



# REPORTE DE **SUSTENTABILIDAD** 2020

---

*Vida para nuestra tierra*



PROFERTIL



# REPORTE DE **SUSTENTABILIDAD** 2020

*Vida para nuestra tierra*



# ÍNDICE

**MENSAJE DE LA DIRECCIÓN..... 6**

**1.**

**SOMOS MÁS VIDA PARA LA TIERRA ..... 8**

1.1 QUIÉNES SOMOS ..... 9

1.2 DÓNDE ESTAMOS ..... 12

1.3 NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS ..... 16

**2**

**GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD ..... 20**

2.1 GOBIERNO CORPORATIVO ..... 21

2.2 ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO ..... 27

**3**

**SUSTENTABILIDAD, ALIANZAS Y DIÁLOGO ..... 32**

3.1 ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD ..... 33

3.2 GRUPOS DE INTERÉS ..... 42

3.3 SOBRE EL REPORTE Y LOS TEMAS RELEVANTES ..... 47

**4**

**DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CADENA DE VALOR ..... 52**

4.1 NUESTRO CONTEXTO ..... 53

4.2 UNA FUERTE CADENA DE VALOR LOCAL ..... 60

**5**

**DESEMPEÑO AMBIENTAL ..... 70**

5.1 CUIDADO AMBIENTAL EN ACCIONES ..... 71

**6**

**DESEMPEÑO SOCIAL ..... 82**

6.1 NUESTRO EQUIPO ..... 83

6.2 NUESTRA COMUNIDAD ..... 107

**7**

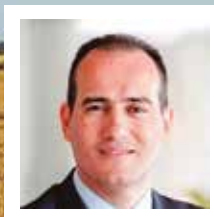
**ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI ..... 124**





## MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

GRI 102-14



Ing. Horacio Federico Veller  
Gerente General

Es un gusto saludarlos por primera vez desde este espacio tan relevante para Profertil: el Reporte de Sustentabilidad. Tengo el honor de llegar con estas líneas nada menos que a la décima edición de este documento y en el marco del año donde Profertil celebra sus 20 años de producción.

De manera ininterrumpida, **desde hace una década** este espacio viene informando a todos nuestros grupos de interés acerca de las acciones que la compañía realiza para fomentar una operación y un desarrollo sustentable en toda la cadena.

El Reporte, como es habitual, habla del año que pasó. En este caso, nos toca hablar del 2020: un año que, sin dudas, quedará en la memoria de la humanidad por siempre. La gestión de la pandemia por COVID-19 fue **algo completamente nuevo para todos**. Nos enfrentamos a un desafío enorme y no teníamos manuales de cómo hacerlo. Fuimos analizando las diversas situaciones y aprendiendo rápidamente, apoyados en la responsabilidad de cada uno. **Como empresa considerada esencial por el Estado dado a nuestro rol en la producción de alimentos**, debíamos estar a la altura de las circunstancias. Alrededor de cincuenta fueron las medidas que

toda la organización puso en marcha para adaptarse rápidamente al nuevo contexto y continuar con la operatoria.

Logramos **niveles de producción de los más altos de la historia de la compañía: 1.238.000 toneladas de producción de Urea**. Junio fue el mejor mes de producción de Urea de la historia con 111.000 toneladas. Como consecuencia de todo esto, **el factor de confiabilidad de la planta de Urea supera los 99,5 puntos**. Siguiendo esa línea, en el 2020 despachamos 1.850.000 toneladas de producto. **Es el récord máximo en la historia de Profertil**.

Los **excelentes resultados** ponen en evidencia una gran coordinación de los equipos de trabajo y de los líderes. En tiempos récord, **preparamos protocolos para lograr la continuidad laboral**, a la vez que **adaptamos y desarrollamos herramientas tecnológicas** que nos permitieron que todos pudieran **hacerlo de manera segura**, tanto quienes podían trabajar de forma remota como quienes debían hacerlo en la planta y las terminales.

Uno de los hechos más trascendentes del año es que en octubre se puso en marcha el Parque Eólico Los

Teros, ubicado en la provincia de Buenos Aires. Este parque permite, junto al de Manantiales Behr, ubicado en la provincia de Chubut, **reemplazar más del 60% de la energía eléctrica base consumida en Profertil, por energía proveniente de fuentes renovables** (el equivalente al consumo de 52.000 hogares). Esto significa que más del 50% de los granos de trigo y maíz que se cosechan en Argentina fueron nutridos con urea producida con energía renovable.

El equipo de dirección, comprometidos desde el primer momento con las iniciativas de sustentabilidad, avanzó con su trabajo sobre los ODS prioritarios definidos el año anterior. En 2020 apuntaló el proceso y diseñó **objetivos específicos para alcanzar aquellas metas** propuestas por Naciones Unidas para 2030.

Durante el año que se fue también logramos seguir potenciando el vínculo con la comunidad local. La gestión del corto plazo y la emergencia que implicaron las necesidades surgidas por el contexto de pandemia no nos corrieron del eje principal de la compañía: construir un vínculo transparente y horizontal con los vecinos. Por eso, trabajamos esencialmente en dos líneas: **por un lado, en coordinar acciones de asistencia** junto con el Municipio, los vecinos y otras instituciones con las que

Profertil se vincula habitualmente. El foco, en este caso, estuvo puesto en colaborar con el sistema hospitalario de Bahía Blanca a través de distintos aportes. **Por otro lado, también trabajamos en transformar todos los programas de Relaciones Institucionales, para que puedan seguir llevándose adelante de manera virtual**. Estos programas constituyen fuertes redes de conexión no solo para la empresa sino también para vecinos y organizaciones que se vinculan a través de ellos para potenciar sus propias capacidades.

Esto nos parece fundamental, dado que se vio transversal a toda la compañía: **en ninguna de las áreas la gestión de corto plazo a la que nos obligó la pandemia nos hizo olvidar de la necesidad de seguir construyendo a largo plazo**.

Los invito, como siempre, a recorrer este Reporte. Encontrarán proyectos, cifras y datos que tienen por detrás historias de un equipo comprometido con dar lo mejor de sí mismo en pos de desarrollar una agricultura sustentable, para generar más y mejores alimentos, cuidando la salud de nuestros suelos.



# SOMOS MÁS VIDA PARA LA TIERRA

- 1.1 - QUIÉNES SOMOS
- 1.2 - DÓNDE ESTAMOS
- 1.3 - NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS



1

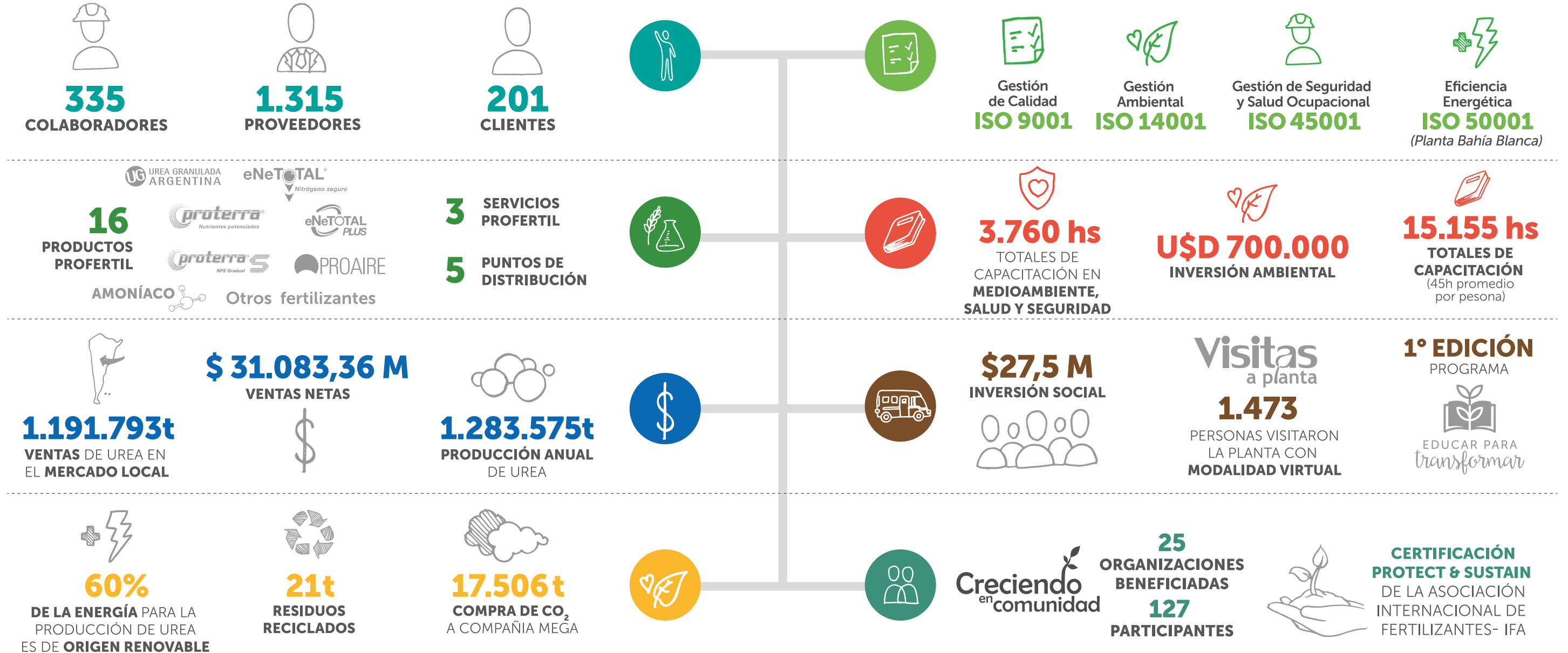
GRI 102-1, 102-7

## 1.1 QUIÉNES SOMOS

Somos la única Planta de Urea Granulada del país, operamos desde 2001, fundamentalmente en el mercado interno.

