respectiva.
- En caso de que la persona responsable de la vinculación del menor al centro de trabajo sea un empleado o trabajador de DAABON, en cualquier escala jerárquica en que se encuentre, esta persona será inicialmente interrogada y de ser necesario llamada a descargos, según los procedimientos establecidos en el reglamento disciplinario.
- Si el estudio realizado por el Área de Gestión Social y la diligencia de interrogación y/o descargos según el caso, permitiese comprobar una relación con el menor de subordinación – con contraprestación económica o cualquier otro beneficio que pueda considerarse pago o retribución -, la sanción o amonestación aplicada deberá responder a las situaciones tipificadas como falta grave.
- Si el mismo proceso anotado en el punto anterior dieran como resultado, que en la situación no existe relación de subordinación y que se trata de una conducta de carácter familiar, por costumbre u otro aspecto propio de la cultura del lugar, que se presenta de manera ocasional y que no viola los derechos contemplados en la Ley del Menor ni lo observado en esta política; el trabajador podrá ser sancionado o amonestado según las situaciones tipificadas en el reglamento disciplinario de la Empresa como falta leve. Sin embargo, la reincidencia en la conducta será considerada como una falta grave.
- Si la persona responsable de la vinculación del menor al centro de producción es un contratista o subcontratista de la Compañía, la Gerencia o la Vicepresidencia Administrativa del Grupo DAABON, le hará llegar notificación del hecho y exigirá que el menor sea retirado del área o centro de producción, el mismo día en que se notifica. De no acatarse la solicitud, la Empresa tomara nuevas medidas para con este tercero, llegando incluso a la cancelación del contrato.

6.4. PROCEDIMIENTOS APLICABLES EN LA CADENA DE SUMINISTROS

En su cadena de suministros, asumiendo la co-responsabilidad de proteger al menor trabajador, como un mandato constitucional, las empresas del Grupo DAABON se rigen por lo establecido en el Código de Infancia y Adolescencia; según el cual, “la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años”.

La presencia de menores de quince (15) años laborando en áreas de cultivo, cosecha, post-cosecha, procesamiento industrial, transportes y comercialización, entre otras; advertido en un proceso de auditoría a proveedores, será causa de una nota de no conformidad al proveedor y constituirá un aviso previo a la posibilidad de suspender la relación comercial existente.

En relación con la vinculación de jóvenes entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, por parte de un proveedor o contratista, los procesos de auditoría pondrán especial cuidado en que el proveedor o contratista no esté sometiendo u obligando al menor trabajador a que realice actividades que pongan en riesgo su integridad o que desconozcan los derechos consagrados en el Código de Infancia y Adolescencia; a saber:

- a. Derecho a tener una familia y no ser separado de ella (Art. 22)
- b. Derecho a los alimentos (Art. 24)
- c. Derecho a la salud (Art. 27)
- d. Derecho a la educación (Art. 28)
- e. Derecho a la recreación, participación en la vida cultural y en las artes (Art. 30)
- f. Derecho a la reunión y asociación (Art. 32)
- g. Derecho a la intimidad (Art. 33)

6.5. LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES

La Política de Igualdad de Género es un lineamiento generado en la Alta Gerencia del Grupo DAABON orientada a adoptar una estrategia corporativa de respeto a la Dignidad Humana, que propicie el desarrollo en igual de condiciones, de los hombres y las mujeres que aportan su experiencia y trabajo a las empresas que conforman el Holding.

Lo anterior está basado en la comprensión y adopción de los siguientes conceptos:

Dignidad humana: es la fuente de la que derivan todos los derechos básicos (...), además de ser la clave para sustentar la indivisibilidad de todas las categorías (...) de los derechos humanos¹. Implica, para nuestro caso, velar para que en el contexto empresarial existan las condiciones inmateriales y materiales adecuadas para que el ejercicio laboral permita, facilite y, en ningún caso, vulnere el desarrollo humano de cada individuo que hace parte de la Compañía o de, alguna manera, se relaciona con la misma.

“Por condiciones inmateriales se entienden los requerimientos éticos, morales, axiológicos, emocionales e inclusive espirituales que identifican a cada persona (...) Por condiciones materiales han de entenderse los requerimientos tangibles que permiten a la persona vivir rodeada de bienes o de cosas que, según sus posibilidades y necesidades, le permiten realizar su particular proyecto de

¹ Jürgen Habermas

vida².

Igualdad de género: las empresas del Grupo entienden por igualdad de género, que tanto hombre como mujeres, desde su perspectiva biológica; pero independientemente de su identidad sexual, tienen las mismas oportunidades de acceder a la oferta laboral, en igualdad de condiciones, y de alcanzar los niveles de desarrollo personal que el entorno empresarial les brinda todos los seres humanos que él confluyen.

Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Conocido también como derecho a la autonomía e identidad personal, busca proteger la potestad del individuo para autodeterminarse; esto es, la posibilidad de adoptar, sin intromisiones ni presiones de ninguna clase, un modelo de vida acorde con sus propios intereses, convicciones, inclinaciones y deseos; siempre, claro está, que se respeten los derechos ajenos y el orden constitucional. Así, puede afirmarse que este derecho de opción comporta la libertad e independencia del individuo para gobernar su propia existencia y para diseñar un modelo de personalidad conforme a los dictados de su conciencia, con la única limitante de no causar un perjuicio social³.

Derecho al trabajo: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas⁴.”

“El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía”.

“Este derecho además, comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador⁵r”.

Principio Rector

A través de esta Política se adopta el 5° Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: **Igualdad de Género.** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas⁶.

² Corte Constitucional de la República de Colombia

³ Corte Constitucional de la República de Colombia

⁴ Artículo 25. Constitución Política de Colombia

⁵ Corte Constitucional de la República de Colombia

⁶ ONU

Objetivos

- Impulsar la generación de mecanismos que faciliten la vinculación de hombres y mujeres, sin distinción de su identidad sexual, y garanticen el libre desarrollo de la personalidad humana.
- Crear y fortalecer mecanismos e instancias corporativas, para evitar comportamientos sexistas en los grupos de trabajo.
- Facilitar y garantizar la formación y educación de las mujeres, para que puedan insertarse y mantenerse como fuerza laboral de la Compañía.
- Promover y facilitar la vinculación de mujeres a los grupos de trabajo, sin perjuicio o desmedro de sus rol reproductivo
- Promover y facilitar la inclusión de mujeres en la red de proveedores, a través de programas orientados a impulsar el emprendimiento femenino.

La política de igualdad género es un lineamiento que transversaliza a todas las áreas, instancias y procesos que adelantan las empresas del Grupo DAABON, en función del cumplimiento de su objeto social.



7. SOBRE LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

7.1. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

Las operaciones asociadas a las cadenas de valor se fundamentan en el respeto al medio ambiente, porque es un sistema dinámico, en el que se debe procurar generar interacciones equilibradas con los recursos naturales y el entorno.

Las compañías del Grupo DAABON se comprometen con el logro de sus objetos sociales a través de la creación de sistemas productivos, ambientalmente sostenibles, socialmente responsables y económicamente viables; de tal forma, mantiene relaciones armoniosas y respetuosas con el entorno natural y comunidades circundantes como principio de equidad entre el presente y el futuro.

De acuerdo con este marco de acción y compromiso con el Desarrollo Sostenible, el Grupo DAABON trabaja continuamente en **mejorar su desempeño ambiental en todas sus operaciones, incluyendo la de sus proveedores asociados, independientes o terceros**, bajo el siguiente enfoque:

- 
1. Velar por el cumplimiento de la legislación ambiental y los compromisos voluntarios suscritos en el ámbito de su actuación.
 2. Identificar, prevenir, mitigar y reducir los impactos ambientales negativos, y potenciar los impactos positivos, mediante la elaboración de estudios o planes de manejo ambiental, que incluyan:
 - El aumento de la eficiencia energética y uso de energías renovables;
 - El uso de combustibles más limpios;
 - La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero;
 - El uso eficiente y racional de los recursos agua y energía;
 - El manejo adecuado de los residuos líquidos y sólidos;
 - La conservación de la biodiversidad y ecosistemas naturales.
 3. Encaminar el desarrollo de sus proyectos y/o actividades velando por la conservación de la biodiversidad, los Altos Valores de Conservación (HCV*), los Bosques de Altos Valores de Carbono (HCS*) y Ecosistemas Naturales, mediante un compromiso con la cero deforestación.

4. Conservar las especies de fauna y flora identificadas tanto en áreas naturales, como en áreas productivas, priorizando aquellas que se encuentren en categoría de raras, amenazadas, en peligro o en vía de extinción citadas en las listas o libros rojos nacionales o internacionales (UICN, CITES, otras); estas actividades de protección se enmarcaran en un Plan de Manejo de Altos Valores de Conservación, en el cual se establecen indicadores y metas en pro de la preservación de las especies y hábitats presentes, como indicador principal se encuentra el monitoreo de la abundancia y riqueza de especies de fauna y flora silvestre haciendo énfasis en aves migratorias, así mismo se establece la prohibición de la cacería, el cautiverio y el tráfico de animales silvestres.
5. Asegurar que NO se incurra en quemas para la preparación de terrenos, disposición de residuos o cualquier otro motivo; salvo casos justificados por emergencias fitosanitarias, previa autorización de las autoridades competentes.
6. Verificar el NO uso de Organismos Genéticamente Modificados (OGM*) dentro de la cadena productiva.
7. Asegurar que los productos de las empresas del Grupo DAABON, así como los insumos utilizados, nunca se prueban en animales.
8. Prohibir el uso del Paraquat, Pesticidas 1A/1B (OMS) o cualquiera que se encuentre dentro de las Convenciones de Rotterdam o Estocolmo, y minimizar el uso de pesticidas y fertilizantes químicos, con el objetivo de impulsar una producción orgánica y sostenible en nuestros centros de producción y en las fincas de nuestros productores proveedores de fruta.
9. Desarrollar una cultura ambiental en nuestros colaboradores, que se transmita a nuestro entorno laboral, social y a la comunidad en general.

El Grupo concentra esfuerzos en lograr que el ciclo productivo de su cadena de valor sea eficiente y sostenible, implementando estrategias para prevenir y mitigar la contaminación a partir de la reutilización o el reciclaje de recursos, residuos y subproductos; lo mismo que de la disminución de emisiones y efluentes. Su fin es garantizar procesos agrícolas e industriales más limpios y amigables con el medio ambiente.

Para garantizar una adecuada gestión, las empresas han incluido en su gestión el desarrollo de **Planes de Manejo Ambiental - PMA-**, que, como mínimo, incluye:

- Descripción detallada de los procedimientos y/o actividades necesarias para cada operación.

- Marco teórico y legal sobre la ejecución.
- Caracterización física, biótica y socioeconómica de la zona de influencia de la operación.
- Identificación y evaluación de aspectos e impactos.
- Formulación de medidas de manejo para prevenir, mitigar, corregir y/o compensar los impactos negativos identificados y potenciar aquellos que sean positivos.
- Plan de mejora continua
- Plan de gestión del riesgo
- Plan de emergencia y contingencias

7.2. PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La diversidad biológica representa todos los niveles de vida en el Planeta, desde la variabilidad genética, pasando por la riqueza de especies de los diferentes taxones, hasta la configuración de los ecosistemas en el territorio.

Para la protección y conservación de la biodiversidad en relación con los impactos negativos potenciales más significativos, nos hemos dedicado a implementar medidas a través de los Planes de Manejo Ambiental especialmente para la línea agroindustrial, para evitar:

- La fragmentación de los ecosistemas y reducción de los hábitats
- Los riesgos para la conservación de especies catalogadas con algún grado de vulnerabilidad
- La pérdida de especies benéficas para el control biológico
- Uso inadecuado de los recursos naturales renovables
- Contaminación de áreas naturales por descargas o sobredosis de productos fitosanitarios que afecten las poblaciones de organismos benéficos.
- Alteración de la calidad de los recursos hídricos
- Alteración en la disponibilidad de nutrientes en el suelo por el uso de agroinsumos

Las principales medidas de manejo se basan en los principios de control biológico y sanidad vegetal:

- Siembra y mantenimiento de plantas arvenses (plantas de coberturas y manejo de reservorios de vegetación nativa) para protección de fuentes hídricas y conservación de áreas naturales.
- Manejo agronómico de cultivos: podas, cosecha con ciclos cortos, nutrición balanceada, aportes de materia orgánica, compostajes y lombriabonos, descompactación de suelo, manejo selectivo de malezas manuales, y/o mecánicas
- No uso de agroinsumos de síntesis química
- Controles biológicos con hongos, bacterias y virus.

- Monitoreo de plagas en sitio, a partir de la instalación de trampas.

Adicional a esto, y como principal estrategia en cuanto a protección de ecosistemas y hábitats, hemos adelantado durante este período estudios para la identificación de los Altos Valores de Conservación -AVC- asociados a las áreas de nuestra operación, de conformidad con los lineamientos y estándares determinados por el Forest Stewardship Council -FSC- y la Red de Recursos de AVC, la herramienta más sólida disponible a nivel global para este tema.

En nuestros estudios hemos identificado, evaluado y definido actividades de manejo y monitoreo, según corresponde:

- **AVC 1.** Concentraciones de diversidad biológica que contienen especies endémicas o especies raras, amenazadas o en peligro de extinción, y que son de importancia significativa a escala global, regional o nacional.
- **AVC 2.** Ecosistemas y mosaicos de ecosistemas de gran tamaño a escala de paisaje e importantes a escala global, regional o nacional, y que contienen poblaciones viables de la mayoría de las especies presentes de manera natural bajo patrones naturales de distribución y abundancia.
- **AVC 3.** Ecosistemas, hábitats o refugios raros, amenazados o en peligro.
- **AVC 4.** Servicios básicos del ecosistema en situaciones críticas como la protección de áreas de captación de agua y el control de la erosión de suelos y laderas vulnerables.
- **AVC 5.** Sitios y recursos fundamentales para satisfacer las necesidades básicas (como provisión de alimento o agua) de las comunidades locales o pueblos indígenas, identificados mediante el diálogo con dichos grupos.
- **AVC 6.** Sitios, recursos, hábitats y paisajes significativos por razones culturales, históricas o arqueológicas a escala global o nacional, o de importancia cultural, ecológica, económica, religiosa o sagrada crítica para la cultura tradicional de las comunidades locales o pueblos indígenas.