Somos Profertil, una compañía agroindustrial especializada en la producción y la comercialización de fertilizantes para el agro, principalmente de Urea Granulada, el fertilizante nitrogenado sólido de mayor uso y aplicación en el campo. Comercializamos otros nutrientes y otras mezclas especiales, para optimizar el rendimiento de los cultivos de manera sustentable. Abastecemos, en especial, al mercado local y aportamos a la balanza comercial del país \$24.562.000, sustituyendo importaciones y generando saldos exportables.





GRI 102-3, 102-4, 102-6

## 1.2 DÓNDE ESTAMOS

### NUESTRAS INSTALACIONES

Si bien nuestra Planta de producción está en el puerto de Ingeniero White (Bahía Blanca), contamos con cinco puntos de distribución desde donde llegamos a productores de todo el país y Latinoamérica.



#### PLANTA PRODUCTIVA Y CENTRO DE ALMACENAJE Y DESPACHO BAHÍA BLANCA (BUENOS AIRES)

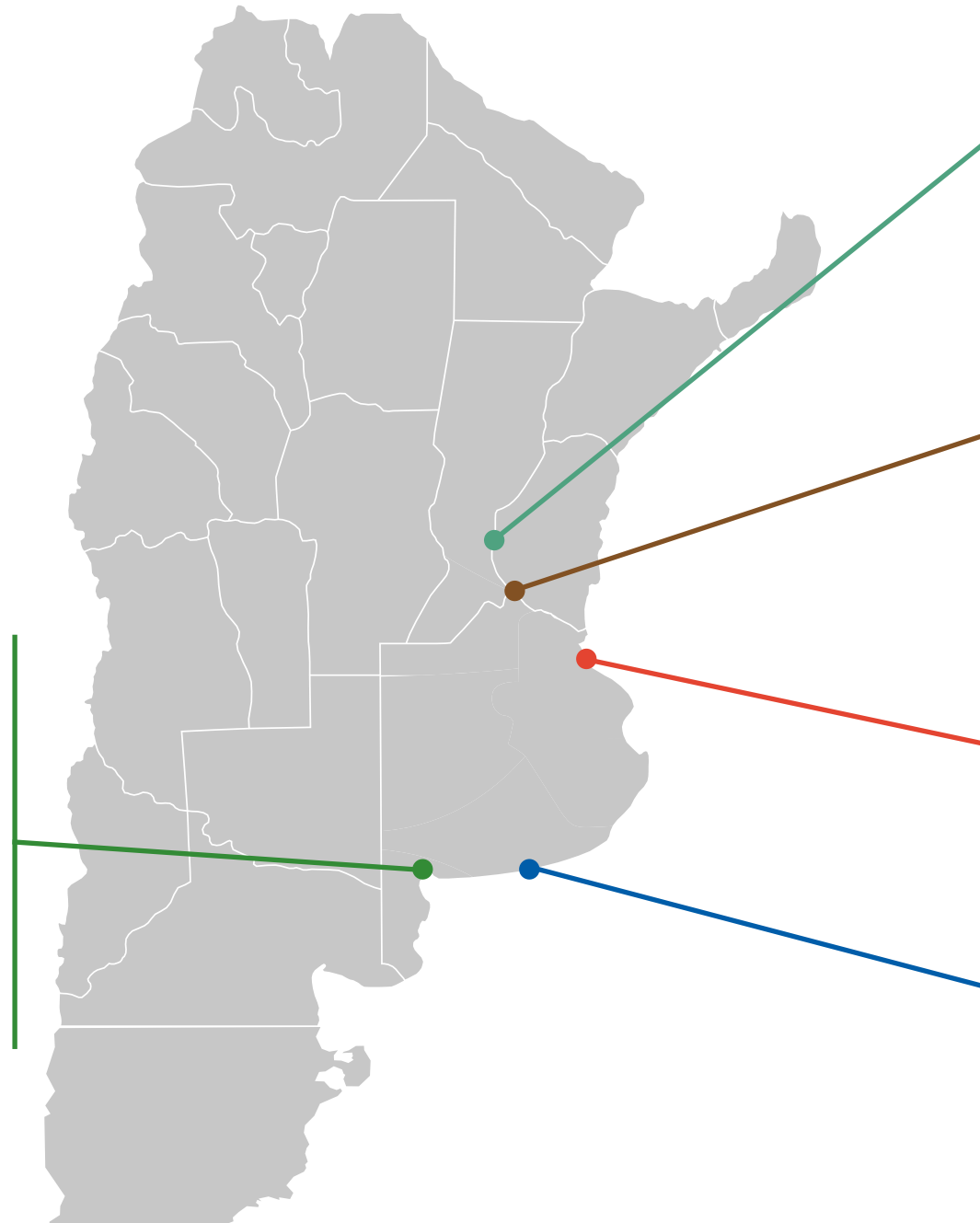
Casa central, planta productiva, centro de almacenaje y despacho. Cuenta con depósito externo para servicios de despacho, mezclado y embolsado de fertilizantes. Muelle propio para recepción de embarcaciones.

- Capacidad de almacenaje: 150.000 t de Urea y 20.000 t de Amoníaco

#### DEPÓSITO LOMA PARAGUAYA

Terminal de almacenaje y despacho

- Capacidad: 24.000 t de fertilizantes sólidos



#### PLANTA LOGÍSTICA PUERTO GENERAL SAN MARTÍN (SANTA FE)

Terminal de recepción, almacenaje y despacho

- Capacidad: 200.000 t de fertilizantes sólidos



#### PLANTA LOGÍSTICA SAN NICOLÁS (BUENOS AIRES)

Terminal de almacenaje y despacho.

Cuenta con depósito externo.

- Capacidad: 75.000 t de fertilizantes sólidos y 35.000 t de fertilizantes líquidos



#### OFICINAS ADMINISTRATIVAS (CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES)

Oficinas administrativas



#### DEPÓSITO NECOCHEA (BUENOS AIRES)

Terminal de almacenaje y despacho

- Capacidad: 40.000 t de fertilizantes sólidos



Para la comercialización de nuestros productos contamos con una amplia Red de Distribución en las distintas zonas del país. Acompañando a los asesores técnicos de las agronomías, promovemos la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas, mediante los Cuatro Requisitos del Manejo Responsable de Nutrientes (4R), en los que el productor podrá contar con el asesoramiento técnico y los servicios necesarios para el cuidado de la salud de los suelos y el desarrollo sustentable de su producción.

#### MERCADOS ABASTECIDOS

Los productores agropecuarios son los usuarios finales de nuestros productos. Los gerentes de territorio y los técnicos agronómicos distribuidos en las distintas zonas nos permiten estar en permanente contacto con ellos y difundir el uso responsable de los fertilizantes en todo el país.

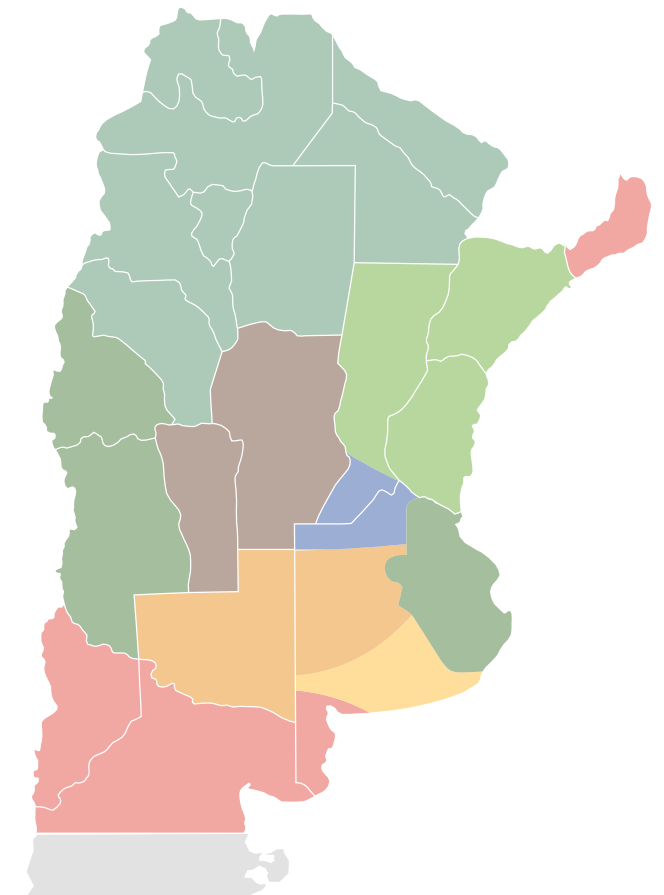
---

**Entendemos que los productos deben aplicarse con las Mejores Prácticas de Manejo tomando en cuenta la fuente correcta a utilizar, la dosis correcta, y el momento y forma como se aplican. Es por eso que formamos al productor en la optimización de las prácticas de uso de los fertilizantes, el cuidado de los recursos del suelo y la sustentabilidad de los sistemas productivos**

---

#### MERCADOS ABASTECIDOS

- ZONA 1**  
Centro de Santa Fe, Corrientes y Entre Ríos
- ZONA 2**  
Norte de Buenos Aires y Sur de Santa Fe
- ZONA 3**  
Centro Oeste de Buenos Aires y La Pampa
- ZONA 4**  
Sudeste de Buenos Aires
- ZONA 5**  
Córdoba y San Luis
- ZONA 6**  
NOA y NEA
- ZONA 7**  
Río Negro, Sur de Buenos Aires y Misiones
- ZONA 8**  
Cordón Frutihortícola de Buenos Aires y Cuenca del Salado





GRI 102-2, 103-2, 103-3, 417-1

**Temas Materiales** Agricultura Sustentable

### 1.3 NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

**Con nuestro trabajo damos vida a la tierra para que genere más y mejores alimentos para Argentina y el mundo. Con la aplicación de tecnología de última generación en todos los eslabones de la cadena, producimos y comercializamos fertilizantes que nutren de forma sustentable los cultivos de nuestros campos.**

En Profertil producimos y comercializamos nutrientes para la tierra. Nuestra Planta genera 1.320.000 toneladas anuales de Urea Granulada y 790.000 toneladas anuales de Amoníaco. Se comercializan también otros fertilizantes y se preparan mezclas especiales para que la tierra reciba lo necesario para optimizar su rendimiento de manera sustentable. Contamos con distintos tipos de productos, clasificados, según su destino último, de la siguiente manera:

#### **DIVISIÓN AGRO**

- 14 productos para la nutrición de los cultivos y el cuidado de la salud de nuestros suelos.
- **Principales destinatarios:** Productores Agropecuarios, Productores Arrendatarios y Contratistas.

Ofrecemos productos de alta calidad y difundimos las Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición (MPM) de los cultivos. Asimismo, capacitamos a los asesores técnicos de nuestra red de distribución, para que

transmitan los conocimientos agronómicos adecuados a cada ambiente, cuidando el suelo y la sustentabilidad de los sistemas productivos en las distintas regiones del país. Entendemos el impacto del uso de nuestros productos por lo que cada uno de ellos cuenta con su respectiva Ficha de Datos de Seguridad (SDS), con la identificación de las principales medidas para su uso seguro, eficiente y responsable, además de componentes y otra información relevante. La información contenida en estas fichas se basa en documentación y estudios existentes, y de acuerdo con las prácticas eficientes y confiables de la industria.



#### **UREA GRANULADA**

Principal fertilizante utilizado en el agro. Permite suministrar el nitrógeno necesario para incrementar la productividad de los cultivos.



#### **PROTERRA**

Mezclas físicas, sólidas y líquidas que permiten aportar, en un balance adecuado, los nutrientes necesarios para cada cultivo. Se presenta en dos variantes: arrancadoras y desarrolladoras, para las distintas etapas del cultivo.



#### **PROTERRA S**

Mezcla física balanceada de fósforo y azufre, de liberación gradual. Esto permite que el cultivo cuente con el azufre necesario en el momento que más lo requiera. Con la aplicación de una dosis alta de Proterra S en presiembra, se logra la nutrición del cultivo inmediato y de toda la secuencia (por ejemplo: trigo y soja), ya que estos nutrientes no se pierden por lavado y permanecen disponibles para las plantas.



#### **ENETOTAL PLUS**

Fertilizante nitrogenado de mayor concentración de Nitrógeno (N) estabilizado del mercado, cuya fórmula permite asegurar mayor eficiencia de uso del N (EUN) protegiendo el medioambiente, ya que, al disminuir la pérdida de N por volatilización, se evita una de las emisiones indirectas de óxido nitroso (uno de los gases de efecto invernadero).

#### **OTROS FERTILIZANTES**

Fosfato Monoamónico (MAP); Fosfato Diamónico (DAP), Súper Fosfato Triple (SPT), Súper Fosfato Simple (SPS), Sulfato de Amonio (SA), Sulfato de Calcio (SCa), Sulfato de Potasio y Magnesio, Cloruro de Potasio (ClK), Boro (B), Zinc (Zn) y UAN y mezclas líquidas con Tiosulfato de Amonio.

## DIVISIÓN INDUSTRIAL

- 2 productos químicos.
- **Principales destinatarios:** Algunas industrias como parte de sus procesos productivos y la Industria Automotriz.



### AMONÍACO

Generamos Amoníaco como parte del proceso de elaboración de Urea Granulada, es decir, como producto intermedio. Este se utiliza como refrigerante para la industria de la panificación, en la elaboración de cosméticos y tinturas para el cabello, y en la fabricación de desinfectantes y limpiadores de cocina.



### PROAIRE

Aditivo producido sobre la base de Urea para motores diésel, cuya función es reducir la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Se aplica en un tanque especial de vehículos pesados, separado del combustible. Además, la tecnología de Reducción Catalítica Selectiva (SCR, por su sigla en inglés), a través de una reacción química, permite convertir el óxido de nitrógeno (NOx) en gases y sustancias inofensivas para el ambiente. Esto responde a exigencias de la Norma Euro V de la Unión Europea, que regula los límites permitidos de las emisiones GEI. Abastecemos al mercado local y exportamos a países vecinos.



> 1. SOMOS MÁS VIDA PARA LA TIERRA

## SERVICIOS

### Mezclas a Medida

Realizamos mezclas físicas a pedido de acuerdo con las necesidades de cada cliente.

El correcto proceso de mezclado debe asegurar la exacta dosificación de cada componente, para obtener una granulometría pareja que evite la segregación de los distintos componentes y facilite la aplicación a campo.

### Despachos a Granel

Es la tendencia preponderante del mercado de fertilizantes debido a sus ventajas:

- Mayor agilidad en los despachos
- Menor costo de provisión del fertilizante
- Menor costo operativo
- Se evita la carga y descarga del camión en forma manual
- Se evita el uso de bolsa, su descarte y/o reutilización

### Embolsado

Para los clientes que lo requieren, ofrecemos la posibilidad de entregar los productos en bolsas de 50 o 25kg y en bolsones de 1 tonelada. Poseemos un sistema de asignación de lotes de carga que permite agilizar las operaciones de despacho, y se brinda de esta forma un servicio ágil, eficiente y sin esperas prolongadas.

Para más información sobre nuestros productos y servicios, visite:

<https://www.profertil.com.ar/index.php/productos-y-servicios/#agro>



GRI

102-5, 102-15, 102-16, 102-18, 102-19, 102-20, 102-22, 102-23, 102-26, 102-28, 102-29, 102-30, 102-31, 102-32, 405-1

## 2.1

### GOBIERNO CORPORATIVO

Somos una Compañía argentina cuyo objeto social es la producción de Urea Granulada, el almacenamiento, la distribución, la venta a nivel mayorista y minorista, y la exportación de excedentes. La composición societaria de Profertil SA es la siguiente:

50%



50%



Principal empresa de energía del país, líder en la exploración y la distribución de productos derivados del gas y el petróleo, tanto de origen convencional como no convencional.

Empresa canadiense, líder en la producción y comercialización de insumos y servicios para el agro a nivel mundial. Se consolidó a través de la fusión de PotashCorp y Agrium Inc., en enero de 2018.

# GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

## 2.1 - GOBIERNO CORPORATIVO

## 2.2 - ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



2



## MISIÓN

Producir eficientemente fertilizantes nitrogenados y comercializar otros fertilizantes en forma sustentable, satisfaciendo las expectativas de accionistas, clientes, empleados, proveedores y comunidades en donde operamos.

## VISIÓN

Liderar la producción y comercialización mayorista de fertilizantes nitrogenados en el Cono Sur.

Estamos comprometidos en mantener los más elevados estándares de conducta ética en todas las actividades. Por eso, en el 2020 se creó la nueva Gerencia de Compliance y Legales, cuyo objetivo principal es continuar consolidando nuestra robusta cultura de cumplimiento. Esta cultura ha sido forjada a lo largo de los años bajo el prisma de nuestros principios básicos de actuación:

- **Ética:** Desarrollamos nuestras actividades con integridad y honestidad, actuando con consistencia .
- **Respeto:** Promovemos el respeto mutuo entre las personas y el cuidado responsable del medioambiente y la seguridad.
- **Compromiso:** Damos lo mejor de cada uno para el logro de los objetivos acordados.
- **Profesionalismo:** Desarrollamos nuestras tareas aplicando los mejores conocimientos y estándares de calidad para cada situación.

Contamos con un Gobierno Directivo constituido por seis directores titulares y seis directores suplentes, y conformado, en partes iguales, por miembros de YPF SA y de Nutrien Inc.

### PRESIDENTE

Miguel Eduardo Morley

### VICEPRESIDENTE

Mauricio Alejandro Martín

### YPF

#### Directores titulares

Mauricio Alejandro Martín  
Gabriel César Grzona  
Ignacio Millán

### NUTRIEN

#### Directores titulares

Miguel Eduardo Morley  
Trevor Leigh Williams  
Sabrina Beauchamp

### Composición al 31 de diciembre de 2020.

Ninguno de estos directores ocupa puestos ejecutivos u operativos

**67% NACIONALIDAD ARGENTINA**  
**33% OTRAS NACIONALIDADES**

El Directorio de la Sociedad tiene a su cargo la administración, la implementación de la política y la dirección de las actividades de Profertil. En este sentido, toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, diseñando las estructuras y prácticas de gobierno societario. Los pilares básicos del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad están contemplados fundamentalmente en el Estatuto Social, el Acuerdo de Accionistas y el Código de Conducta. Las políticas internas son la transparencia, la integridad, la honestidad, la participación de sus accionistas, el adecuado funcionamiento del Directorio y la independencia del auditor externo. Sus miembros participan activamente de las reuniones, que se realizan una vez cada de tres meses y por medio de las cuales se toman las decisiones fundamentales para el adecuado funcionamiento y la administración de la Sociedad.



Hasta diciembre del 2020, la estructura de gobierno ejecutivo, de la cual depende la gestión diaria de la Compañía, consta de un Equipo de Dirección compuesto por nueve gerencias:



**GERENCIA GENERAL**  
Ing. Horacio Federico Veller



**ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**  
Cr. Carlos Loustalet



**COMERCIAL**  
Ing. Mario Suffriti



**OPERACIONES INDUSTRIALES**  
Ing. Claudio Pajean



**RECURSOS HUMANOS**  
Ing. Gustavo Lucero



**PLANEAMIENTO, INSUMOS ESTRATÉGICOS Y CONTROL DE GESTIÓN**  
Cr. Martín León



**MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD**  
Bqco. Raúl Meder



**RELACIONES INSTITUCIONALES**  
Lic. Marcelo Bertolino



**COMPLIANCE & LEGALES**  
Dr. Diego Ariel Blázquez

■ 100% INTEGRANTES DE NACIONALIDAD ARGENTINA ■

Son los responsables de supervisar y gestionar el desempeño de la Compañía por medio de su **Sistema Integrado de Gestión (SIG)**, instrumentado a través de procedimientos y políticas (Misión, Visión, Valores, Código de Ética, Política Integrada de Calidad, Salud, Seguridad, Medioambiente y Energía, y los Objetivos e Indicadores de Gestión), que definen el accionar de la Empresa. Entre sus funciones se encuentran:

- Elaborar el presupuesto anual.
- Elaborar el plan estratégico.
- Consolidar la matriz de riesgo y elaborar el plan de mitigación.
- Monitorear el Sistema Integrado de Gestión.