7.3. ENFOQUE DEL PAISAJE, DEFORESTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE INCENDIOS

DAABON está comprometido con la deforestación cero y la no quema dentro de su cadena de suministro; esto es, áreas propiedad de la empresa, operadas por pequeños propietarios o provistas por agricultores independientes que pueden llegar a nuestras plantas extractoras. Para monitorear y controlar el riesgo de incendios en las áreas circundantes, y supervisar su manejo desde un enfoque a nivel de paisaje, hemos definido las siguientes medidas, utilizando activamente (lo que consideramos) son las herramientas más completas disponibles para la industria:

1. Medios de monitoreo y control

- Enfoque del paisaje: Con fondos del Banco Mundial, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF) y el liderazgo de FEDEPALMA, DAABON apoya activamente la evaluación del área completa de influencia de sus operaciones, relacionada con AVC y todas las fuentes de agua. Nuestro enfoque principal ha sido la conectividad dentro de las plantaciones y las comunidades vecinas, como se detalla en todos nuestros informes de AVC (disponibles en línea).
- Deforestación y Monitoreo de Incendios: El monitoreo de incendios y deforestación en plantaciones propias y nuestra base de suministro se realiza a través de la plataforma en línea Global Forest Watch (GFW), administrado por el área de SIG del Departamento de Sostenibilidad, bajo la supervisión de nuestra profesional en geomática Kelly Torres, esta plataforma utiliza datos satelitales y mapas digitales de la alta resolución que son actualizados periódicamente por Google y científicos de la Universidad de Maryland.

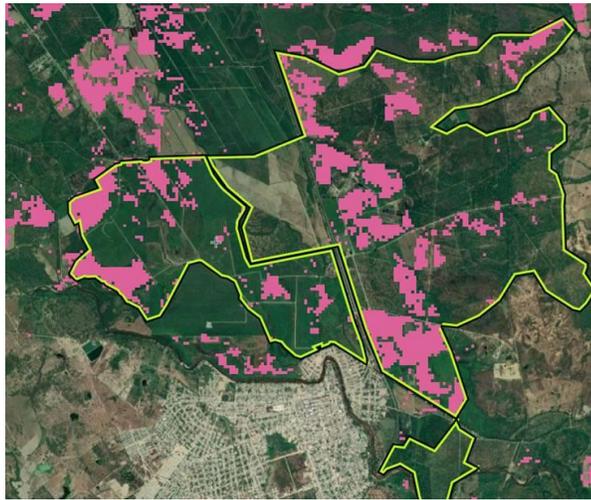
Cuando se presentan cambios en nuestros predios GFW envía un email como el que se observa a continuación, el cual permite identificar presuntamente actividades de deforestación e incendios los cuales son verificados en campo:

Imagen 1. Ejemplo de alerta de deforestación por GFW



GFW también incorpora la opción de poder consultar la información geográfica a través del mapa o en su defecto exportar la ubicación del sitio de deforestación o cambio de cobertura e incendio como se ve en la siguiente imagen:

Imagen 2. Cartografía generada por GFW



Hasta la fecha, se han generado alertas de cambios de cobertura, los cuales corresponden a renovaciones del cultivo de palma y no a procesos de desmonte de cobertura natural.

Los alcances del seguimiento incluyen plantaciones propias y toda la base de suministro:

- ✓ Costa Norte (Magdalena, Cesar, Guajira): 9443 ha. (con pequeños agricultores)
- ✓ Área Centro (Santander): 3941 ha.

2. Medios de Verificación externa

Existen otras plataformas y entidades que también realizan el monitoreo de cambio de cobertura e incendios en nuestros predios y base de suministro como es el caso de RSPO. Cuando se presentan incendios o puntos calientes en alguno de nuestros predios certificados, RSPO nos envía un email en el cual se encuentra la fecha en la que fue detectado el hotspots, las coordenadas del sitio, el nombre de la Plantación, entre otros, y debemos dar respuesta en al menos 5 días enviando las evidencias de que el fuego ha sido controlado y las acciones que se tomaran para que esto no se repita. Como se observa en la siguiente imagen

Imagen 3. Ejemplo de alerta de incendio (Hotspots) enviada por RSPO

Dear RSPO member,

We hope this email finds you well.

The RSPO Secretariat closely monitors hotspots to prevent and monitor fires in supporting our members.

The RSPO Firewatch Team is reaching out to you at this time because the internal fire monitoring system has detected **2 new hotspots** within your concession area (as shown below, some points are nearby to each other). We appreciate your cooperation to conduct a ground verification at the said location and revert back to us within **five working days** from today's date (due on **05 Mar 2021**) with clarification about these hotspots and details of the action taken including supporting evidence, if any.

Please find attached the RSPO Fire Report Form for your reference. If ground verification confirms that fire is indeed present within your concession area, please complete the attached form. This form must be submitted by email to firewatch@rspo.org.

Please help us in confirming on-site and take precautionary actions in mitigating future fires.

RSPO members should **avoid persistent fires** in their concession areas.

Your cooperation is highly appreciated.

The details of detected hotspots:

ID	LATITUDE	LONGITUDE	ACQ_DATE	ACQ_TIME	SOURCE	SATELLITE	CONFIDENCE LEVEL	SITE/STATE	PROVINCE	COUNTRY	GROUP	COMPANY	PLANTATION
Feb2021_466	10.561	-74.17	25/2/2021	1855	MODIS	A	78	Magdalena	Colombia	Daabon Group	C.I. Tequendama S.A.S.	Tequendama	
Feb2021_467	7.27267	-73.76707	25/2/2021	1848	VIIRS Suomi N	high	Santander	Colombia	Daabon Group	Oleoyuma S.A.S.	Oleoyuma S.A.S.		

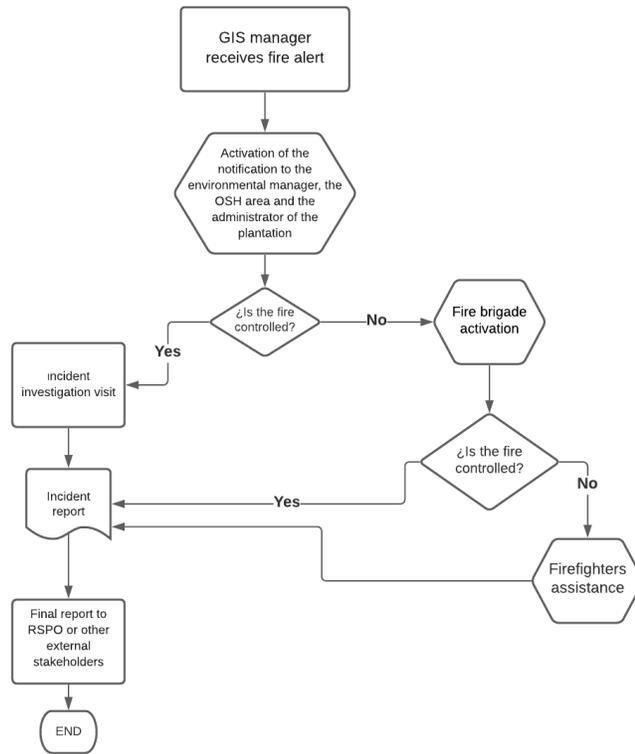
Los procesos de auditoría externa, también es un medio de verificación externo al evaluar los siguientes criterios de RSPO relacionados con las restricciones de uso de Fuego, prevención y control de incendios y la deforestación.

- No uso de fuego para la preparar el terreno (Criterio 7.11.)
- Se establece medidas de prevención y control de incendios en áreas manejadas directamente por la unidad (Criterio 7.11. Indicador 7.11.3.)
- Colaboración con las partes interesadas colindantes en medidas de prevención y control de incendio (Criterio 7.11. Indicador 7.11.2.)
- No se utiliza el fuego para el control de plagas y enfermedades (Criterio 7.1. Indicador 7.1.3.)
- El despeje de tierras no causa deforestación, ni daña ningún área necesaria para proteger o mejorar Altos Valores de Conservación (Criterio 7.12.)

3. Medidas de Manejo

En el caso de generarse alertas de incendio en plantaciones propias o de la base de suministro se lleva a cabo el siguiente procedimiento:

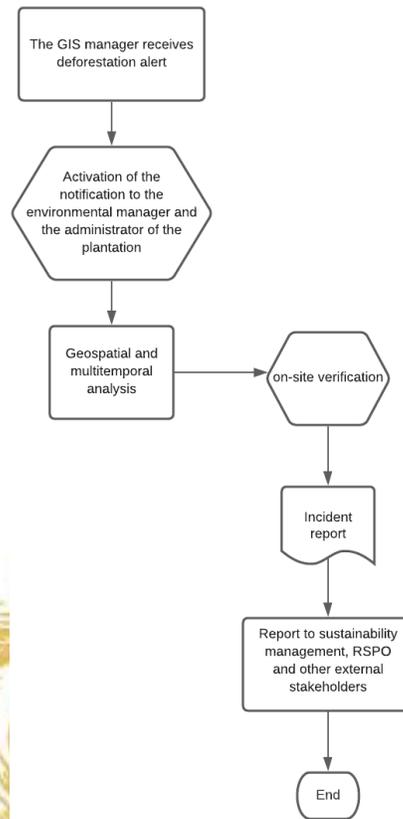
Imagen 4. Diagrama de flujo Alerta de Incendios (Hotspots)



El informe del incidente incluye información como, localización y fecha de ocurrencia y atención del incendio, fecha de verificación, tipo de suelo, área total afectada, causas, medio y medias usadas para controlar el fuego, entre otras.

En el caso de presentarse alertas por deforestación el procedimiento será el siguiente:

Imagen 5. Diagrama de flujo del procedimiento en caso de alerta de deforestación.



4. Medidas de Restauración

DAABON se compromete a llevar a cabo procesos de restauración ecológica procurando un enfoque de equivalencia ecosistémica, el cual se aplicará en el caso de presentarse procedimientos de conversión de tierras no conforme a nuestras operaciones y a las de nuestros proveedores o procesos de deforestación ilegal.

El alcance de la restauración es los Altos Valores de Conservación (AVC), bosques con altas reservas de carbono (ARC) y ecosistemas naturales. La deforestación ilegal y conversiones no conformes no son aceptadas desde el año 2011.

En virtud de lo anterior, en el Grupo hemos delimitado las superficies asociadas a nuestros sistemas productivos como áreas de cultivo efectivo, zonas de conservación, área destinadas a la actividad ganadera y otras particulares. Lo anterior de conformidad con los lineamientos y metodologías definidas por el Golden Agri-Resources -GAR- en colaboración con Greenpeace y TFT, según el

Enfoque de Reservas Elevadas de Carbono en el marco de la No Deforestación y Conservación de bosques naturales.

Por nuestro compromiso de un proceso responsable y ambientalmente sostenible, en relación con la producción de oleaginosas (Palma de aceite), hemos desarrollado proyectos de investigación para identificar los Altos Valores de Conservación en los departamentos del Magdalena y Cesar, específicamente asociados a las plantaciones propias del Grupo y de nuestros proveedores.

El proyecto inició a partir de un estudio bajo el marco del proyecto GEF, Paisaje Palmero Biodiverso o Conservación de la Biodiversidad en Zonas de Cultivo de Palma en Colombia, ATN/FM-13216-CO, suscrito entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (Fedepalma) con el apoyo de instituciones públicas y privadas.

Su objetivo es contribuir a la identificación, protección y/o restauración de Áreas de Alto Valor de Conservación (AAVC) y un manejo sostenible de los agroecosistemas palmeros, mediante una mejor planificación y la adopción de prácticas agroecológicas en zonas de expansión de la actividad palmera.

7.4. USO RESPONSABLE DE INSUMOS

El uso responsable de insumos en nuestras empresas se fundamenta en tres principios:

1. Eliminación de productos químicos en cultivos (agricultura orgánica).
2. Garantizar una cadena de suministro limpia.
3. No uso de Organismos Genéticamente Modificados -OGM-.

Los cultivos orgánicos nos ayudan a proteger los bosques nativos y promueven la presencia de fauna silvestre que utiliza las plantaciones como refugio y/o como corredores ecológicos.

El uso de controladores biológicos para plagas y enfermedades, nos permite disminuir los daños ocasionados por agroquímicos en la biodiversidad presente al interior de las áreas de cultivo y/o por transferencia en el área de influencia.

La garantía del No uso de OGM nos permite evitar efectos secundarios negativos, tales como: toxicidad para el consumo humano y afectación a otras especies naturales.

7.5. MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS

Para el manejo integral de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos, hemos incluido dentro de los Planes de Manejo Ambiental transversales a todas las empresas del Grupo, así como en todos los niveles de la cadena de valor (empleados, clientes, proveedores y contratistas), las siguientes medidas:

- Selección y clasificación de residuos sólidos en la fuente, para determinar usos y disposición final.
- Construcción y montaje de la infraestructura necesaria para el manejo adecuado de cada tipo de residuo.
- Promoción del reciclaje, reuso y recuperación.
- Desarrollo de tecnologías que conduzcan a minimizar la generación de residuos en su origen.
- Desarrollo de campañas educativas.
- Disminución hasta su erradicación total, del uso de insumos con características contaminantes.