El desempeño del Equipo de Dirección es medido a través del grado de cumplimiento de sus objetivos anuales, en materia económica, social y ambiental, tales

como la reducción a cero de la cantidad de accidentes físicos y la ocurrencia de incidentes ambientales, los indicadores de satisfacción de los programas institucionales y la opinión de los diferentes grupos de interés, entre otros. Una vez que estos objetivos están establecidos, su evolución es monitoreada mediante el seguimiento de indicadores y es elevada al máximo órgano de gobierno para su conocimiento.

Para responder a emergencias, como es el caso del COVID-19 en 2020, contamos con un **Sistema de Comando de Incidentes (CIE)**, del cual participan todas las gerencias, jefaturas o áreas de la Empresa y asumen la responsabilidad en la toma de decisiones. Cuenta con una serie de componentes que trabajan juntos en forma interactiva y que son los que proveen las bases para el concepto de operación efectiva del CIE: terminología común y simple, organización modular y comunicaciones integradas. El CIE está integrado por:

*El CIE está integrado por:*

- **1º Comando**  
Comando en escena
- **2º Comando**  
Comando Táctico  
Comisión de Emergencias
- **3º Comando**  
Comando Estratégico  
Comité de Crisis



## COMITÉ DE ÉTICA

El **Comité de Ética** se conformó en 2005 y está integrado por el Equipo de Dirección. Su objetivo es resolver cuestiones relativas a la interpretación del Código y recomendar periódicamente la introducción de mejoras, para que sean aprobadas por el Directorio. El Oficial de Cumplimiento es quien coordina los aspectos generales de la implementación del Código y la normativa vinculada. Se encarga de gestionar las denuncias que se le formulan, las traslada al Comité de Ética para su seguimiento e investigación, según el procedimiento previsto. Las reuniones se realizan en forma periódica, para tratar las denuncias que se presentan y para analizar los casos de conflicto de interés o casos puntuales por resolver.

**GRI** 102-16, 102-17, 102-25, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 205-3, 307-1, 406-1, 416-2, 417-2, 417-3, 419-1

**Temas Materiales** Cumplimiento Normativo y Anticorrupción, Agricultura Sustentable, Prácticas Laborales, Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios

## 2.2 ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Debido a que procuramos mantener siempre los más elevados estándares de conducta ética y legal en todas nuestras actividades, y dado también que nuestros accionistas cotizan en la Bolsa Norteamericana, debemos cumplir con diferentes leyes, entre ellas la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (LPCE o Foreign Corrupt Practices Act, según su denominación en inglés) y la Ley de Responsabilidad Penal 27.401, las cuales fueron contempladas, en forma general, en nuestro **Código de Conducta Ética**.

Este Código detalla los principios y los valores con los que llevamos a cabo nuestra actividad empresarial y al que todo el personal adhiere sin restricciones, con el fin de dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Promover los más elevados estándares de ética y la aplicación de los valores de honestidad, justicia, integridad, lealtad y cooperación en todos los actos.
- Aportar una guía fundamental para que las personas que integran nuestra Compañía desarrollen sus tareas con la máxima transparencia.
- Evitar la interferencia entre quienes integran nuestra Empresa y los negocios o conflictos de intereses que son ajenos a su actividad y que pudieran perjudicarla.
- Salvaguardar y proteger la información reservada y/o confidencial, así como los bienes de la Compañía.
- Asegurar una imagen de integridad comercial en los negocios ante los accionistas, las instituciones y la sociedad en general.



PROCESO DE GESTIÓN DE COMPLIANCE



Para cumplir con el objetivo de consolidar nuestra robusta cultura de cumplimiento, durante el 2020 continuamos desarrollando el Programa de Integridad, destinado a garantizar una total transparencia en cada una de las actividades de la Organización. En este sentido, se analizaron en profundidad todas las herramientas del mencionado programa, se elaboró un diagnóstico de cada una de ellas, se diseñaron mejoras y se comenzó con su implementación.



CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Nuestro **Código de Conducta Ética** define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia para todos los que actúan e interactúan con Profertil: empleados, pasantes, directores, proveedores, contratistas, socios y todo aquel que preste servicios a la Compañía u obre en su representación. Allí se regulan los principios de conducta que deben ser respetados en el lugar de trabajo, al tiempo que se reafirma nuestro compromiso con la salud y seguridad de las personas, la protección del medioambiente y el Desarrollo Sostenible. También se plasman las directrices para promover el respeto a la diversidad e inclusión, se establecen las pautas de vinculación con terceros y se disponen diversas medidas para asegurar los activos de la Compañía, entre otros puntos relevantes.

El Código de Conducta contiene los principios de conducta en el lugar de trabajo, en las prácticas de negocios y en la seguridad de activos:

Principios de conducta en el lugar de trabajo:

- Cumplimiento de la legislación y los procedimientos de Profertil SA
- Conducta en el lugar de trabajo
- Contabilidad y auditoría
- Protección del medioambiente y seguridad

Principios de conducta en las prácticas de negocios

- Relaciones con proveedores y contratistas
- Relaciones con accionistas e inversores
- Contribuciones políticas
- Prevención contra el lavado de activos
- Política anticorrupción
- Conflictos de interés (regalos, relaciones con terceros, suministro de mercancías o servicios de la

Compañía, empleos fuera de la Compañía, intereses financieros en otras organizaciones)

- Contratación de socios de negocios
- Defensa de la competencia y competencia desleal

Seguridad de Activos

- Bienes de la Compañía
- Política informática
- Utilización y manejo de información interna

**El Código de Conducta contiene directrices específicas para la identificación, el manejo y la resolución de actuales y/o potenciales conflictos de interés que pudieran generarse entre los miembros de Profertil y la Sociedad, y las relaciones con socios y terceros.**

En 2020, hemos rediseñado el Código de Conducta Ética, para permitir una lectura más amable y una mejor comprensión de su contenido. Asimismo, hemos desarrollado distintos formatos de este documento para favorecer su accesibilidad, ya sea en formato papel como en formato digital, y facilitar de este modo su permanente consulta. A su vez, se ha creado un **Código de Conducta Ética para Terceros** donde se encuentran las pautas que Profertil ha definido y que exige a cada una de las personas o entidades con las que se vincula, se profundizó la debida diligencia de Terceros, y se adecuaron varios procedimientos internos, como las Condiciones Generales de Contratación y Compras, entre otros.

**Estamos comprometidos con mantener los más elevados estándares de conducta ética y legal en todas nuestras actividades, por lo que todo el personal de Profertil tiene el deber de adherir a los principios y valores que surgen del Código de Conducta Ética.**

## LÍNEA DE CONDUCTA ÉTICA

Contamos con un **Canal de Denuncias**, anónimo y confidencial, que funciona desde 2012 y está gestionado por un tercero independiente: la empresa **RESGUARDA**<sup>1</sup>. Para asegurarnos la difusión y la comprensión del Código de Ética, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Ley de Responsabilidad Penal 27.401, se capacita al personal a través de una plataforma multimedia. Al finalizar dicha capacitación, los participantes reciben su certificación anual, luego del envío del formulario a Recursos Humanos que acredite haber realizado la formación y haber aceptado la normativa del Código.

*La Línea de Conducta Ética es un canal de comunicación para que los miembros de Profertil y los terceros puedan informar cualquier irregularidad o situación que atente contra lo establecido en el Código de Conducta Ética.*

## PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN

Dentro del Programa de Educación y Entrenamiento, se brindaron las siguientes formaciones:

- **Programa Vínculos Saludables:** Para promocionar vínculos saludables y la generación de ambientes laborales libres de violencia y situaciones de acoso, dirigido a gerentes, líderes y totalidad del personal.
- **Responsabilidad de las Personas Jurídicas:** Formación respecto de los contenidos de las leyes de responsabilidad penal de personas jurídicas privadas, lavado de dinero, defraudación tributaria, delito aduanero, delito cambiario y delito de intermediación financiera.

- **Prevención de Fraude, Corrupción y Lavado de Dinero:** Se diseñó e implementó un curso de *e-learning* para reforzar los conocimientos con respecto a prevención, fraude, corrupción y lavado de dinero. El curso debe ser realizado anualmente por los ocupantes de las posiciones definidas como críticas para estos temas, y se va incorporando el nuevo personal que pasa a ocupar dichos puestos.
- **Compliance y el Proceso de Toma de Decisiones:** Dirigido al Equipo de Dirección, con el objetivo de analizar el proceso de toma de decisiones dentro del marco legal definido por los estándares nacionales e internacionales. A su vez, se realizó un programa de talleres para diagnosticar la Matriz de Riesgos y actualizarla, en ella participaron distintos niveles de mando de todas las áreas de la Empresa. Estos talleres fueron realizados con el asesoramiento de profesionales del IAE. De estos talleres, a fines del 2020, se actualizó la **Matriz de Riesgos de Compliance** y en 2021 se llevará a cabo el programa de seguimiento y proceso de actualización de dicha matriz en función a su probabilidad e impacto. Por su parte, el Equipo de Dirección revisó dicha matriz que registra los diversos riesgos con su probabilidad de ocurrencia e impacto en la Empresa y definió las acciones de mitigación estableciendo su seguimiento periódico .

Se realizaron reuniones virtuales con todas las gerencias al presentar el área de Compliance y Legales, para afianzar el Tone on the Top, y se comunicaron las metas y los objetivos de la nueva gerencia. Se crearon alianzas estratégicas con distintas áreas de la Organización, para lograr la sinergia del trabajo colaborativo en temáticas compartidas. De esta manera, se trabajó con el sector de Compras todas las cuestiones relativas a la debida

diligencia de terceros, con el sector de Finanzas las vinculadas a lavados de activos, con Recursos Humanos las relacionadas con la diversidad y la inclusión, con el área de Sistemas las relacionadas con la protección de datos, con Medioambiente, Salud y Seguridad las relativas al cumplimiento medioambiental, con Relaciones Institucionales las vinculadas con la sustentabilidad, entre otras labores desarrolladas de forma asociada. También se establecieron contactos con los oficiales de cumplimiento de cada uno de los socios, como así también de otras empresas y entidades. Todo esto permitió fortalecer vínculos y potenciar el desarrollo de acciones conjuntas, así como compartir experiencias y aprendizajes, generando un trabajo coordinado con repercusión en todos los ámbitos de actuación que tiene nuestra Organización. Se actualizó la página web de Profertil en donde se creó una sección de compliance que comunica los principios, procesos de gestión y se publican códigos para colaboradores de Profertil y para terceros y los datos de Resguarda visible a todos.

<sup>1</sup> Durante 2020, no recibimos multas ni sanciones no monetarias significativas por incumplimientos de la legislación o de la normativa vigente en materia ambiental, social o económica; ni por casos de discriminación o de corrupción. Asimismo, no tuvimos reclamos, multas o sanciones no monetarias relacionadas con los impactos en la salud y la seguridad de las personas por los productos vendidos y los servicios prestados; como tampoco en relación al etiquetado de los productos y servicios o incumplimientos derivados de nuestras comunicaciones de marketing.





# SUSTENTABILIDAD ALIANZAS Y DIÁLOGO

# 3

- 3.1 - ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD
- 3.2 - GRUPOS DE INTERÉS
- 3.3 - SOBRE EL REPORTE Y LOS TEMAS RELEVANTES



GRI

102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-27, 102-33,  
102-34, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

## 3.1 ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

Tenemos en claro que desde los negocios podemos hacer la diferencia, por eso evaluamos nuestras actividades en relación con los aportes concretos que podemos realizar a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas. Para ello, utilizamos distintas actividades y herramientas, como el SDG Compass, la identificación de objetivos y metas en diferentes reuniones con referentes de las áreas de la Compañía y el Directorio, y los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas. De todos estos procesos, obtuvimos los siguientes resultados:



Temas materiales alineados con ODS priorizados

Pilares	 <b>AGRICULTURA SUSTENTABLE</b>	 <b>EDUCACIÓN</b>	 <b>TRABAJO Y DESARROLLO SOCIAL</b>	 <b>DESARROLLO DE LA COMUNIDAD</b>	 <b>EFICIENCIA AMBIENTAL</b>
<b>Temas materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agricultura sustentable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relación con comunidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prácticas laborales, Salud y Seguridad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impacto económico indirecto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Energía, Emisiones, Agua y efluentes</li></ul>
<b>Objetivos</b>	<p>Ofrecer productos y soluciones que mejoran la sustentabilidad de los sistemas productivos.</p> <p>Difundir las Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición (MPM) de los cultivos y el cuidado del suelo en las distintas regiones del país.</p>	<p>Incrementar la proporción de inversión social.</p> <p>Ampliar el alcance geográfico y de beneficiarios de los Programas de Becas, Huertas, Patios Productivos y Creciendo en Comunidad.</p>	<p>Alcanzar un 25% de mujeres en nómina y 20% en roles de liderazgo.</p> <p>Trabajar en la prevención para evitar lesiones y accidentes, manteniendo un índice LTI menor a 1.</p>	<p>Fortalecer la gestión sustentable de los proveedores locales.</p>	<p>Reducir 6% el consumo específico de energía del proceso (electricidad y gas natural).</p> <p>Reducir 5% las emisiones directas de gases de efecto invernadero por tonelada de Urea producida; y 60% las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 2 por tonelada de Urea producida, abasteciendo el 60% del consumo eléctrico de la Planta a partir de fuentes renovables.</p> <p>Identificar proyectos de reducción del consumo específico de agua y su reutilización al 2022.</p> <p>Promover la producción de Amoníaco a partir de H2 verde.</p>
<b>Programas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modelo de innovación y Tecnología MIT</li><li>• Miting</li><li>• Profertil Excelencia y Excelencia Técnico</li><li>• Prosuelos</li><li>• Giras zonales</li><li>• Jornadas de distribuidores</li><li>• Mit de Aplicación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programa de Huertas</li><li>• Apoyo a instituciones Educativas</li><li>• Programa Creciendo en Comunidad</li><li>• Programa Becas</li><li>• Taller de Arte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manifiesto de Diversidad e Inclusión</li><li>• ISO 45001</li><li>• Certificación SEDRONAR</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Foco en proveedores locales y mano de obra local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema integrado de Gestión</li><li>• Certificación normas ISO</li></ul>
<b>ODS Prioritarios</b>	<div><div> 2 HAMBRE CERO</div><div> 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div><div> 13 ACCIÓN POR EL CLIMA</div></div>	<div> 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</div>	<div><div> 5 IGUALDAD DE GÉNERO</div><div> 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div></div>	<div><div> 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div><div> 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div></div>	<div><div> 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div><div> 13 ACCIÓN POR EL CLIMA</div></div>



PRINCIPIOS DE AGRICULTURA SOSTENIBLE Y EMPRESAS

Cuando una planta crece, toma del suelo los nutrientes que requiere para su desarrollo. Todos los cultivos necesitan esos nutrientes, son sus constituyentes esenciales. Es por eso que el suelo debe reponerlos una y otra vez. La población mundial aumenta cada vez más (hoy somos alrededor de 7.000 millones de personas), pero la tierra cultivable es siempre la misma. Entonces necesitamos que la misma cantidad de tierra produzca cada vez más alimentos. Los nutrientes, como la Urea Granulada, fertilizan. Y al fertilizar, ayudan a que la tierra se reponga del esfuerzo hecho en la producción anterior y genere mayor cantidad de cultivos. Esos cultivos, bien nutridos, resisten mejor las inclemencias del clima y producen alimentos de mayor calidad. El desafío de una Agricultura Sostenible es incrementar la producción de alimentos de forma económicamente viable, manteniendo la integridad ecológica de los sistemas alimentarios.

En este sentido, tanto los gobiernos como las empresas deben asumir un rol determinante a la hora de implementar soluciones efectivas y escalables tanto para conseguir una industria agrícola sostenible como para garantizar una cadena alimentaria segura. En 2014, el Pacto Global de las Naciones Unidas dio a conocer los **Principios de Negocio para una Agricultura Sostenible<sup>2</sup>** cuya finalidad consiste en contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, brindando un marco integral de actuación para la definición de sistemas de seguridad alimentaria y agrícolas más sostenibles. Como empresa firmante de los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, nos hemos comprometido a alinear las políticas, acciones y los objetivos con los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas y dar a conocer nuestro progreso junto con la presentación de nuestros reportes.

<sup>2</sup> Food and Agriculture Business Principles, FAB´s en sus siglas en inglés.



PRINCIPIOS DE AGRICULTURA SOSTENIBLE Y EMPRESAS



LA SEGURIDAD ALIMENTARIA, LA SALUD Y LA NUTRICIÓN COMO OBJETIVOS

Las empresas deben apoyar los sistemas alimentarios y agrícolas que optimizan la producción y minimizan el desperdicio para proporcionar la nutrición y promover la salud de todos los habitantes del planeta.



PRACTICAR LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Las organizaciones deben apoyar y aplicar sistemas agrícolas intensivos que puedan satisfacer las necesidades globales al tiempo que garanticen una agricultura, ganadería, pesca y silvicultura responsable. Deben proteger y mejorar el medio ambiente y utilizar los recursos naturales de manera eficiente y óptima.



ASEGURAR LA VIABILIDAD ECONÓMICA Y COMPARTIR VALOR

Las empresas deben crear y compartir valor en toda la cadena alimentaria y agrícola, agricultura desde los productores hasta los consumidores.



RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS, CREAR TRABAJOS DECENTES Y CONTRIBUIR A LA PROSPERIDAD DE LAS COMUNIDADES LOCALES

Las empresas deben respetar los derechos de los productores, trabajadores y consumidores. Deberán mejorar sus medios de vida, promover y garantizar la igualdad de oportunidades, para que las comunidades locales sean lugares atractivos para vivir, trabajar e invertir.