7.6. PRODUCCIÓN Y CONSUMO SOSTENIBLE

Responsabilidad durante el ciclo de vida del aceite. En el marco de nuestra Estrategia de Economía Circular se desarrolló el Programa para la Gestión y Reciclaje de Aceite de Cocina Usado, que permite un cierre responsable de su ciclo de vida. . Dicho Programa incluye acciones para un apropiado manejo, recolección, transporte y aprovechamiento final del Aceite de Cocina Usado, lo que se traduce en grandes beneficios económicos, energéticos, ambientales y sociales, fomentando así la participación de diferentes actores públicos y privados.

El Acta de Cooperación No. 001-2021 suscrito entre el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL (DADSA) de la Alcaldía de Santa Marta, la Asociación de Recicladores BASURA CERO E.S.P (Representante de Recicladores de la Ciudad), el Gestor Autorizado de Residuos RECOILS S.A.S. y C.I. TEQUENDAMA S.A.S. del Grupo DAABON; formalizo una alianza público-privada de cooperación y apoyo mutuo para la implementación de estrategias de economía circular en torno a la recolección, tratamiento, aprovechamiento de los aceites de cocina usado en el Distrito de Santa Marta

8. ACCIONES DE ANTICORRUPCIÓN

DAABON ha considerado importante definir y adoptar un Código de Ética y Compromiso Laboral para sus empleados que enmarque las relaciones de ésta frente a los otros empleados, los clientes, los proveedores, los accionistas y el Estado, sustentado en sus valores corporativos (honestidad, responsabilidad, respeto y perseverancia) y las prácticas de la empresa.

El Código de Ética y Compromiso Laboral permite a DAABON tener lineamientos claros que establecen pautas de conducta que deben respetarse por todos los empleados en sus acciones diarias. De esta manera, al aceptar un cargo en DAABON., el empleado adquiere la responsabilidad de cumplir con el presente Código de Ética y Compromiso Laboral por lo que se espera que cada empleado actúe siempre con los más altos estándares de integridad personal y profesional en todos los aspectos de su cargo. El Código ha sido aprobado por el máximo órgano social siendo de obligatorio cumplimiento para todos los empleados de DAABON.

El Código de Ética y Compromiso Laboral es un documento que recoge los valores, lenguaje y prácticas de la empresa, los cuales se ven reflejados en la forma en que sus administradores la conducen y cómo sus trabajadores se desempeñan en la misma. Permite a la organización tener lineamientos claros que establecen pautas de conducta que deben respetarse por los empleados de la empresa en sus acciones diarias.

A través de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, entidad del Estado colombiano dedicada a garantizar la seguridad fiscal y el orden económico nacional, dos de las empresas del Grupo recibieron la denominación o certificación de Operador Económico Autorizado (OEA); máximo grado de confianza de las entidades estatales para las empresas dedicadas a actividades de comercio exterior.

En términos de control, nuestro Grupo contempla una Política de Seguridad, alineada con la implementación del Sistema de Gestión en Control y Seguridad conforme con el estándar BASC. El propósito de este sistema es identificar los riesgos y minimizar la vulnerabilidad ante actividades ilícitas (narcotráfico, contrabando, lavado de activos y/o terrorismo).

8.1. VALORES

- Honestidad: entendida como la transparencia en las acciones y en la relación con los demás.
Compromiso laboral total hacia la empresa.
- Responsabilidad: entendida como la capacidad de asumir las consecuencias de nuestros actos en el cumplimiento de los compromisos y las competencias laborales adquiridas a nivel personal y de grupos de trabajo y orientarlos hacia el logro de los objetivos institucionales.
- Respeto: entendido como demostrar consideración hacia nosotros mismos, hacia los demás y hacia lo que nos rodea, aceptando y apreciando las diferencias.
- Perseverancia: entendida como enfrentar la vida con optimismo y valentía.

8.2. LINEAMIENTOS DEL CODIGO DE ETICA

Frente a la empresa, a los otros empleados, a los accionistas, a los proveedores y a los clientes

Los empleados de DAABON., deben cumplir con los siguientes deberes, obligaciones y prohibiciones:

- Abstenerse de hacer cualquier comentario desfavorable de DAABON. o sus empleados con clientes, proveedores o accionistas.
- Abstenerse de hacer declaraciones a nombre de DAABON., que comprometan a las empresas en cualquier tiempo y lugar.
- Abstenerse de usar los activos y bienes de la empresa en beneficio propio.
- Abstenerse de usar en provecho propio o de terceros, los dineros que sean propiedad de DAABON o de sus clientes, proveedores o accionistas.
- Cumplir fielmente las funciones encomendadas por parte de sus superiores haciendo seguimiento a las tareas asignadas. Es de anotar que la simple remisión de correos electrónicos no exime de responsabilidad para cumplir con las tareas asignadas, toda vez que es un deber ineludible de todo trabajador el seguimiento a las metas, misiones y objetivos que se tienen en las diferentes dependencias de la sociedad.
- Abstenerse de vender productos o servicios diferentes a los autorizados por DAABON.
- Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
- Todas las determinaciones que se adopten en el funcionamiento de la tesorería deben estar enmarcadas dentro de principios de oportunidad, cumplimiento, imparcialidad, integridad, transparencia y seguridad de las transacciones.

- Abstenerse de recibir dinero en efectivo de DAABON, salvo que se trate de anticipo de gastos de viaje, o relacionados con la caja menor. En estos casos los montos manejados deben corresponder con los estipulados en los procedimientos internos para estos conceptos.
- Abstenerse de aprovechar en forma indebida la posición que tenga dentro de la empresa.
- Abstenerse de buscar o extraer artículos del espacio de trabajo de otro empleado, sin la previa autorización de éste o de los directivos.
- Abstenerse de realizar agasajos o celebraciones que no estén autorizadas por el Área Administrativa y de Calidad de DAABON.
- Abstenerse de realizar actuaciones o negocios que impliquen a DAABON en actividades de lavado de activos, narcotráfico, terrorismo, o cualquier otra actividad delictual. En caso de duda el empleado, deberá informar en forma inmediata a la Gerencia de la empresa.
- Atender oportunamente los requerimientos que se desprenden de los reclamos de los clientes, entidades oficiales y auditorías internas y externas.
- Tomar las decisiones de acuerdo con las facultades asignadas.
- Mantener relaciones serias y profesionales con los clientes, proveedores y accionistas.
- Desarrollar las actuaciones dentro de la buena fe comercial, velando por los intereses de DAABON.

Sobre la Corrupción y Soborno.

La corrupción hace referencia a una amplia gama de actividades que incluyen la falsedad, el fraude, la extorsión y el abuso de poder. DAABON rechaza cualquier tipo de acto de corrupción.

Si bien esta política se centra de un modo específico en el soborno, sus principios se extienden a otros comportamientos que pueden no estar clasificados estrictamente como soborno pero que, en cualquier caso, DAABON también rechaza.

Un soborno es un incentivo o recompensa que se ofrece, promete o proporciona con el objetivo de obtener una ventaja comercial de carácter contractual, regulatorio o personal. Un soborno no tiene por qué incluir la entrega de dinero en efectivo, y no solo incluye casos de soborno de o a funcionarios públicos; también se producen sobornos entre personas o empresas privadas. Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas, y se encuentran prohibidas en DAABON incluyendo pero sin limitarse a:

1. Prohibición de aceptar directamente o indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objetivo influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

2. Prohibición de hacer pagos, obsequios o compensaciones que no se consideren propios del curso normal de los negocios.
3. Deber de informar a la empresa ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción o soborno.
4. DAABON está comprometida en conducir sus operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas las transacciones y operaciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción. En consecuencia, DAABON. investigará cualquier denuncia de corrupción y tomará las medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales frente a los implicados.

Así, los empleados de CARIBBEAN ECO SOAPS UIBS S.A.S. deben evitar o en su defecto reconocer y comunicar al Área Administrativa de manera oportuna toda situación caracterizada como corrupción que llegue a su conocimiento, en relación con la empresa, sus empleados, proveedores, clientes o accionistas.

Relaciones con el Estado

DAABON. cumple con las leyes y regulaciones colombianas y de los países donde desarrolla negocios. Esto obliga a sus empleados a:

- Estar familiarizados con las leyes que conciernen a su cargo.
- Enmarcar todas sus actuaciones dentro del estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas y disposiciones de carácter general expedidas por las autoridades competentes.
- Abstenerse de engañar en forma alguna a los auditores internos o externos o a algún representante de una entidad gubernamental.
- Abstenerse de dar curso a solicitudes de un cliente, proveedor o accionista, cuando se sepa o se sospeche razonablemente que el propósito es evadir las leyes o reglamentaciones aplicables, e informar inmediatamente a la Gerencia.
- Solicitar a su superior inmediato asesoría en los casos en que la interpretación de leyes y normas aplicables sea confusa.

Prevención en el Lavado de Activos

Como DAABON. evita ser utilizada para ocultar o manejar recursos provenientes de actividades ilícitas, los empleados de DAABON deben cumplir con los procedimientos adoptados para prevenir el lavado de activos y la realización de negocios con personas vinculadas a las listas de lavado,

terrorismo y narcotráfico. También deben analizar a todos los proveedores y clientes de DAABON, con el fin de determinar si las actividades que realizan guardan coherencia con la actividad que ellos reportan en el formato de inscripción como proveedores o como clientes. En caso de generarse duda sobre un proveedor o cliente se debe informar al Director del Departamento Financiero y Contable.



ANEXO 1

INDICADORES DE GESTION Y DESEMPEÑO

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD, DERECHOS HUMANOS, PROYECTOS DE DESARROLLO COMUNITARIO

PERIODO: 2019 - 2020

Proceso de quejas y reclamos			
1. ¿Por qué es importante para el grupo DAABON el relacionamiento con la comunidad asentada en el área de influencia de sus operaciones?			
Las empresas del Grupo DAABON están orientadas por el concepto de territorio; según el cual, es un ambiente de vida, de acción; con una trama de relaciones y raíces histórica que determinan visión de futuro, idea de bienestar y desarrollo; temas de trascendencia; entre muchos otros aspectos de la vida en comunidad. Siendo así, las empresas que conforman este holding tienen claro que llegar a cualquier territorio es un proceso que va más allá de la adquisición formal de un bien y que requiere la "licencia solar" de hacer parte de una construcción colectiva e histórica. A partir de la comprensión de esa complejidad, las relaciones de las empresas DAABON con las comunidades ubicadas en su área de influencia están mediadas por los sentimientos de consideración y respeto. Somos un actor social con una lógica de pensamiento y de acción distinta, que busca armonizar su accionar a las condiciones locales y que, además, se interesa porque su crecimiento "jalone" el de sus vecinos.			
2. Identificación de grupos étnicos asociados a cada empresa del Grupo			
AFD Corporation	n.a		
C.I. La Samaria	n.a		
C.I. Tequendama	n.a		
Construproject	n.a		
ECO BIO Colombia	n.a		
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	n.a		
Palma y Trabajo - Palmatra	n.a		
Superportuaria	n.a		
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	n.a		
Voltaje Empresarial	n.a		
Caribbean Eco Soaps	n.a		
Zona Franca Las Américas - ZFA	n.a		
3. Número de proyectos y/o ampliaciones de la operación que han requerido diligencia previa por año		2019	2020
AFD Corporation	n.a	n.a	n.a
C.I. La Samaria	n.a	n.a	n.a
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	n.a	n.a	n.a
C.I. Tequendama - Refinería	n.a	n.a	n.a
Construproject	n.a	n.a	n.a
ECO BIO Colombia	n.a	n.a	n.a
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	n.a	n.a	n.a
Progreso Palmero	n.a	n.a	n.a
Palma y Trabajo - Palmatra	n.a	n.a	n.a

Superportuaria	n.a	n.a
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	n.a	n.a
Voltaje Empresarial	n.a	n.a
Zona Franca Las Américas - ZFA	n.a	n.a
Transbio	n.a	n.a
Biocombustibles	n.a	n.a
Comentarios:	Hasta finales de 2018, Tequendama S.A.S. lideró el Proyecto Solar "La Estrella", que tenía como objetivo la generación de energía solar en el corregimiento de Bonda, jurisdicción de Santa Marta. Por estar ubicado al interior del polígono delimitado por la "Línea Negra", un concepto indígena que determina su territorio ancestral, la Empresa avanzó en los primeros pasos de proceso de Consulta Previa con el pueblo indígena Kogui de la Sierra Nevada de Santa Marta. Posterior a esta fecha y antes de iniciar la Consulta, el proyecto fue puesto en espera hasta conocer la reglamentación estatal referida a los mecanismos mediante los cuales, nuevos proyectos del sector privado en materia de generación energética podían ingresar su producción a la red pública nacional	

4. Tipos de impactos, conflictos y/o preocupaciones clave identificados por cada empresa

AFD Corporation

C.I. La Samaria

La Unidad de Parques Nacionales Naturales requirió a C.I. SAMARIA S.A.S. Notificándola que una de sus unidades productivas, la finca Don Diego está al interior interior del área protegida Parque Nacional Natural Sierra Nevada de Santa Marta, en el sector conocido como "La Lengüeta", comprendida entre los ríos Don Diego y Palomino.

C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos

C.I. Tequendama - Refinería

Construproject

ECO BIO Colombia

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma

Progreso Palmero

Palma y Trabajo - Palmatra

Superportuaria

Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica

Ante la dificultad de avanzar en la ejecución del Plan de Manejo Ambiental (PMA) de Terlica en la comunidad de Taganga y necesitando cumplir este requerimiento, que está establecido por la Ley colombiana, la empresa decidió implementar los mismos proyectos en otros sectores de su área de influencia. De esa manera, muchas de las acciones contenidas en el PMA, se ejecutaron en barrios de Santa Marta vecinos de la Terminal. El proyecto Puerto Las Américas se suspendió y esto llevó a que disminuyera la tensión con esa población.