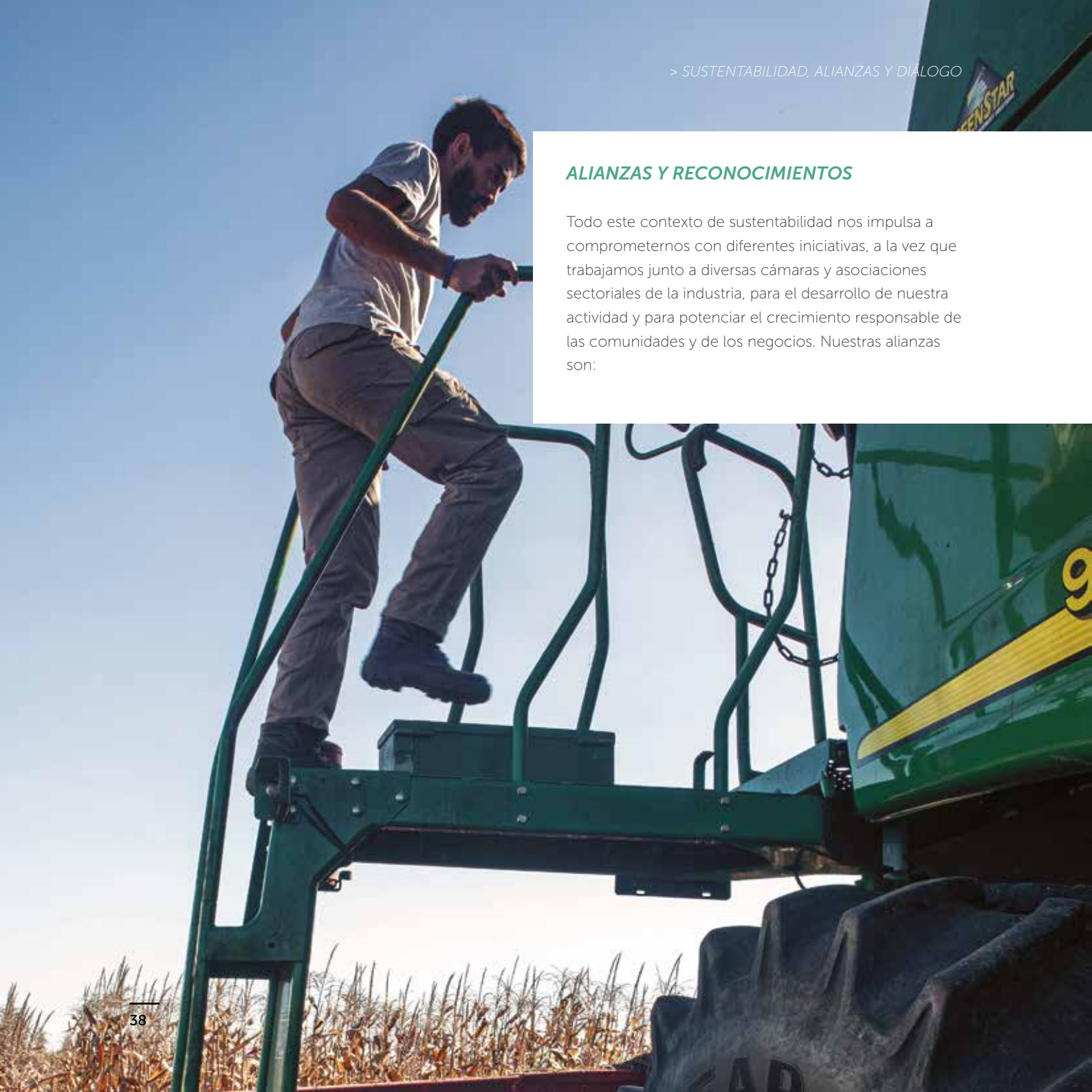
FOMENTAR EL BUEN GOBIERNO Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Las empresas deben comportarse de forma legal y responsable, respetar los derechos de la tierra y los recursos naturales, evitar la corrupción y ser transparentes en sus actividades y en el reconocimiento de sus impactos.



PROMOVER EL ACCESO Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y TECNOLOGÍA

Las empresas deben favorecer el acceso a la información, al conocimiento y a las habilidades que favorezcan una alimentación y agricultura más sostenible. Deben invertir en el desarrollo de las capacidades de los pequeños agricultores y las pymes, así como aplicar las prácticas más eficaces y las nuevas tecnologías.



ALIANZAS Y RECONOCIMIENTOS

Todo este contexto de sustentabilidad nos impulsa a comprometernos con diferentes iniciativas, a la vez que trabajamos junto a diversas cámaras y asociaciones sectoriales de la industria, para el desarrollo de nuestra actividad y para potenciar el crecimiento responsable de las comunidades y de los negocios. Nuestras alianzas son:

ORGANIZACIÓN	Interlocutor de Profertil	Participación en el órgano de gobierno	Participación en grupos de trabajo o comité	Aportes
Asociación de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)	Área Comercial		✓	
Pacto Global de las Naciones Unidas. Red Argentina	Relaciones Institucionales			✓
Instituto Petroquímico Argentino (IPA)	Gerencia General	✓	✓	✓
Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)	Área Comercial		✓	✓
Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID)	Área Comercial		✓	✓
Asociación Argentina de Trigo	Área Comercial		✓	✓
Cadena de Valor de Maíz y Sorgo (MAIZAR)	Área Comercial		✓	✓
Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)	Áreas varias		✓	✓
Cámara de Puertos Privados y Comerciales	Área Comercial		✓	✓
Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas	Área Comercial		✓	✓
Asociación Civil Fertilizar	Área Comercial	✓	✓	✓
Asociación de Consumidores Industriales de Gas de la República Argentina (ACIGRA)	Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓		✓
Asociación Grandes Usuarios de Energía Eléctrica de la República Argentina (AGUEERA)	Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓		✓
Asociación Petroquímica Latinoamericana (APLA)	Gerencia General	✓	✓	✓
Cámara de Concesionarios y Permisarios del Puerto de Bahía Blanca (CCPPBB)	Relaciones Institucionales y Recursos Humanos	✓	✓	✓
Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP)	Gerencia General, MASS y Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓	✓	✓
Cámara Industrial de Agroquímicos y Fertilizantes de la Argentina (CIAFA)	Área Comercial	✓	✓	✓
Unión Industrial de Bahía Blanca (UIBB)	Relaciones Institucionales, Recursos Humanos y Medio Ambiente	✓	✓	✓
Cámara de Permisarios y Concesionarios del Puerto de San Nicolás	Área Comercial	✓	✓	✓
Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad (IARSE)	Relaciones Institucionales			✓



Participamos de 20 iniciativas de cocreación de valor económico, social y ambiental en pos de una agricultura sustentable.

#### Mejor Reporte Social de Empresas en la Argentina

En la 11ª edición del Foro Ecuménico Social, Profertil recibió la distinción al Mejor Reporte Social de Empresas de la Argentina por su Reporte de Sustentabilidad 2019. El Foro Ecuménico Social entrega estas distinciones desde el 2002. El objetivo es reconocer a aquellas empresas que demuestran un comportamiento ético y benefician a la comunidad. Cuenta con jurados y comités de evaluación integrados por expertos, catedráticos, dirigentes, personalidades de la cultura y representantes de distintos credos religiosos.

#### Profertil recibió cuatro premios Eikon a la excelencia comunicacional

En una edición especial de los premios Eikon, Profertil fue reconocida por cuatro de sus iniciativas llevadas a cabo entre 2019 y 2020. La ceremonia se transmitió vía streaming y contó con la presencia del prestigioso jurado que año a año define los galardonados de este histórico premio comunicacional, además de representantes de

las empresas ganadoras. Profertil recibió el **Eikon de Oro** en la categoría Patrocinio Deportivo por el trabajo comunicacional realizado en el **Circuito de Reyes 2020**. Además, recibió el **Eikon de Plata** por la iniciativa **Punto Profertil**, que durante 2019 repartió kits de huertas en toda la ciudad, fomentando así que cada familia se transformara en creadora de alimentos. Este caso fue reconocido en la categoría Campaña General de Sustentabilidad, una de las más importantes de la noche. De las iniciativas 2020, los premios Eikon reconocieron el **Programa de Huertas** y la celebración del **Día del Periodista**, ambos en su edición **#QuedateEnCasa**. En el primer caso, se trata del nuevo nivel de los talleres de Huertas que Profertil realiza desde hace más de cinco años y que durante la pandemia debió rediseñarse para ser 100% virtual. Así, permitió que decenas de docentes de la ciudad y la zona se formaran en la apasionante temática de las huertas urbanas. El segundo caso fue la celebración que, también durante la pandemia, la Empresa realizó para agasajar a los periodistas de Bahía

Blanca. Tuvo lugar a través de un evento virtual, que contó con la visita de la periodista científica Nora Bär, además de instancias lúdicas y catering a domicilio. Ambos casos recibieron el Eikon Azul, el tercer puesto en las respectivas categorías.

#### Profertil recibió un reconocimiento del CEADS por su Programa Creciendo en Comunidad

El Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) distinguió el Programa Creciendo en Comunidad de Profertil por su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), más específicamente por el aporte al ODS 11 "Ciudades y comunidades sostenibles". Desarrollado por CEADS y EY Argentina, este reconocimiento forma parte del Programa "Conectando empresas con los ODS". Su función es visibilizar iniciativas innovadoras, a nivel local, de empresas miembro del CEADS que contribuyen con los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), con la finalidad de entender hacia dónde van los esfuerzos

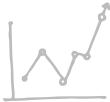


en la construcción de la adaptación nacional de la Agenda camino al 2030. El Programa Creciendo en Comunidad es una iniciativa de Profertil que busca generar un espacio de aprendizaje, desarrollo y diálogo con instituciones sociales de Ingeniero White y Bahía Blanca, para el fortalecimiento de las organizaciones locales. Esta iniciativa contribuye al Objetivo 11 planteado por la ONU en tanto promueve la gestión participativa e impulsa el desarrollo de proyectos institucionales en pos del bienestar de la comunidad. Esta distinción es para Profertil y para cada una de las instituciones que participan del Programa Creciendo en Comunidad, un incentivo para seguir articulando esfuerzos y encontrar en conjunto soluciones innovadoras que aseguren un desarrollo sostenible.





3.2  
GRUPOS DE INTERÉS




Asimismo, identificamos y clasificamos a nuestros grupos de interés en función de la guía AA1000SES de Accountability. Posteriormente, definimos los pasos por seguir con respecto al diálogo con los distintos grupos. A través de diferentes canales de comunicación y metodologías cualitativas y




cuantitativas, recabamos información sobre sus necesidades y expectativas, que luego son procesadas y volcadas en informes. Estas se presentan al Equipo de Dirección para la toma de decisiones, instancia en la cual se definen esos pasos .