Voltaje Empresarial**Zona Franca Las Américas - ZFA****Transbio****Biocombustibles****Comentarios:**

5. Número de impactos conflictos y/o preocupaciones clave atendidos y gestionados por año	2019	2020
AFD Corporation	0	0
C.I. La Samaria	1	1
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	0	0
C.I. Tequendama - Refinería	0	0
Construproject	0	0
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
Progreso Palmero	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0
Superportuaria	0	0
Terminal de Gránulos Líquidos del Caribe – Terlica	1	0
Voltaje Empresarial	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	0	0

Comentarios:

Con la comunidad de Taganga no fue posible avanzar en la ejecución del Plan de Manejo Ambiental de Terlica; tocó virar el proceso hacia otros asentamientos del área de influencia de la empresa (barrios de la zona norte de la ciudad de Santa Marta) y de esa manera, se ha podido alcanzar el objetivo de generar relaciones de confianza y de crecimiento mutuo con las comunidades vecinas. Se suspendió el proyecto Puerto Las Américas, no por las presiones ejercidas por parte de algunos sectores de la población - la empresa y las entidades estatales competentes han considerado que no existen razones técnicas ni sociales que provean posibles impactos negativos sobre el medio; que era la principal razón expuesta por los grupos que se opusieron al proyecto -; sino en respuesta a cambios en algunas perspectivas de mercado. Esto conllevó a que disminuyera la fuerza del no entendimiento con la comunidad taganguera.

6. Identifique los tipos de canales de comunicación con los grupos de interés por empresa

AFD Corporation	Página web, cartelera, reuniones y talleres
C.I. La Samaria	Página web, cartelera, reuniones y talleres

C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	Página web, cuñas radiales, afiches ubicados en sitios de afluencia comunitaria, distribución de políticas, procedimientos y protocolos
C.I. Tequendama - Refinería	Página web, carteleras, reuniones y talleres
Construproject	Página web, carteleras, reuniones y talleres
ECO BIO Colombia	Página web, carteleras, reuniones y talleres
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Página web, cuñas radiales, afiches ubicados en sitios de afluencia comunitaria, distribución de políticas, procedimientos y protocolos
Progreso Palmero	Página web, reuniones y talleres
Palma y Trabajo - Palmatra	Página web, afiches ubicados en sitios de afluencia comunitaria, distribución de políticas, procedimientos y protocolos
Superportuaria	Página web, carteleras, reuniones y talleres
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	Página web, publrreportajes, afiches ubicados en sitios de afluencia comunitaria, distribución de políticas, procedimientos y protocolos
Voltaje Empresarial	Página web
Zona Franca Las Américas - ZFA	Página web, carteleras, reuniones y talleres
Transbio	Página web
Biocombustibles	Página web
7. Número de comunicaciones recibidas por empresa	2019 2020
AFD Corporation	0 0
C.I. La Samaria	0 0
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	1 3
C.I. Tequendama - Refinería	0 0
Construproject	0 0
ECO BIO Colombia	0 0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	4 8
Progreso Palmero	0 0
Palma y Trabajo - Palmatra	4 7
Superportuaria	0 0
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	14 4
Voltaje Empresarial	0 0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0 0
Transbio	0 0
Biocombustibles	0 0
Comentarios:	

8. Número de comunicaciones atendidas y cerradas por empresa	2019	2020
AFD Corporation	0	0
C.I. La Samaria	0	0
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	1	3
C.I. Tequendama - Refinería	0	0
Construproject	0	0
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma		
Progreso Palmero	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra		
Superportuaria	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	14	4
Voltaje Empresarial	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	0	0

9. Tipos de programas de desarrollo comunitario implementados por empresa

AFD Corporation

Dependiendo de las áreas geográficas en las que se desarrolla la ganadería, se cubre con los programas de responsabilidad social de Samaria (Riohacha, La Guajira), Tequendama (Fundación y Aracataca; Magdalena), Palma y Trabajo (Puerto Wilches, Santander)

C.I. La Samaria

El programa de Responsabilidad Social Empresarial de C.I. LA SAMARIA se desarrolla en alianza con la Fundación de Trabajadores de las Bananeras - FLOTRABAN - . Está estructurado en las siguientes líneas de acción: emprendimiento, seguridad alimentaria, vivienda y saneamiento básico. En la línea de emprendimiento, se desarrollan proyecto con mujeres de los núcleos familiares de los trabajadores y vecinas de las unidades de producción en la creación de microempresas que contribuyan a crear nuevas fuentes de ingresos para los hogares. Una de las características que tiene la región en la que se adelantan los proyectos sociales a favor de las comunidades aledañas a las unidades de producción de la Samaria es su dependencia del mercado lo cal de Santa Marta; en coordinación con FLOTRABAN se brinda capacitación, insumos pies de cría a mujeres que desean dedicarse a la producción de gallinas ponedoras; esto influye directamente, tanto en la generación de ingresos, como en la disponibilidad de proteína animal en la dieta alimentaria.

En la línea de vivienda, se lleva a cabo un proceso de autoconstrucción para el mejoramiento de la vivienda de los trabajadores agrícolas de la Empresa.

C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos

El programa de Responsabilidad Social de Tequendama estuvo estructurado durante 2019 y 2020, en torno las líneas de acción emprendimiento y seguridad alimentaria; así:

2.- Emprendimiento: con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje, se adelanta proyectos a favor de las esposas de trabajadores agrícola y de la planta extractora, para promover el surgimiento de unidades productivas, en los niveles microempresa y famiempresa.

3.- Seguridad alimentaria: se está promoviendo la generación de patios o huertas productivas en la comunidad vecinas a las unidades de producción; acompañado con un proceso de promoción a la alimentación saludable y consiente

Construproject

Construproject es una empresa certificada, que ha orientado su máximo esfuerzo en materia de RSE hacia la formación de sus trabajadores y la formalización de sus proveedores de servicios.

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma; Palmatra y Progreso Palmero

El Programa de Responsabilidad Social de Palma & Trabajo, Oleoyuma y Progreso Palmero está basado en los resultados del Estudio de Impacto Social que tiene una periodicidad bi-anual; a eso se suman requerimientos puntuales de la comunidad.

Terlica y Superportuaria

El Programa de Responsabilidad Social de Terlica está enmarcado en su Plan de Manejo Ambiental. Responde las siguientes fichas: capacitación ambiental a trabajadores de la Terminal; Implementación de proyectos ambientales, sociales y microempresariales con la comunidad organizada dentro del área de influencia del proyecto; Programa económico de buena vecindad; Apoyo a la gestión municipal; Estímulos a la Participación Comunitaria; Comunicación y difusión; Generación de empleo. En cumplimiento de estas fichas, se adelantan varios procesos de formación; apoyo al emprendimiento y creación de cultura emprendedora; éste último, a través de instituciones educativas públicas ubicadas en el áreas de influencias

Zona Franca Las Américas - ZFA

El programa de Responsabilidad Social de Zona Franca Las Américas está estructurado a partir de la ejecución del proyecto Emprende en la Institución Educativa Distrital El Líbano. Es un modelo de intervención formativa para la implementación y el fomento de la cultura emprendedora en nuestra región. Apunta a proporcionar herramientas conceptuales y prácticas que ayuda a desarrollar las competencias laborales de los jóvenes estudiantes e incrementen sus oportunidades de trabajo ya sea a través de un empleo o a través de la puesta en marcha de una unidad productiva. El proyecto se venía desarrollando desde el año 2014, en dos ejes de intervención básicos:

- Mejorar la capacidad de gestión de los programas de competencias laborales generales en las instituciones educativas oficiales.
- Fomentar las competencias laborales generales y la actividad empresarial en jóvenes que cursan estudios en 9° y 10°.

10. Identificación de los grupos de interés de la comunidad local (asociada a cada empresa)

AFD Corporation

C.I. La Samaria

Nemesio Roy Garzón, Gobernador departamento de La Guajira
 Carlos Caicedo, Gobernadora del Magdalena
 Jose Ramiro Bermúdez, Alcalde municipio de Riohacha
 Virna Johnson, Alcalde Distrito de Santa Marta
 Marlon Amaya Mejía, Alcalde municipio de Dibulla
 Luis Niuvitaa, Cabildo Gobernador Indígena, Resguardo Kogui - Malayo - Arzhario
 Luis Francisco Diazgranados, Director de la Corporación Regional del Magdalena
 Samuel Lanao Robles, Director Corporación Regional de La Guajira, Corpoguajira
 Subdirector de Gestión Ambiental de Corpoguajira
 Linda Tromp Villareal, Directora SENA, Regional Guajira
 Nazly Gómez, Coordinador Grupo Relaciones Cooperativas e internacionales - SENA Regional Guajira
 Víctor Armenta Herrera, Director SENA, Regional Magdalena
 Marco Díaz, Director Fundación de microempresarios del Magdalena, Fundemicromag
 Jairo Vásquez, Rector IED Centro Educativo del Caribe
 Iris Yance, Directora Fundación Social de TECBACO
 Lisney Lorena Trillos, Fundación de Trabajadores Unidos Bananera Don Marce - Futuban
 Jorge Rivadeneira, Presidente Junta de Acción Comunal vereda Pelechúa, Guajira
 Anazario, Presidente Junta de Acción Comunal caserío de Puente Bomba, Guajira
 Presidente Junta de Acción Comunal corregimiento de Campana Nuevo, Guajira
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda El Ebanal, Guajira
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda Don Diego, Magdalena
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda Paz del Caribe, Magdalena
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda Perico Aguao, Magdalena
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda Los Linderos, Magdalena
 Presidente Junta de Acción Comunal Vereda Puerto

	<p>Nuevo, Magdalena Rector IED Nueva Colombia Rector IED Julio José Ceballos Ospino Mujeres beneficiarias del proyecto de Inclusión productiva</p>
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	<p>Productores en alianza productiva J.A.C. Vereda La Colombia, municipio de El Retén J.A.C. Barrios Centro, municipio de El Retén J.A.C. Vereda Cauca, municipio de Aracataca J.A.C. Vereda Sampués, municipio de Aracataca J.A.C. Vereda El Ruby, municipio de Aracataca J.A.C. Vereda Buenos Aires, municipio de Aracataca J.A.C. Vereda El Tigre, municipio de Aracataca Rector I.E.D. Buenos Aires, municipio de Aracataca Rector I.E.D. Euclides Lizarazo, municipio de El Retén Rector I.E.D. Roque de Los Ríos, municipio de El Retén Beneficiarios Proyectos de Inclusión Productiva Marco Díaz, Director Fundación de microempresarios del Magdalena - FUNDEMICROMAG Alcalde Municipio de Aracataca Alcalde Municipio de El Retén Consejo de Educación Ambiental Aracataca Director SENA – Regional Magdalena Director CORPAMAG Subdirector de Gestión Ambiental – CORPAMAG Fundación de Trabajadores de Tequendama – Fundeteq Gerente Asociación de Usuarios Distrito de Riego R. Aracataca - Usoaracataca Universidad del Magdalena Instituto Colombiano Agropecuario - ICA</p>
C.I. Tequendama - Refinería	<p>Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Corporación Regional del Magdalena - CORPAMAG - Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 9 de Santa Marta, Sector oriental</p>
Construproject	<p>Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Oficina de Tránsito y Transporte del Distrito de Santa Marta Corporación Regional del Magdalena - CORPAMAG - Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 6 de Santa Marta, Sector oriental Proveedores de servicios</p>
ECO BIO Colombia	<p>Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Corporación Regional del Magdalena - CORPAMAG - Presidentes y miembros de las J.A.C. del corregimiento de Bonda Comité de cafeteros del Magdalena</p>
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	<p>Alcaldía municipal de Puerto Wilches, Santander Alcaldía municipal de Barrancabermeja, Santander Subcentro Barrancabermeja, SENA Regional Santander</p>

Fundación Fruto Social de la Palma
Juntas de Acción Comunal de los corregimientos de El Pedral y Puente Sogamoso, del municipio de Puerto Wilches
Asociación de Juntas de Puerto Wilches - ASOJUNTAS
Junta Acción Comunal Vereda García Cadena
Asociación La Vega - ASOVEGA -
Asociación de Pequeños Palmicultores - ASOPEPA -
Asociación de Palmicultores de Barrancabermeja - ASOPALBA -
Servicios Temporales Redes Humanas
Instituciones Educativas del corregimiento de Puente Sogamoso y El Pedral municipio de Puerto Wilches
Estación de Policía de Puente Sogamoso
Asociación de palmeros del carare ASOPALCA
Asociación de Palmeros de San Pablo APALSA

Progreso Palmero

Alcaldía municipal de Puerto Wilches, Santander
Alcaldía municipal de Barrancabermeja, Santander
Subcentro Barrancabermeja, SENA Regional Santander
Fundación Fruto Social de la Palma
Juntas de Acción Comunal de los corregimientos de El Pedral y Puente Sogamoso, del municipio de Puerto Wilches
Asociación de Juntas de Puerto Wilches - ASOJUNTAS
Junta Acción Comunal Vereda García Cadena
Asociación La Vega - ASOVEGA -
Asociación de Pequeños Palmicultores - ASOPEPA -
Asociación de Palmicultores de Barrancabermeja - ASOPALBA -
Servicios Temporales Redes Humanas
Instituciones Educativas del corregimiento de Puente Sogamoso y El Pedral municipio de Puerto Wilches
Estación de Policía de Puente Sogamoso
Asociación de palmeros del carare ASOPALCA
Asociación de Palmeros de San Pablo APALSA

Palma y Trabajo - Palmatra

Alcaldía municipal de Puerto Wilches, Santander
Alcaldía municipal de Barrancabermeja, Santander
Subcentro Barrancabermeja, SENA Regional Santander
Fundación Fruto Social de la Palma
Juntas de Acción Comunal de los corregimientos de El Pedral y Puente Sogamoso, del municipio de Puerto Wilches
Asociación de Juntas de Puerto Wilches - ASOJUNTAS
Junta Acción Comunal Vereda García Cadena
Asociación La Vega - ASOVEGA -
Asociación de Pequeños Palmicultores - ASOPEPA -
Asociación de Palmicultores de Barrancabermeja - ASOPALBA -
Servicios Temporales Redes Humanas
Instituciones Educativas del corregimiento de Puente Sogamoso y El Pedral municipio de Puerto Wilches