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONEN	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2020	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
<b>Accionistas</b> 	YPF SA y Nutrien Inc.	Reuniones trimestrales del Directorio y el Equipo de Dirección de Profertil	Se tratan los temas principales de cada gerencia que hacen a la marcha de la Compañía. También se revisa la evolución de los planes estratégicos anuales y quinquenales	Aprobación y grado de cumplimiento de los objetivos corporativos anuales presentados por el Equipo de Dirección	- Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad
<b>Colaboradores</b> 	Todas las personas que trabajan en relación de dependencia, independientemente de la categoría, el área o la función.	- Encuesta de Clima y Compromiso - Reuniones de Comunicación	Clima organizacional, compromiso, pertenencia, liderazgo, condiciones de salud y seguridad, sustentabilidad y proyectos futuros, entre otros	Se realizaron 2 mediciones en el año. La pregunta de Compromiso obtuvo un porcentaje de favorabilidad del 87% y 91% respectivamente	- Estudio cualitativo. Focus group (2017)- Intranet (Pronet) - Revista interna - Boletines y mailing - Micro de videos - Carteleras - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad
<b>Proveedores</b> 	Todos los socios comerciales que conforman nuestra cadena de suministro, tanto los proveedores de bienes o servicios como también las personas que realizan tareas dentro de nuestras instalaciones.	- Encuesta cuantitativa sistemática. Muestra: 200 casos. Se realiza desde 2005	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida	Los proveedores encuestados calificaron a Profertil, en promedio, con 9,2 en cuanto a transparencia en las negociaciones y con 8,3 en cuanto a empresa generadora de beneficio económico (en escala de 1 a 10)	- Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2005) - Estudio cualitativo. Focus Group (2014) - Web: <a href="http://www.checkpagos.com.ar">www.checkpagos.com.ar</a> - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONEN	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2020	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
<b>Clientes</b> 	Todos nuestros clientes y socios comerciales que colaboran con nuestros canales de distribución mayorista, minorista y comercio exterior.	Encuesta cuantitativa sistemática anual del segmento Distribuidores. Muestra: 70 casos. Se realiza desde 2002  Encuesta cuantitativa sistemática anual del segmento Cuentas Nacionales. Muestra: 35 casos. Se realiza desde 2002	Satisfacción de los clientes de este segmento, principales atributos de marca, fortalezas y oportunidades de mejora  Satisfacción de los clientes de este segmento, principales atributos de marca, fortalezas y oportunidades de mejora	Los clientes del segmento Distribuidores asignaron a Profertil una calificación promedio de 8,6 en calidad de producto; de 9 para "empresa en la que se puede confiar, en la que creo" y de 8,8 para "empresa transparente, que cumple con lo prometido" (en escala de 1 a 10)	- Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2005) - Mits de aplicación (jornadas técnicas) - Jornadas a Campo - Profertil Excelencia - Boletines Técnicos - Portal de la Red - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad
<b>Productores agropecuarios y asesores técnicos (cliente final)</b> 	Los productores agropecuarios con los cuales trabajamos a lo largo de todo el país.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 200 productores de trigo y maíz de todo el país. Se realiza desde 2002	Uso de fertilizantes, grado de adopción de buenas prácticas y tecnología, perfil de los productores argentinos, dificultades que enfrentan en su tarea diaria y percepción general sobre la Empresa	Los productores agropecuarios dieron una calificación promedio de 8,1 a la calidad de producto de Profertil y un 7,7 en "Promueve y capacita sobre el buen uso de sus productos" (en escala de 1 a 10)	- Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2005) - Boletines Técnicos - Programa El Triguero 2.0 - Programa Maicero - Mits de aplicación (jornadas técnicas) - MITing - Jornadas a Campo - Web específica con biblioteca virtual - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Campañas publicitarias en medios masivos dirigidas al sector agropecuario - Congresos del sector agroindustrial: A todo Trigo, Congreso Maizar; Congreso AAPRESID, Congreso Aacrea (Cada 4 años); Simposio Fertilizar (Cada 2 años), Congreso Argentino de Ciencias del Suelo - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad



GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONENTE	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2020	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
<b>Comunidad local</b> 	La comunidad de Bahía Blanca y de Ingeniero White, además de las asociaciones civiles con las cuales articulamos.	Encuesta cuantitativa anual de Percepción sobre RSE en Ingeniero White. Muestra: 200 casos con cuotas representativas de sexo y edad. Se realiza desde 2018	Percepción sobre el compromiso con la comunidad y expectativas sobre el modo de vinculación y difusión de información	El 79,5% de los vecinos de Ingeniero White encuestados considera que Profertil es una empresa cercana a la comunidad, accesible y abierta al diálogo	-Estudio cualitativo. Focus Group (2002, 2011 y 2016) -Programa Creciendo en Comunidad -Mesa de Proyectos -Campañas publicitarias "La Tierra Tira" y "Consejos para tu huerta" -Programa de Visitas a Planta -Difusión de información no publicitaria en medios masivos (gacetillas de prensa, entrevistas periodísticas, PNT, etc.) -Página Web Institucional -RRSS -Reporte de Sustentabilidad
		Encuesta cuantitativa anual en la comunidad de Bahía Blanca. Muestra: 400 casos con cuotas representativas de sexo y edad. Se realiza desde el 2000	Percepción general de la Empresa, calidad de vida, intereses y expectativas de los vecinos, grado de información con que cuenta la población		
<b>Sociedad</b> 	Población general de Argentina, de ciudades donde Profertil no tiene instalaciones.	Encuesta cuantitativa anual a la Opinión Pública Nacional. Muestra: 800 casos. 40% AMBA, 60% principales ciudades del país. Se realiza desde 2020	Grado de conciencia ambiental de la población, percepción sobre el sector agropecuario y los fertilizantes, grado de conocimiento e imagen de la Empresa	El 31% de los argentinos consultados aseguró que en casi todas sus decisiones cotidianas tiene en cuenta el cuidado del medioambiente y el 55% dijo que lo hace en muchas ocasiones. Por otra parte, los encuestados asignaron una calificación promedio de 6,4 a Profertil en cuanto a liderazgo	-Campañas publicitarias "La Tierra Tira" y "Consejos para tu huerta" -Programa de Visitas a Planta -Difusión de información no publicitaria en medios masivos (gacetillas de prensa, entrevistas periodísticas, PNT, etc.) -Página Web Institucional -RRSS -Reporte de Sustentabilidad
<b>Autoridades públicas</b> 	Autoridades públicas municipales, provinciales, nacionales y regionales.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 50 funcionarios públicos de diferentes ámbitos. Se realiza desde 2012	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida	Las autoridades públicas encuestadas asignaron en promedio un 8 a la frase "Profertil es una empresa líder" (en escala de 1 a 10)	-Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2012) -Visitas Guiadas a Planta, especiales para autoridades públicas -Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación -Visitas Guiadas a Planta, especiales para autoridades públicas -Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación -Página Web Institucional -RRSS -Reporte de Sustentabilidad

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONENTE	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2020	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
<b>Instituciones empresariales y del sector agropecuario</b> 	Organizaciones a través de las cuales potenciamos nuestro crecimiento y nuestro compromiso con el desarrollo sustentable.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 50 representantes de instituciones. Se realiza desde 2006	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida	Los representantes de instituciones empresariales y del sector agropecuario calificaron a Profertil en promedio, con un 9,2 en cuanto a la importancia de la empresa para el país, un 8,9 en liderazgo y un 8,2 en innovación (en escala de 1 a 10)	- Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2006) - Reuniones periódicas - Boletines Técnicos - Presencia en Congresos y eventos del sector - Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad
<b>Medios de Comunicación</b> 	Prensa general, especialistas en agroindustria.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 85 periodistas locales y nacionales. Se realiza desde 2006	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida	El 81% de los periodistas consultados dijeron estar satisfechos o muy satisfechos con la accesibilidad de los interlocutores de Profertil	- Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2006) -Programa de Visitas Guiadas para periodistas -Reuniones y acciones de relacionamiento -Comunicación directa a través de gacetillas de prensa -Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación - Celebración Día del Periodista - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad
<b>Instituciones académicas y docentes del sector agropecuario</b> 	Instituciones académicas de todos los niveles y en particular las vinculadas al sector agropecuario.	Encuesta cuantitativa sistemática. Muestra: 50 docentes de carreras vinculadas al sector agropecuario de diferentes universidades del país. Se realiza desde 2013	Percepción general de la Empresa y sus productos, expectativas sobre el modo de vinculación e información requerida	Los docentes vinculados al sector agropecuario calificaron en promedio con 8,2 la calidad del producto de Profertil. (en escala de 1 a 10)	- Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2013) - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Boletines Técnicos - Tutoriales de Triguero y Maicero en Youtube en el Canal ProfertilAgro - Mts de aplicación (jornadas técnicas) - Jornadas a Campo - Web específica <a href="http://www.profertilnuevotriunfos.com.ar">www.profertilnuevotriunfos.com.ar</a> con biblioteca virtual - Presencia en Congresos del sector - Envío de newsletters de manera sistemática desde 2015 - Página Web Institucional - RRSS - Reporte de Sustentabilidad

A lo largo de los años, consolidamos un diálogo estructurado, sistemático, ordenado y periódico, que nos permite obtener una percepción real del entorno, retroalimentar las estrategias de comunicación y fortalecer los vínculos.

De manera continua, realizamos actividades con los grupos internos y externos, tales como reuniones individuales, estudios de opinión, encuestas y focus group. El enfoque principal es conocer las expectativas de cada grupo de interés, para generar líneas de acción y dar respuesta, en la medida de lo posible, a los requerimientos y las necesidades de cada uno. Los resultados nos sirven de retroalimentación para la gestión de nuestras actividades diarias, proceso del que participan las diferentes áreas de la Compañía y el propio Directorio. El análisis de esta información y el conjunto

de datos son considerados al aprobar los planes de gestión anuales. En el análisis de temas relevantes, también utilizamos los comentarios recibidos para incluirlos en este Reporte de Sustentabilidad.