	Estación de Policía de Puente Sogamoso Asociacion de palmeros del carare ASOPALCA Asociacion de Palmeros de San Pablo APALSA
Superportuaria	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Ministerio del Medio Ambiente Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 2 de Santa Marta, Sector oriental
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Ministerio de Medio Ambiente Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 2 de Santa Marta, Sector oriental Autoridad Nacional de Licencias Ambientales Instituciones Educativas John F. Kenney, Madre Laura, El Carmen, Hugo J. Bermúdez; Instituto Técnico Industrial Actuar Famiempresas Atlántico
Voltaje Empresarial	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental Ministerio de Minas y Energía
Zona Franca Las Américas - ZFA	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 9 de Santa Marta, Sector oriental DIAN
Transbio	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental Ministerio de Transporte DIAN Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 9 de Santa Marta, Sector oriental
Biocombustibles	Carlos Caicedo, Gobernador del Magdalena Virna Johson, Alcaldesa Distrito de Santa Marta Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental DIAN Presidentes y miembros de las J.A.C. Barrios de la Comuna 9 de Santa Marta, Sector oriental
11. Número de familias de la comunidad local, beneficiados con los programas de desarrollo comunitario por año	2019 2020
AFD Corporation	0 0
C.I. La Samaria	72 98
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	106 55

C.I. Tequendama - Refinería	0	1200
Construproject	0	0
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	180	150
Progreso Palmero	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	90	150
Superportuaria	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	567	458
Voltaje Empresarial	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	0	0
12. Número empresas (asociadas a un empresa) beneficiadas con el programa de fortalecimiento empresarial	2019	2020
AFD Corporation	0	0
C.I. La Samaria	0	0
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	0	0
C.I. Tequendama - Refinería	0	0
Construproject	0	0
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
Progreso Palmero	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0
Superportuaria	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	0	0
Voltaje Empresarial	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	0	0
13. Número de pequeños productores agrícolas beneficiados por alianzas con el Grupo	2019	2020
Oleaginosas	94	84
14. Volumen de producción anual por pequeños productores agrícolas, beneficiados por alianzas con el Grupo (especificar unidades en comentarios) Toneladas	2019	2020
Oleaginosas	13937	11979
Comentarios:	Sólo existen alianzas productivas con pequeños productores de palma de aceite	

15. Número de hectáreas anuales, propiedad de pequeños productores agrícolas beneficiados por alianzas con el Grupo	2019	2020
Oleaginosas	1186	1125
Comentarios:	Sólo existen alianzas productivas con pequeños productores de palma de aceite	



ANEXO 2

INDICADORES DE GESTION Y DESEMPEÑO

DESARROLLO HUMANO, CAPACITACIÓN, FORMACIONES

PERIODO:	ENERO 2019 - DICIEMBRE 2020	
1. ¿Por qué es importante el desarrollo humano para el Grupo DAABON?		
El Recurso Humano para el grupo DAABON es la piedra angular, la base o fundamento desde donde se edifica esta gran familia. La historia del Grupo nos cuenta como ha sido sus proceso evolutivo de generación en generación y son los trabajadores quienes dan fe de tan maravilloso desarrollo personal, familiar y profesional que involucra abuelos, padres, hijos y nietos.		
2. Número total de empleados anuales por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	37	40
C.I. La Samaria	616	666
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	726	761
C.I. Tequendama - Refinería	175	196
Construproject	163	197
ECO BIO Colombia	8	9
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	104	110
Palma y Trabajo - Palmatra	60	87
Progreso Palmero	69	116
Superportuaria	21	23
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	54	60
Voltaje Empresarial	1	0
Transbio	15	16
Biocombustibles	63	73
Zona Franca Las Américas - ZFA	27	34
Comentarios:	El incremento entre el año 2019 y 2020 fue de un 1% en su planta de trabajador, muy a pesar de las condiciones de adversidad que se ha visto sometida la economía en el año 2020. logrando mantener e incrementando la plan en el porcentaje antes mencionado	
3. Número total de empleados anuales menores de 30 años por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	5	6
C.I. La Samaria	194	231
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	129	148
C.I. Tequendama - Refinería	66	82
Construproject	29	38

ECO BIO Colombia	3	3
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	22	23
Palma y Trabajo - Palmatra	24	42
Progreso Palmero	16	43
Superportuaria	6	8
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	11	14
Voltaje Empresarial	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	16	18
Zona Franca Las Américas - ZFA	10	13
Comentarios:	Cada año el grupo DAABON, renueva su planta de personal con talentos nuevos y hoy alcanzando 50% de su planta de empleados	
4. Número total de empleados anuales entre 31 y 50 años por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	20	23
C.I. La Samaria	92	123
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	159	170
C.I. Tequendama - Refinería	81	91
Construproject	97	131
ECO BIO Colombia	3	5
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	74	80
Palma y Trabajo - Palmatra	27	39
Progreso Palmero	35	56
Superportuaria	10	11
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	30	32
Transbio	2	2
Biocombustibles	38	47
Voltaje Empresarial	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	12	17
5. Número total de empleados anuales de 51 años en adelante por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	9	11
C.I. La Samaria	92	100
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	159	168
C.I. Tequendama - Refinería	22	23
Construproject	26	29
ECO BIO Colombia		1

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	6	7
Palma y Trabajo - Palmatra	6	6
Progreso Palmero	17	17
Superportuaria	4	4
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	11	14
Transbio	2	2
Biocombustible	7	8
Voltaje Empresarial	1	1
Zona Franca Las Américas - ZFA	4	4
Comentarios:	El grupo DAABON tiene en etapa de prepensión aproximadamente 17% de sus empleados	
6. Número total de empleados anuales por sexo en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	33	39
	1	1
C.I. La Samaria	487	572
	83	94
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	662	755
	25	4
C.I. Tequendama - Refinería	136	159
	30	37
Construproject	113	154
	17	23
ECO BIO Colombia	2	3
	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	80	88
	18	22
Palma y Trabajo - Palmatra	44	75
	18	22
Progreso Palmero	59	104
	7	12
Superportuaria	18	23
	4	5
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	47	53
	5	7
Voltaje Empresarial	1	1
	0	0
Transbio	15	16
	0	0
Biocombustibles	49	69

	2	4
Zona Franca Las Américas - ZFA	11	12
	9	10
Comentarios:	El 11% de la planta de personal corresponde a personal de sexo femenino	
7. Número total de nuevos empleados anuales por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	2	6
C.I. La Samaria	150	96
C.I Tequendama - Extractora	111	72
C.I Tequendama - Refinería	43	30
Construproject	44	52
ECO BIO Colombia	2	3
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	8	12
Palma y Trabajo - Palmatra	9	33
Progreso Palmero	8	50
Superportuaria	3	4
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	10	8
Transbio	6	1
Biocombustibles	4	22
Voltaje Empresarial	1	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	4	9
8. Tasa de rotación anual por cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	1	3
C.I. La Samaria	150	58
C.I Tequendama - Extractora	106	49
C.I Tequendama - Refinería	53	36
Construproject	27	20
ECO BIO Colombia	2	2
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	12	10
Palma y Trabajo - Palmatra	10	9
Progreso Palmero	8	6
Superportuaria	3	3
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	10	2
Voltaje Empresarial	1	0
Transbio	2	0
Biocombustibles	1	14

Zona Franca Las Américas - ZFA	4	5
9. Identificar los beneficios estándar (seguros de vida, coberturas de incapacidad, asistencia sanitaria, provisiones de jubilación, permisos parentales, entre otros) exclusivos para los empleados de jornada completa por cada empresa		
AFD Corporation	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
C.I. La Samaria	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
C.I Tequendama - Extractora	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
C.I Tequendama - Refinería	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Construproject	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
ECO BIO Colombia	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Palma y Trabajo - Palmatra	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Progreso Palmero	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Superportuaria	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Voltaje Empresarial	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Transbio	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Biocombustibles	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
Zona Franca Las Américas - ZFA	Incapacidad, salud, pensión, Lic paternidad y maternidad, permisos(remunerada, calamidad domestica, estudio, matrimonio), dia de la familia, licencia de luto,	
10. Número total de empleados anuales con derecho y que se han acogido al permiso parental por sexo en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	0	0
C.I. La Samaria	0	7
C.I Tequendama - Extractora	0	0
C.I. Tequendama - Refinería	0	0
Construproject	0	0
	1	1

ECO BIO Colombia	0	0
	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0
	0	1
Progreso Palmero	0	0
	0	0
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	0	0
	0	0
Voltaje Empresarial	0	0
	0	0
Biocombustibles	0	0
	0	3
Transbio	0	0
	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
	0	0
11. Número total de empleados anuales que se han acogido al permiso parental, que regresan al trabajo con permanencia mayor a 12 meses, por sexo en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	N/A	N/A
	N/A	N/A
C.I. La Samaria	N/A	N/A
	N/A	N/A
C.I Tequendama - Extractora	N/A	N/A
	N/A	N/A
C.I. Tequendama - Refinería	N/A	N/A
	N/A	N/A
Construproject	N/A	N/A
	N/A	N/A
ECO BIO Colombia	N/A	N/A
	N/A	N/A
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	N/A	N/A
	N/A	N/A
Palma y Trabajo - Palmatra	N/A	N/A
	N/A	N/A
Progreso Palmero	N/A	N/A
	N/A	N/A
Superportuaria	N/A	N/A
	N/A	N/A

Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	N/A	N/A
Biocombustibles	N/A	N/A
Transbio	N/A	N/A
Voltaje Empresarial	N/A	N/A
Zona Franca Las Américas - ZFA	N/A	N/A
12. Número total de empleados anuales hombres por tipo de contrato en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	4	7
	31	30
	35	37
	0	0
C.I. La Samaria	193	145
	303	273
	496	418
	0	0
C.I Tequendama - Extractora		
	0	0
C.I. Tequendama - Refinería		
	0	0
Construproject	78	67
	50	67
	128	134
	0	0
ECO BIO Colombia	10	4
	5	3
	15	7
	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	58	57
	27	26
	85	83
	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	9	36
	37	32

	46	68
	0	0
Progreso Palmero	31	74
	28	25
	59	99
	0	0
Superportuaria	4	4
	10	15
	14	19
	0	0
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	11	12
	44	31
	55	43
	0	0
Voltaje Empresarial	0	0
	1	0
	1	0
	0	0
Transbio	10	11
	11	11
	21	22
	0	0
Biocombustibles	0	7
	52	50
	52	57
	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	8	13
	22	19
	30	32
	0	0
Comentarios:	La planta de trabajadores del Gurpo DAABON, celebra con los trabajadores contratos a termino fijos e indefinidos acorde al comportamiento del proceso productivo o industriañ	

14. Identificar las estrategias y plazos para aviso previo de los cambios operaciones significativos de la organización (reestructuración, subcontratación de operaciones, cierres, expansiones, nuevas aperturas, adquisiciones, fusiones, entre otros) por cada empresa

AFD Corporation	N/A
C.I. La Samaria	N/A
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	N/A
C.I. Tequendama - Refinería	N/A
Construproject	N/A
ECO BIO Colombia	N/A
Oleaginosas del Yuma -	N/A

Oleoyuma		
Palma y Trabajo - Palmatra		N/A
Progreso Palmero		N/A
Superportuaria		N/A
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica		N/A
Transbio	Gestión de cambio inclusión de la empresa del grupo DAABON.	
Biocombustibles		
	Gestión de cambio inclusión de la empresa del grupo DAABON.	
Voltaje Empresarial		
Zona Franca Las Américas - ZFA		
15. Número total de horas de formación anuales proporcionadas a los empleados por empresa	2019	2020
AFD Corporation	285,5	251,5
C.I. La Samaria	10424	15710,8
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	27759,3	33782,2
C.I. Tequendama - Refinería	6226,5	3852
Construproject	6023	8733
ECO BIO Colombia	68,5	1
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	13088	2844,75
Palma y Trabajo - Palmatra	3216,75	2811
Progreso Palmero	8082,75	3136,75
Superportuaria	951,25	382,75
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	2285,25	1337
Voltaje Empresarial	8	24
Biocombustibles	48	997,5
Transbio	18,5	384,5
Zona Franca Las Américas - ZFA	486	204,5
Comentarios:	Anualmente el grupo DAABON esta invirtiendo un promedio de 80.000 hora de trabajo en capacitación en las cuales no se encuentra incluidas las inducciones y entrenamientos	
16. Número total de horas de formación anuales proporcionadas a los empleados, por sexo en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	277	251,5
	8,5	
C.I. La Samaria	8245	13108,8

	2179	2602
C.I Tequendama - Extractora y cultivos	26926,8	32657,1
	832,5	1125,05
C.I. Tequendama - Refinería	4838,25	3105,5
	1388,25	746,5
Construproject	5212,5	7726,25
	810,5	1006,75
ECO BIO Colombia	68,5	1
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	11281	2367,75
	1807	477
Palma y Trabajo - Palmatra	2904,5	2471
	312,25	340
Progreso Palmero	7159,25	2647,75
	923,5	489
Superportuaria	921	327,25
	30,25	55,5
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	1892	1108
	393,25	229
Voltaje Empresarial	8	24
Biocombustibles	48	932,5
		65
Transbio	18,5	384,5
Zona Franca Las Américas - ZFA	446,5	120
	39,5	84,5

Comentarios: La capacitaciones son ofertadas a toda la población trabajadora sin distinción se sexo.

17. Identificar tipo y alcance de programas implementados y tipo de asistencia proporcionada (cursos, apoyo financiero, periodos sabáticos, entre otros) para mejorar las aptitudes de los empleados por cada empresa

AFD Corporation	Auxlios educativos
C.I. La Samaria	Auxlios educativos, desarrollo de personas con asesoria psicologo.
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	Auxlios educativos, desarrollo de personas con asesoria psicologo.
C.I. Tequendama - Refinería	Auxlios educativos , proyecto London- Gestión del conocimiento
Construproject	Auxlios educativos , proyecto London- Gestión del conocimiento
ECO BIO Colombia	Auxlios educativos

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Auxlios educativos, desarrollo de personas con asesoria psicologo.
Palma y Trabajo - Palmatra	Auxlios educativos, desarrollo de personas con asesoria psicologo.
Progreso Palmero	Auxlios educativos
Superportuaria	Auxlios educativos, desarrollo de personas con asesoria psicologo.
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	Auxlios educativos , proyecto London- Gestión del conocimiento.
Voltaje Empresarial	Auxlios educativos
Biocombustibles	Auxlios educativos , proyecto London- Gestión del conocimiento.
Transbio	Auxlios educativos
Zona Franca Las Américas - ZFA	Auxlios educativos , proyecto London- Gestión del conocimiento.

18. Identificar tipo y alcance de programas de ayuda para la transición y gestión del final de las carreras profesionales por jubilación (planificación previa, asistencia en asesoramiento a una vida sin trabajo, formación continuada, entre otros) en cada empresa

AFD Corporation	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
C.I. La Samaria	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
C.I. Tequendama - Refinería	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Construproject	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
ECO BIO Colombia	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la

	obtención de la pensión.
Palma y Trabajo - Palmatra	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Progreso Palmero	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Superportuaria	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Transbio	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Biocombustibles	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Voltaje Empresarial	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
Zona Franca Las Américas - ZFA	Política de prepensionado y pensionado:La finalidad de la presente política es acompañar y sensibilizar a la población próxima a pensionarse en la empresa, en los trámites y documentación requerida para la obtención de la pensión.
19. Identificar tipo y alcance de programas de ayuda para la transición y gestión del final de las carreras profesionales por despido (indemnización, formación continuada, servicios de búsqueda de empleo, entre otros) en cada empresa	
AFD Corporation	N/A
C.I. La Samaria	N/A
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	N/A
C.I. Tequendama - Refinería	N/A
Construproject	N/A
ECO BIO Colombia	N/A
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	N/A
Palma y Trabajo - Palmatra	N/A
Progreso	N/A

Palmero		
Superportuaria		N/A
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica		N/A
Transbio		N/A
Biocombustibles		N/A
Voltaje Empresarial		N/A
Zona Franca Las Américas - ZFA		N/A
20. Número total de empleados a los que se les ha realizado evaluación de desempeño anual en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	29	30
C.I. La Samaria	313	360
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	369	429
C.I. Tequendama - Refinería	534	635
Construproject	492	583
ECO BIO Colombia	118	136
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	126	142
Palma y Trabajo - Palmatra	103	137
Progreso Palmero	88	126
Superportuaria	9	21
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	1	8
Voltaje Empresarial	74	77
Transbio	88	93
Biocombustibles	43	76
Zona Franca Las Américas - ZFA	33	67
Comentarios:	Anualmente el grupo DAABON, realiza evaluaciones de desempeño que le permite realizar planes de trabajo para el desarrollo de sus trabajadores. La herramienta es efectiva y anualmente se cumple con una cobertura promedio del 90% de la población programada para evaluar desempeño.	
21. Número total de empleados a los que se les ha realizado evaluación de desempeño anual, por sexo en cada empresa	2019	2020
AFD Corporation	28	29
	1	1
C.I. La Samaria	312	359
	57	70
C.I. Tequendama - Extractora y cultivos	477	565
	15	18

C.I. Tequendama - Refinería	103	118
	23	24
Construproject	80	113
	8	13
ECO BIO Colombia	1	8
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	74	77
	14	16
Palma y Trabajo - Palmatra	29	60
	4	7
Progreso Palmero	47	95
	6	9
Superportuaria	14	16
	1	1
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	36	38
	6	5
Voltaje Empresarial		
Transbio		
Biocombustibles		53
		5
Zona Franca Las Américas - ZFA	30	29
	1	2

22. Identificar tipos de acuerdos para negociación colectiva y/o comités por cada empresa

AFD Corporation

N/A

C.I. La Samaria

Se realizan acuerdo en los diferentes comités: trabajadores, Comité de convivencia Labol y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos

Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Trabajadores, genero, Comité de convivencia Labol y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

C.I. Tequendama - Refinería

Se realizan acuerdo en los diferentes comités: genero, Comité de convivencia Labol y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

Construproject

Se realizan acuerdo en los diferentes comités: genero, Comité de convivencia Labol y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

ECO BIO Colombia

Se realizan acuerdo en los diferentes comités: genero, Comité de convivencia Labol y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Palma y Trabajo - Palmatra	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: genero, Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Progreso Palmero	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: genero, Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Superportuaria	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Voltaje Empresarial	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Transbio	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Biocombustibles	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
Zona Franca Las Américas - ZFA	Se realizan acuerdo en los diferentes comités: Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE EVALUACION DE DESEMPEÑO	2019	2020
AFD Corporation	85%	83%
C.I. La Samaria	83%	87%
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	80%	85%
C.I. Tequendama - Refinería	97%	91%
Construproject	91%	89%
ECO BIO Colombia	84%	99%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	88%	92%
Palma y Trabajo - Palmatra	91%	95%
Progreso palmero	95%	90%
Superportuaria	94%	95%
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	93%	92%

Biocombustibles		92%
Transbio		
Voltaje Empresarial		
Zona Franca Las Américas - ZFA	84%	86%
Comentarios:	La meta definida para el año 2019 y 2020 en evaluación de desempeño estaba en 90% meta lograda en ambos años como grupo. Con mejoras significativas para cada empresa. Seguimos con planes de capacitación y desarrollo para las empresas que no alcanzaron el umbral.	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE CAPACITACIÓN	2019	2020
AFD Corporation	100%	100%
C.I. La Samaria	92%	96%
C.I. Tequendama - Extractora y Cultivos	88%	98%
C.I. Tequendama - Refinería	88%	98%
Construproyect	92%	100%
ECO BIO Colombia	100%	N/A
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	98%	100%
Palma y Trabajo - Palmatra	100%	100%
Progreso palmero	100%	100%
Superportuaria	100%	92%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	93%	98%
Biocombustibles	N/A	100%
Transbio	N/A	N/A
Voltaje Empresarial	N/A	N/A
Zona Franca Las Américas - ZFA	79%	100%
Comentarios:	El indicador del plan anual de capacitación se encuentra definido como meta en un 90% tanto para el año 2019 y 2020 a este se le dio cumplimiento.	

ANEXO 3

INDICADORES DE GESTION Y DESEMPEÑO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PERIODO:	ENERO 2019 - DICIEMBRE 2020
1. Identificar los comités formales de salud y seguridad como representación de los trabajadores en cada empresa	
AFD Corporation	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
C.I. La Samaria	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
C.I. Tequendama Extractora	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
C.I. Tequendama Refinería	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
Construproyec	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST) 2019-2021, Comité de seguridad vial 2021.
ECO BIO Colombia	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- Comité de Convivencia laboral
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo: JUN 2020 - Nov 2021 (8 integrantes) Comité de convivencia laboral: Abril 2021 - Abril 2023
Palma y Trabajo - Palmatra	Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo: Nov 2020 - Nov 2022 (8 integrantes) Comité de convivencia laboral: Enero 2021 - Enero 2023 (8 integrantes)
Progreso Palmero	Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo: Mayo 2020 - Mayo 2022 (8 integrantes) Comité de convivencia laboral: Enero 2021 - Enero 2023 (8 integrantes)
Caribbean Eco Soaps	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST- COCOL- Comité de Convivencia Laboral - Comité de Seguridad Vial
Superportuaria	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)
Voltaje Empresarial	Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
Transbio	Comité de Convivencia (COCOL), Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST), Comité de seguridad vial.
Biocombustibles	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST- COCOL Comité de Convivencia Laboral - Comité de Seguridad Vial
Zona Franca Las Américas - ZFA	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Año de constitución: 2019. - Comité de Convivencia Laboral

2. Porcentaje de trabajadores representados en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad por año y por empresa	2019	2020	Total periodo	
AFD Corporation	20%	20%	40,00%	
C.I. La Samaria	7,16%	7,26%	14,42%	
C.I. Tequendama Extractora	8,60%	8,30%	16,90%	
C.I. Tequendama Refinería	0,50%	0,50%	1,00%	
Construproject	Copasst	7,27%	6,66%	13,93%
	Cocol	7,27%	6,66%	13,93%
	Vial	5,45%	5,00%	10,45%
ECO BIO Colombia	20,00%	13,33%	33,33%	
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	18,00%	16,00%	34,00%	
Palma y Trabajo - Palmatra	46,00%	24,00%	70,00%	
Progreso Palmero	29,00%	15,00%	44,00%	
Caribbean Eco Soaps	3,76%	3,76%	7,51%	
Superportuaria	21,05%	21,05%	42,11%	
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	16,00%	16,00%	16,00%	
Voltaje Empresarial	100%	100%	200,00%	
Transbio	22,85%	22,85%	45,70%	
Biocombustibles	13%	13%	25,81%	
Zona Franca Las Américas - ZFA	13%	13%	25,00%	

3. Identificar los tipos de accidentes de mayor riesgo de ocurrencia para cada empresa

AFD Corporation	Caídas a diferente nivel, Herramientas cortopunzantes, Golpes con o contra objetos.
C.I. La Samaria	Caídas a Nivel por riesgo locativo, Heridas por contacto con herramienta corto-punzante y sobre esfuerzo asociados a manipulación de carga
C.I. Tequendama Extractora	Caídas a Nivel (resbalón o tropiezo de causa caída), Caídas de objetos, Contacto con herramienta u objeto cortopunzantes, Golpes por o contra objetos, sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas, Exposición o contacto con temperaturas extremas.
C.I. Tequendama Refinería	Químico y Físico
Construproject	Golpe, contusión o aplastamiento, torcedura esguince desgarrar muscular
ECO BIO Colombia	No ha presentado accidentes laborales.
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Caída de personas por terreno irregular - pisadas choques o golpes con la hoja de palma, Caídas de objetos, Contacto con herramienta u objeto cortopunzantes, sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas
Palma y Trabajo - Palmatra	Quemaduras por contacto con altas temperaturas, sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas y falso movimientos, caída de personas, contacto con herramientas corto punzantes.
Caribbean Eco Soaps	Riesgo Locativo, Físico y Químico

Progreso Palmero	Caída de personas por terreno irregular - pisadas choques o golpes con la hoja de palma, Caídas de objetos, Contacto con herramienta u objeto cortopunzantes, sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas		
Superportuaria	Caídas de personas, atrapamientos		
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Caídas de personas, golpeado por		
Voltaje Empresarial	No ha presentado accidentes laborales.		
Transbio	Sobreesfuerzo.		
Biocombustibles	Caídas a nivel (Locativo).		
Zona Franca Las Américas - ZFA	Caídas a nivel (Locativo).		
4. Tasa de frecuencia anual de accidentes por cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	15,60%	25,00%	40,60%
C.I. La Samaria	9,03%	10,13%	19,16%
C.I. Tequendama Extractora	6,10%	8,60%	14,70%
C.I. Tequendama Refinería	2,80%	2,00%	4,80%
Construproject	7,41%	5,98%	13,39%
ECO BIO Colombia	0,00%	0,00%	0,00%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	14,00%	12,00%	26,00%
Palma y Trabajo - Palmatra	20,41%	23,08%	43,49%
Caribbean Eco Soaps	2,85%	1,81%	4,66%
Progreso Palmero	31,25%	11,00%	42,25%
Superportuaria	0%	12,00%	12,00%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	1,60%	8,40%	10,00%
Voltaje Empresarial	0,00%	0,00%	0,00%
Transbio	0,00%	0,00%	0,00%
Biocombustibles	0,00%	10,00%	10,00%
Zona Franca Las Américas - ZFA	10,3%	3,1%	13,4%
5. Identificar los tipos de enfermedades laborales de mayor riesgo de ocurrencia para cada empresa			
AFD Corporation	No ha presentado enfermedades laborales		
C.I. La Samaria	Enfermedades osteomuscular (Columna.Tuner Carpio)		
C.I. Tequendama Extractora	Enfermedades osteomusculares (Discopatía Lumbar)		
C.I. Tequendama Refinería	Enfermedades osteomusculares.		
Construproject	No ha presentado enfermedades laborales		
ECO BIO Colombia	No ha presentado enfermedades laborales		
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Síndrome del túnel carpiano		
Palma y Trabajo - Palmatra	Trastorno de los discos intervertebrales no especificado		
Caribbean Eco Soaps	No ha presentado enfermedades laborales		
Progreso Palmero	Ninguna		
Superportuaria	Túnel carpiano, Osteomusculares		
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Covid-19, Osteomusculares		

Voltaje Empresarial	No ha presentado enfermedades laborales		
Transbio	No ha presentado enfermedades laborales		
Biocombustibles	Osteomuscular-Radiculopatía		
Zona Franca Las Américas - ZFA	No ha presentado enfermedades laborales		
6. Tasa de frecuencia anual de enfermedades laborales por cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	0,0%	0,0%	0,0%
C.I. La Samaria	0,0%	0,0%	0,0%
C.I Tequendama Extractora	0,3%	0,0%	0,3%
C.I Tequendama Refinería	0,0%	0,0%	0,0%
Construproject	0,0%	0,0%	0,0%
ECO BIO Colombia	0,0%	0,0%	0,0%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	1,0%	1,0%	2,0%
Palma y Trabajo - Palmatra	1,0%	1,0%	2,0%
Caribbean Eco Soaps	0,0%	0,0%	0,0%
Progreso Palmero	0,0%	0,0%	0,0%
Superportuaria	0,0%	0,0%	0,0%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	0,0%	1,0%	1,0%
Voltaje Empresarial	0,0%	0,0%	0,0%
Transbio	0,0%	0,0%	0,0%
Biocombustibles	0,0%	1,6%	1,6%
Zona Franca Las Américas - ZFA	0,0%	0,0%	0,0%
7. Tasa de días perdidos por año, en cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	0,04%	0,11%	0,15%
C.I. La Samaria	5,72%	4,35%	10,07%
C.I Tequendama Extractora	1,18%	7,71%	8,89%
C.I Tequendama Refinería	0,33%	0,00%	0,33%
Construproject	1,80%	1,00%	2,80%
ECO BIO Colombia	0,00%	0,00%	0,00%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	35,89%	50,68%	86,58%
Palma y Trabajo - Palmatra	35,62%	23,56%	59,18%
Caribbean Eco Soaps	0,00%	0,00%	0,00%
Progreso Palmero	106,30%	6,58%	112,88%
Superportuaria	0,00%	2,00%	2,00%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	4,80%	53,00%	57,80%
Voltaje Empresarial	0,00%	0,00%	0,00%
Transbio	2,78%	0,00%	2,78%
Biocombustibles	0,00%	0,26%	0,26%
Zona Franca Las Américas - ZFA	0,048%	0,045%	0,09%
8. Tasa de absentismo laboral por año, en cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	7,28%	3,84%	11,12%
C.I. La Samaria	1634%	1242%	2876,44%

C.I Tequendama Extractora	1,70%	1,17%	2,87%
C.I Tequendama Refinería	1,18%	7,71%	8,89%
Construproject	0,71%	0,90%	1,61%
ECO BIO Colombia	1,50%	0,80%	2,30%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	136%	268%	403,84%
Palma y Trabajo - Palmatra	63%	51%	113,70%
Caribbean Eco Soaps	3,30%	3,00%	6,30%
Progreso Palmero	106%	88%	193,70%
Superportuaria	0,6%	2,0%	2,60%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	3,89%	1,64%	5,53%
Voltaje Empresarial	0%	0%	0,00%
Transbio	0,03%	0%	0,03%
Biocombustibles	1,08%	2,60%	3,68%
Zona Franca Las Américas - ZFA	1,5%	1,2%	2,70%
9. Número total de muertes por accidente laboral por año, en cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	0	0	0
C.I. La Samaria	0	0	0
C.I Tequendama Extractora	0	0	0
C.I Tequendama Refinería	0	0	0
Construproject	0	1	1
ECO BIO Colombia	0	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0	0
Caribbean Eco Soaps	0	0	0
Progreso Palmero	0	0	0
Superportuaria	0	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	0	0	0
Voltaje Empresarial	0	0	0
Transbio	0	0	0
Biocombustibles	0	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0	0
10. Número total de muertes por enfermedad laboral por año, en cada empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	0	0	0
C.I. La Samaria	0	0	0
C.I Tequendama Extractora	0	0	0
C.I Tequendama Refinería	0	0	0
Construproject	0	0	0
ECO BIO Colombia	0	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0	0
Superportuaria	0	0	0

Caribbean Eco Soaps	0	0	0
Progreso Palmero	0	0	0
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	0	0	0
Voltaje Empresarial	0	0	0
Transbio	0	0	0
Biocombustibles	0	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0	0

11. Describir el sistema de reglas sobre el registro y la presentación de información estadística de accidentes. para cada empresa

AFD Corporation	<p>La información relacionado a estadísticas de accidentalidad y absentismo se brinda por los siguientes canales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de evaluación de resultados (Mensual) 2. Rendición de Cuentas (Anual)
C.I. La Samaria	<p>Se presentan informes con periodicidad distintos. (Semanal, Mensual y anual).</p> <p>Informe gerencial - semanal. Se presentan indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes distribuido de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de accidentes 2. Días perdidos por accidentes 3. Número de trabajadores 4. Tasa de AT por Finca 5. Condiciones identificadas durante las inspección y mejoras recomendadas. 6. Mejoras ejecutadas.
C.I. Tequendama Extractora	<p>La información relacionado a estadísticas de accidentalidad se brindan por los siguientes canales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores de Gestión SIG para Junta administrativa (Mensual) 2. Comité de Plantación (mensual) 3. Rendición de Cuentas (Anual)
C.I. Tequendama Refinería	<p>"Nombre del indicador; tasa de Accidentalidad. Formula; (No. De accidentes de Trabajo /Número de Trabajadores)*100. Frecuencia; Mensual. Meta Anual; 4% Tipo de indicador: Medición. Responsable: Coordinador SST</p>
Construproject	<p>Construproject aplica el PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACION DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SINIESTROS VIALES, INCIDENTES AMBIENTALES, ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS, CONDICIONES DE SALUD codificado P-AD-03 que define los criterios de investigación para cada caso y arroja el insumo para definir las estadísticas de acuerdo a los requerimientos legales aplicables a la organización. Apoyado además en las herramientas brindadas por la ARL que ayudan a realizar seguimiento de los todos los casos presentados y que son considerados como AT.</p>

ECO BIO Colombia

Dentro del SG-SST se tiene presentan informes con periodicidad distintas. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema

Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes
Informe de indicadores al SIG - Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad
Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.

Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:

1. Horas hombres trabajadas
2. Número de accidentes
3. Días perdidos por accidentes
4. Número de trabajadores

Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma

En el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan diversos informes con periodicidad distintos. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema
Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes
Informe de indicadores al SIG - Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad
Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.

Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:

1. Horas hombres trabajadas
2. Número de accidentes
3. Días perdidos por accidentes
4. Número de trabajadores

Palma y Trabajo - Palmatra

En el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan diversos informes con periodicidad distintos. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema
Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes
Informe de indicadores al SIG - Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad
Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. Indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.

Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:

1. Horas hombres trabajadas
2. Número de accidentes
3. Días perdidos por accidentes
4. Número de trabajadores

Caribbean Eco Soaps	<p>En el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan diversos informes con periodicidad distintos. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes Informe de indicadores al SIG - Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.</p> <p>Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horas hombres trabajadas 2. Número de accidentes 3. Días perdidos por accidentes 4. Número de trabajadores
Progreso Palmero	<p>Los informes y estadísticas de accidentes de trabajo son llevados por el área de SST con periodicidad mensual y se envían para revisión al director SST y posteriormente al director agronómico y gerencia para la presentación de informes ante la junta directiva. La información es verificada en las estadísticas y registros del portal ARL Sura.</p>
Superportuaria	<p>La información relacionada a la accidentalidad de la empresa se entrega por medio de la siguiente presentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores de Gestión SIG (tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia). 2. Rendición de cuenta SST (tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia, comparativo de accidentalidad por años, comparativo de accidentalidad con el sector, causas principales de la accidentalidad, plan de acción de auditoría). <p>la información mencionada anteriormente se entrega de manera mensual</p>
Terminal de Gránulos Líquidos del Caribe – Terlica	<p>La información relacionada a la accidentalidad de la empresa se entrega por medio de la siguiente presentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores de Gestión SIG (tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia). 2. Rendición de cuenta SST (tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia, comparativo de accidentalidad por años, comparativo de accidentalidad con el sector, causas principales de la accidentalidad, plan de acción de auditoría). <p>la información mencionada anteriormente se entrega de manera mensual</p>
Voltaje Empresarial	<p>"Nombre del indicador; tasa de Accidentalidad. Formula; (No. De accidentes de Trabajo /Número de Trabajadores)*100. Frecuencia; Anual.</p>
Transbio	<p>Se realiza a través del procedimiento de investigación de accidentes, en el desarrollo de este procedimiento se emiten los paso a paso a seguir para la recopilación de la información y protocolos de actuación en caso de emergencia. Se apoya además en las herramientas brindadas por la ARL que ayudan a realizar seguimiento de los todos los casos presentados y que son considerados como AT.</p>

Biocombustibles	<p>Dentro del SG-SST se tiene presentan informes con periodicidad distintas. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema</p> <p>Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes</p> <p>Informe de indicadores al SIG - Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</p> <p>Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.</p> <p>Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horas hombres trabajadas 2. Número de accidentes 3. Días perdidos por accidentes 4. Número de trabajadores
Zona Franca Las Américas - ZFA	<p>Dentro del SG-SST se tiene presentan informes con periodicidad distintas. En estos calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema</p> <p>Informe gerencial - Mensual. Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes</p> <p>Informe de indicadores al SIG - Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</p> <p>Informe jefatura / vicepresidencia - Programado Mensual. indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes.</p> <p>Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horas hombres trabajadas 2. Número de accidentes 3. Días perdidos por accidentes 4. Número de trabajadores
12. Identificar los programas implementados en prevención y/o sensibilización sobre los peligros y riesgos en salud y seguridad, por cada empresa	
AFD Corporation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo para la prevención y contención Covid-19 2. Procedimiento de almacenamiento y manipulación de sustancias químicas. 3. Programa de riesgo psicosocial. 4. Programa de alcohol y drogas.
C.I. La Samaria	<p>Programa de gestión Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo Biológico, inspecciones de seguridad, observación del comportamiento en campo, actualización de instructivos de labores, formación técnica de labores.</p> <p>Reinducciones en SST</p>

C.I. Tequendama Extractora	<p>Para planta Extractora:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de inspecciones de seguridad 2. Reinducciones Técnicas en Planta Extractora 3. Programa de control de energías peligrosas. 4. Programa de Riesgo mecánico y control de energías peligrosas División Extractora y Cultivos. 5. Protocolo para la prevención y contención Covid-19 para Extractora Tequendama <p>Para Cultivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Reinducciones Técnicas en Cultivo Tequendama 7. Protocolo para la prevención y contención Covid-19 para Cultivos Tequendama
C.I Tequendama Refinería	<p>Programa de gestión para prevención de riesgo químico, Biomecánico, Medicina Preventiva, protección contra caídas, espacios confinados, tareas de alto riesgo, inspecciones, psicosocial, observación de comportamiento, reglamento a contratistas y visitantes y consumo de alcohol y drogas.</p>
Construproject	<p>PROGRAMA DE ORDEN, ASEO Y BUENAS PRACTICAS EN HSE PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE CONSERVACIÓN AUDITIVA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE CONSERVACION VISUAL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RESPIRATORIA PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PARA LA PREVENCIÓN DE CAÍDAS DE ALTURA PROGRAMA PARA GESTIÓN DE SSTA PARA CONTRATISTAS PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA DE TRANSPORTE PROCEDIMIENTOS SEGUROS PARA TRABAJOS EN CALIENTE PROCEDIMIENTO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO</p>
ECO BIO Colombia	<p>Programa de gestión Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas.</p>
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	<p>Sistema de vigilancia epidemiológica prevención Osteomuscular, Programa prevención consumo alcohol y drogas, programa estilo de vida saludable, PVE Riesgo Psicosocial, programa inspecciones de seguridad, SVE y protocolo de Bioseguridad Covid 19, programa de trabajo seguro en alturas, programa de trabajo en calientes, procedimiento de tareas de alto riesgos, AROS y Estándares de seguridad, plan de prevención y atención de emergencias, Programa Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad, programa de prevención del riesgo químico, plan de formación en SST, plan estratégico de seguridad vial.</p>

Palma y Trabajo - Palmatra	Sistema de vigilancia epidemiológica prevención Osteomuscular, Programa prevención consumo alcohol y drogas, programa estilo de vida saludable, Programa de Vigilancia Epidemiológicas (PVE HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL), PVE Riesgo Psicosocial, programa inspecciones de seguridad, SVE y protocolo de Bioseguridad Covid 19, programa de prevención con energías peligrosas, programa de trabajo seguro en alturas, programa de trabajo en calientes, procedimiento de tareas de alto riesgos, AROS y Estándares de seguridad, plan de prevención y atención de emergencias, Programa Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad, programa de prevención del riesgo químico, plan de formación en SST, plan estratégico de seguridad vial.
Caribbean Eco Soaps	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de inspecciones 2. Sistema para prevención de desórdenes musculo-esqueléticos. 3. Orden y aseo y buenas prácticas en HSE. 3. Programa de gestión de riesgo químico 4. Programa de medicina preventiva 5. Programa de pausas activas 6. Programa de capacitaciones 7. Procedimiento de tareas de alto riesgo 8. Procedimiento de tareas de trabajo en caliente 9. Plan de preparación y respuesta ante emergencias 10. Programa de prevención de consumo de alcohol y drogas. 11. Procedimiento de bloqueo de fuentes de energía. 12. Reglamento para Contratistas y Visitantes. 13. Reporte e investigación de accidentes e incidentes laborales, actos y condiciones inseguras. 14. Programa de protección contra caídas. 15. Programa de pausas activas.
Progreso Palmero	Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad, programa de prevención del riesgo químico, plan de formación en SST, plan estratégico de seguridad vial.
Superportuaria	Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados) SVE desorden musculoesqueletico, Protocolo de bioseguridad, SVE psicosocial, Programa de inspecciones.
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados, trabajos en caliente) SVE desorden musculoesqueletico, SVE HIPOACUSIA, SVE PSICOSOCIAL, protocolo de bioseguridad, SVE Biológico
Voltaje Empresarial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo para la prevención y contención Covid-19 2. Programa de riesgo psicosocial. 3. Programa de alcohol y drogas.

Transbio	PROGRAMA DE ORDEN, ASEO Y BUENAS PRACTICAS EN HSE PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE CONSERVACIÓN AUDITIVA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE CONSERVACION VISUAL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RESPIRATORIA PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PARA LA PREVENCIÓN DE CAÍDAS DE ALTURA PROGRAMA PARA GESTIÓN DE SSTA PARA CONTRATISTAS PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA DE TRANSPORTE		
Biocombustibles	Programa de gestión para prevención de riesgo Químico, Biomecánico, Medicina Preventiva, protección contra caídas, espacios confinados, tareas de alto riesgo, inspecciones, psicosocial, reglamento a contratistas y visitantes, prevención consumo de alcohol y drogas, PVE Biológico para Covid-19, plan de preparación y respuesta a emergencias, procedimiento de bloqueo y etiquetado.		
Zona Franca Las Américas - ZFA	Programa de Inspecciones, PVE Osteomuscular, Prevención de Consumo de alcohol y drogas, reglamento a contratistas y visitantes		
13. Número de programas anuales implementados en prevención y/o sensibilización por empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	3	4	7
C.I. La Samaria	7	9	16
C.I Tequendama Extractora	7	7	14
C.I Tequendama Refinería	13	14	27
Construproject	12	14	26
ECO BIO Colombia	3	3	6
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	13	15	28
Palma y Trabajo - Palmatra	16	19	35
Caribbean Eco Soaps	15	15	30
Progreso Palmero	13	15	28
Superportuaria	5	6	11
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	8	5	13
Voltaje Empresarial	2	3	5
Transbio	10	10	20
Biocombustibles	12	14	26
Zona Franca Las Américas - ZFA	2	3	5
14. Porcentaje de asistencia (según el total de empleados) a los programas anuales implementados en prevención y/o sensibilización por empresa	2019	2020	Total periodo
AFD Corporation	90%	90%	180%
C.I. La Samaria	95%	90%	185%
C.I. Tequendama Extractora	95%	98%	193%

C.I Tequendama Refinería	96%	92%	188%
Construproject	60%	75%	135%
ECO BIO Colombia	95%	95%	190%
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	89%	92%	181%
Palma y Trabajo - Palmatra	91%	94%	185%
Caribbean Eco Soaps	95%	90%	185%
Progreso Palmero	93%	92%	185%
Superportuaria	90%	85%	175%
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	90%	85%	175%
Voltaje Empresarial	100%	100%	200%
Transbio	90%	80%	170%
Biocombustibles	95%	90%	185%
Zona Franca Las Américas - ZFA	95%	90%	185%



ANEXO 4

INDICADORES DE GESTION Y DESEMPEÑO

MEDIO AMBIENTE

PERIODO:	ENERO 2019 - DICIEMBRE 2020	
1. Identificar las fuentes de agua superficiales y/o subterráneas relevantes que tienen alguna interacción (captación o vertimientos) con las operaciones de cada empresa del Grupo		
AFD Corporation	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterránea	
C.I. La Samaria	Rio Tapias, Rio Corrua, Rio Buritaca, Rio Guachaca	
C.I. Tequendama Extractora	Rio Fundación, Rio Aracataca, Rio Ariguani, Rio Tapias.	
C.I. Tequendama - Refinería	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterránea	
Construproject	Ninguno (acueducto municipal)	
ECO BIO Colombia	Escorrentías, Manantial natural	
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Laguna artificial N°2 mayoría	
Palma y Trabajo - Palmatra	Laguna artificial N.2 mayoría	
Superportuaria	No aplica	
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	N.A. // Conexión a la red de acueducto de la ciudad.	
Voltaje Empresarial	No aplica	
Biocombustibles	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas.	
Zona Franca Las Américas - ZFA	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas.	
2. Volumen de agua extraída de fuentes superficiales en cada empresa por año (especificar unidades en comentarios)		
	2019	2020
C.I. La Samaria	3.634.800	3.271.320
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	1331457,3	680878,19
C.I. Tequendama Refinería*	0	0
Construproject	na	na
ECO BIO Colombia	3.534,9	3.368,6
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	11.061	27.272
Palma y Trabajo - Palmatra	127.461	146.716
Superportuaria	0	0
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	0	0
Transbio	0	0
Biocombustibles	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos	
4. Volumen de agua extraída de fuentes subterráneas en cada empresa por año (especificar unidades en comentarios)		
	2019	2020
AFD Corporation	0	0

C.I. La Samaria	0	0
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	0	0
C.I. Tequendama Refinería	43786	30877
Construproject	0	0
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	0	0
Biocombustibles	61.483	53.953
Zona Franca Las Américas - ZFA	212.839	215.609

Comentarios: Unidad de medida: metros cúbicos

5. Volumen de agua suministrada por una red de acueducto en cada empresa por año (especificar unidades en comentarios)	2019	2020
AFD Corporation*	0	0
C.I. La Samaria	0	0
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	0	0
C.I. Tequendama Refinería*	0	0
Construproject	1.811	1.877
ECO BIO Colombia	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	0	0
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	4.060	5.007
Biocombustibles	0	0
Zona Franca Las Américas - ZFA*	0	0

Comentarios: Unidad de medida: metros cúbicos

6. Volumen de agua residual generada (previo a tratamiento) por cada empresa (especificar unidades en comentarios)	2019	2020
AFD Corporation	0	0
C.I. La Samaria	0	0
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	140643,19	85151,82
C.I. Tequendama Refinería	39488	42645
Construproject	0	0
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	0	0
Palma y Trabajo - Palmatra	127.461	146.716
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	117	116
Biocombustibles	12.453	9.152
Zona Franca Las Américas - ZFA	67.848	70.020

Comentarios: Unidad de medida: metros cúbicos

7. Volumen de agua residual tratada y reutilizada dentro de las operaciones por cada empresa (especificar unidades en comentarios)		2019	2020	
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos		129391,73	78339,67	
Comentarios:		Unidad de medida: metros cúbicos		
8. Volumen de agua residual tratada y vertida en cuerpos de agua por cada empresa anual (especificar unidades en comentarios)		2019	2020	
Palma y Trabajo - Palmatra		127.461	146.716	
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica		117	116	
Comentarios:		Unidad de medida: metros cúbicos		
9. Volumen de agua residual tratada y entregada a un tercero para su disposición final por cada empresa anual		2019	2020	
Biocombustibles		12.453	9.152	
Zona Franca Las Américas - ZFA		67.848	70.020	
Comentarios:		BioSC entrega sus ARI al MDL de extractora y ZFA al alcantarillado de la ciudad.		
10. Identificar los tipos de energía utilizada procedentes de fuentes NO renovables por empresa				
C.I. La Samaria		ACPM, Gasolina		
C.I. Tequendama Extractora		ACPM, Gasolina		
C.I. Tequendama Refinería		ACPM, Gas Natural		
Palma y Trabajo - Palmatra		Gas natural, ACPM, Gasolina		
Progreso Palmero		Gas natural, ACPM, Gasolina		
Superportuaria				
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica		Gas natural, ACPM, Gasolina		
Biocombustibles		Gas natural		
Zona Franca Las Américas - ZFA		Gasolina		
Comentarios:				
11. Cantidad energía consumida procedente de fuentes NO renovables por año (especificar unidades en los comentarios) Ver otra hoja de Excel. Organizada la información.		Tipo/Fuente de energía	2019	2020
C.I. La Samaria		GASOLINA	11585,088	10599
		ACPM	7528,15	7631
C.I. Tequendama Extractora y cultivos		GASOLINA	6998,56	4573,67
		ACPM	118,65	69,93
		GAS NATURAL (m3)	3945,51	4434,23
C.I. Tequendama Refinería				
Construproject		ACPM	768.595	784.290
		GASOLINA	3.290	5.078
		GN	0	1.624

ECO BIO Colombia			
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	ACPM	3.602	9.713
	GASOLINA (GLS)	480	496
	GAS NATURAL (m3)	841	930
Palma y Trabajo - Palmatra	ACPM	11.784	6.531
Progreso Palmero			
Superportuaria			
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	GAS NATURAL (M3)	267.956	346.046
	ACPM	1.437	505
	GASOLINA	7.435	1.036
Voltaje Empresarial			
Transbio			
Biocombustibles	GAS NATURAL (M3)	3.758.949	3.463.322
Zona Franca Las Américas - ZFA	GASOLINA (GLS)	206	250
Comentarios:			

12. Identificar los tipos de energía utilizada procedente de fuentes renovables por empresa

AFD Corporation

C.I. La Samaria	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	Energía eléctrica - BIOGAS Mecanismo de Desarrollo Limpio - MDL
C. I Tequendama Refinería	Energía Eléctrica (hidroeléctrica)
Construproject	Eléctrica (Hidroeléctrica)
ECO BIO Colombia	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Palma y Trabajo - Palmatra	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	Eléctrica (Hidroeléctrica)
Biocombustibles	Eléctrica (Hidroeléctrica)
Zona Franca Las Américas - ZFA	Eléctrica (Hidroeléctrica)

Comentarios:

13. Cantidad energía consumida procedente de fuentes renovables por año (especificar unidades en los comentarios)

	2019	2020
C.I Tequendama Refinería	5.957.264	6.070.933
Construproject	129.356	118.959
Palma y Trabajo - Palmatra	2299017	2323250
Terminal de Gráneos Líquidos del Caribe – Terlica	290.400	275.000
Biocombustibles	#####	2.273.338
Zona Franca Las Américas - ZFA	244.600	346.792

Comentarios:

Energía eléctrica // Unidad de medida: kWh

14. Cantidad energía generada por empresa anual (especificar unidades en los comentarios)

	2019	2020

C.I. Tequendama Extractora * Cifras en miles de kWh	4059,12	4542,11
Biocombustibles	2.443.210	1.815.773
Comentarios:	Unidad de medida: kWh // Generada a partir de gas natural.	
15. Cantidad energía generada utilizada para consumo propio por empresa anual (especificar unidades en los comentarios)	2019	2020
C.I. Tequendama Extractora	3964,91	4203,11
Biocombustibles	2.443.210	1.815.773
Zona Franca Las Américas - ZFA	0	0
Comentarios:	Unidad de medida: kWh	
16. Identificar las fuentes directas generadoras de emisiones GEI por empresa (fuentes propias o controladas por la empresa)		
AFD Corporation		
C.I. La Samaria	Fertilizantes, uso de combustibles	
C.I. Tequendama Extractora y cultivos	Fertilizantes, Combustible, energía, áreas protegidas, Biodigestor	
C.I Tequendama Refinería		
Construproject	Emisión de Gases por Combustible	
ECO BIO Colombia	No hay datos	
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Uso de Combustibles fósiles, fertilización del cultivo	
Palma y Trabajo - Palmatra	Lagunas de oxidación, Calderas, uso de combustibles fósiles	
Progreso Palmero		
Superportuaria		
Terminal de Gránulos Líquidos del Caribe – Terlica	Cogenerador de vapor (Caldera Continental)	
Voltaje Empresarial		
Transbio		
Biocombustibles	Caldera Clayton para generación de vapor // Calderin // Cogenerador	
Zona Franca Las Américas - ZFA	N/A	
Comentarios:		
17. Valor bruto de emisiones directas de GEI por empresa (toneladas métricas de CO2 equivalente)	2019	2020
C.I. La Samaria	7745	66310
C.I. Tequendama Extractora y cultivos	1833,25	11363,93
C.I Tequendama Refinería	5220	4980
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	1385	1449
Palma y Trabajo - Palmatra	26215	29130
Terminal de Gránulos Líquidos del Caribe – Terlica	493.039	636.725
Biocombustibles	#####	6.372.512

Comentarios:

No se utilizan productos o servicios generadores de sustancias agotadoras de la capa de ozono.

23. Identificar las operaciones por cada empresa que generan emisiones significativas al aire de NOx, SOx y Material particulado (PM)

C.I. Tequendama Extractora	Proceso de combustión de calderas (chimeneas).
C.I. Tequendama Refinería	Producción de vapor (Cogenerador Clayton)
Construproject	Transporte de Carga por Carretera y Construcción de Obras Civiles
Palma y Trabajo - Palmatra Superportuaria	Proceso de combustión de calderas (chimeneas).
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	Caldera Clayton para generación de vapor.
Biocombustibles	Caldera Clayton para generación de vapor // Calderin // Cogenerador
Zona Franca Las Américas - ZFA	N/A

24. Valor bruto de emisiones de NOx por empresa anual

	2019	2020
C.I. Tequendama Extractora y cultivos	106,364	110,385
	108,598	96,369
	68,489	142,484
C.I. Tequendama refinería	2049	2049
Palma y Trabajo - Palmatra	-	43,88
	104,97	26,03
	122,00	16,94
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	24,96	24,96
Biocombustibles	282,50	282,50

25. Valor bruto de emisiones de SOx por empresa anual

	2019	2020
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	-	26,01
	-	43,01
	-	72,41

26. Valor bruto de emisiones de PM por empresa anual

	2019	2020
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	230,791	225,264
	232,075	293,385
	169,494	260,455
Palma y Trabajo - Palmatra	0,00	223,32
	293,72	120,06
	295,70	286,65

29. Identificar hábitats protegidos y/o restaurados, como iniciativa de cada empresa o en su área de influencia

C.I. La Samaria	Rondas Hídricas Rio Tapias, Guachaca, Buritaca y Don Diego.
C.I. Tequendama Extractora y Cultivos	Rondas hídricas: Rio Aracataca, Rio Fundación, Rio Tapias, Rio Ariguaní.
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Rondas hídricas de quebrada La Rayita, El palo, El corredor y El socorro

31. Cantidad de residuos sólidos NO peligrosos generados por cada empresa anual (especificar unidades en comentarios)

	2019	2020

C.I. Tequendama Extractora y cultivo	316414,65	284828,43
C.I. Tequendama Refinería	35305	49890
Construproject	3.638	4.502
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	555	1.892
Palma y Trabajo - Palmatra	1.156	3.174
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	2.357	2.983
Biocombustibles	98	98
Zona Franca Las Américas - ZFA	350	370

Comentarios:

Unidad de medida Kg

32. Cantidad de residuos sólidos peligrosos generados por cada empresa anual (especificar unidades en comentarios)	2019	2020
C.I. Tequendama Extractora y cultivos	2347	3779
C.I. Tequendama Refinería	6337	4138
Construproject	13.529	15.988
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	555	1.892
Palma y Trabajo - Palmatra	1.156	3.174
Terminal de Gráneles Líquidos del Caribe – Terlica	845	546
Biocombustibles	14.120	16.650

Comentarios:

Unidad de medida Kg