Por otro lado, se diseñó la **Estrategia de Comunicaciones Integradas**, a partir de la cual se definió enfocar toda nuestra comunicación, a todos los grupos de interés. El objetivo es liderar la difusión de contenidos vinculados a la sustentabilidad, tanto sobre el uso de nuestros productos como en las operaciones de la Planta. En este sentido, en todas las encuestas realizadas se abordaron temas de sustentabilidad para conocer el grado de conciencia ambiental de cada uno de los grupos de interés y poder así trabajar para difundir con más profundidad los conceptos de acuerdo a la información relevada.

Otros canales de comunicación:

[www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar)

0800 222 8732 (UREA)

0800 666 7763 (Atención Comercial)

@profertilagro



19.722  
SEGUIDORES



5.748  
SEGUIDORES



284.680  
REPRODUCCIONES



3.621  
SEGUIDORES



17.382  
SEGUIDORES

GRI

102-45, 102-46, 102-47, 102-50,  
102-53, 102-54, 102-56, 103-1

3.3  
SOBRE EL REPORTE Y LOS TEMAS  
RELEVANTES

Este Reporte se elaboró de acuerdo con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), opción esencial. Con él, damos cumplimiento al requerimiento que exige la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, para comunicar los avances con respecto a los 10 Principios que promueve esta iniciativa, a través de la Comunicación de Progreso (COP), así como también nuestro avance con respecto a los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas.

Este es nuestro 10° Reporte de Sustentabilidad y comunica el desempeño de la Organización durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. Al final del Reporte se encuentra el índice de contenidos GRI, con la referencia a los Principios del Pacto Global y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para comentarios, sugerencias o consultas relativas a este documento o su contenido, pueden contactarnos a: [rse@profertil.com.ar](mailto:rse@profertil.com.ar)

Para definir los temas relevantes por comunicar en este documento, se siguieron los lineamientos de Global Reporting Initiative. Los aspectos y asuntos descriptos a continuación fueron determinados como materiales para Profertil SA, sin existir otras compañías controladas, o con influencia significativa, por esta. Para este Reporte, realizamos una encuesta para actualizar los temas relevantes, que contó con la participación de 450 casos, entre comunidad vecina, proveedores, clientes



distribuidores, productores agropecuarios, empleados y empleadas, docentes del agro, periodistas, instituciones empresariales y del sector, y autoridades públicas. En reportes anteriores, la importancia de los temas se relevaba a través de las encuestas anuales de imagen institucional. De esta actualización, aplicada en marzo 2021, obtuvimos los siguientes resultados:

**RANKING DE IMPORTANCIA DE TEMAS**  
RESULTADO PROMEDIO EN ESCALA DE 1 A 5



Base: 450 casos



Tema	Impacto	Estándar GRI Asociado	Capítulo
Agua y Efluentes	Uso del agua en nuestras operaciones y cómo se gestiona con foco en la eficiencia de su uso y considerando los vertidos de efluentes	GRI 303- Agua y Efluentes	Cuidado Ambiental en Acciones
Residuos: generación, tratamiento y eliminación	Generación, tratamiento y eliminación o disposición de los residuos de nuestras operaciones	GRI 306- Residuos	Cuidado Ambiental en Acciones
Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera	Liberación de sustancias a la atmósfera, incluyendo Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras emisiones, su reducción y compensación de emisiones	GRI 305- Emisiones	Cuidado Ambiental en Acciones
Energía: uso eficiente	Uso eficiente de la energía tanto para las operaciones como para su incorporación en los productos, considerando su origen y tipo de fuente (renovable o no renovable)	GRI 302- Energía	Cuidado Ambiental en Acciones
Agricultura Sustentable	Participación en el diseño e implantación de soluciones prácticas escalables para promover la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. Características e impactos de los productos y servicios comercializados	GRI 417- Marketing y Etiquetado	Nuestros Productos y Servicios Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo
Salud y Seguridad de la Planta	Prácticas implementadas dentro de la Planta, tanto para el personal , contratistas y su impacto en la comunidad	GRI 403- Salud y Seguridad en el Trabajo	Nuestro Equipo
Cumplimiento normativo y anticorrupción	Gestión de los asuntos vinculados al cumplimiento normativo, compliance, integridad y medidas anticorrupción	GRI 205- Anticorrupción GRI 307- Cumplimiento Ambiental GRI 419- Cumplimiento Socioeconómico	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Cuidado Ambiental en Acciones

Tema	Impacto	Estándar GRI Asociado	Capítulo
Relación con la comunidad e Inversión Social	Acciones y programas con la comunidad vecina a todas nuestras operaciones y la inversión asociada	GRI 413- Comunidades Locales	Nuestra Comunidad
Prácticas Laborales	Prácticas de empleo, formación y educación, retención de talentos, diversidad y no discriminación	GRI 401- Empleo GRI 404- Formación y Enseñanza GRI 405- Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 406- No Discriminación	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Nuestro Equipo
Impacto Económico Indirecto	Desempeño económico indirecto que influye en el bienestar de la sociedad o el grupo de interés e incluye inversiones en infraestructura que pueden ser monetarias o no monetarias	GRI 203- Impactos Económicos Indirectos	Nuestro Contexto Nuestra Comunidad
Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios	Prácticas con la cadena de distribución mayorista y minorista y productores agropecuarios, quien son usuarios de nuestros productos	GRI 416- Salud y Seguridad de los Clientes	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Una Fuerte Cadena de Valor Local
Prácticas con Proveedores	Prácticas de abastecimiento vinculadas a los proveedores, compras locales, relacionamiento, monitoreo y alineación a estándares internos de calidad, sociales y ambientales	GRI 204- Prácticas de Adquisición GRI 308- Evaluación Ambiental de los Proveedores GRI 407- Libertad de Asociación y Negociación Colectiva GRI 408- Trabajo Infantil GRI 409- Trabajo Forzoso u Obligatorio GRI 414- Evaluación Social de los Proveedores	Una Fuerte Cadena de Valor Local
Desempeño Económico	Valor económico directo generado y distribuido por la Organización y el desempeño económico	GRI 201- Desempeño Económico	Nuestro Contexto



GRI 102-7, 102-11, 103-2, 103-3, 201-1, 201-2, 203-2

Temas Materiales: Desempeño Económico, Impactos Económicos Indirectos

# DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CADENA DE VALOR

# 4

- 4.1 - NUESTRO CONTEXTO
- 4.2 - UNA FUERTE CADENA DE VALOR LOCAL



## 4.1 NUESTRO CONTEXTO

Nuestro desarrollo económico y productivo se enmarca en un creciente compromiso con la sostenibilidad. Por ello, como estrategia adoptamos la inversión inteligente, para optimizar esfuerzos y recursos, generar puestos de trabajo y aportar al desarrollo sostenible, en pos de los mejores resultados sociales, ambientales y económicos.

Nuestra realidad, nuestro contexto y nuestra experiencia, y los aprendizajes de estas dos décadas de operación, son variables que generan una excelente oportunidad para incrementar significativamente la producción de fertilizantes o Urea Granulada, proyecto que está en etapa de estudio para determinar la viabilidad técnica y económica.

En cuanto al contexto general de nuestra industria, durante 2020, las estimaciones respecto al mercado doméstico de fertilizantes arrojaron un total de 5,2 millones de toneladas, marcando un crecimiento respecto al volumen del año anterior que registró 4,7 millones de toneladas.



Comprendemos las implicancias, los riesgos e impactos del cambio climático en nuestro negocio, tanto en lo económico como en lo regulatorio. Los fertilizantes tienen un rol importante en el desarrollo de la industria agropecuaria y la cadena alimentaria, pero si no son utilizados de manera correcta , contribuyen a la degradación del suelo y de los ríos, al cambio climático, además de su impacto en la salud. Global y localmente surgen nuevas iniciativas que fomentan las buenas prácticas agronómicas y el buen uso de los fertilizantes, por lo que creemos que es importante el trabajo articulado con estos lineamientos, tanto internamente en nuestras operaciones como también con las cadenas de valor agroindustrial y agroalimentarias con foco en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

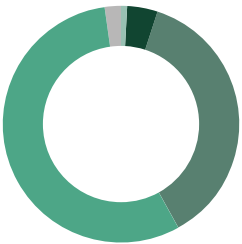
Como se puede apreciar en los siguientes cuadros, los fertilizantes nitrogenados representan el 56% del total de fertilizantes utilizados en la campaña 2020. Estos aumentan su participación levemente con relación al año anterior, frente a un ligero decrecimiento de los fosfatados que alcanzan el 37% del total. Por otra parte, el fertilizante nitrogenado más utilizado continúa siendo la Urea Granulada por amplio margen, incrementa su participación al 71% en la categoría, seguido por el UAN que representó el 22% del total.

Mercado argentino por grupo de fertilizantes <sup>1</sup>

POTÁSICOS  
AZUFRADOS  
FOSFATADOS  
NITROGENADOS  
OTROS

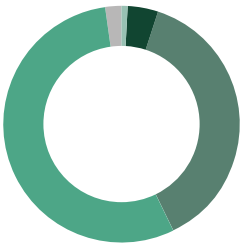
2020

1%  
4%  
37%  
56%  
2%



2019

1%  
4%  
38%  
55%  
2%



Mercado argentino Fertilizantes nitrogenados <sup>2</sup>

NITRATO DE AMONIO CALCÁREO  
UAN  
UREA  
OTROS

2020

5%  
22%  
71%  
2%



2019

5%  
24%  
69%  
2%

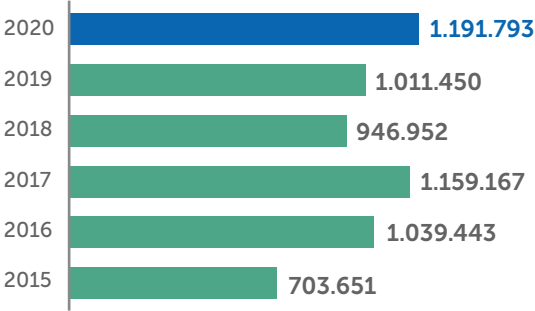


<sup>1-2</sup> Estimación propia por sobre la base de Kleffmann.





En el siguiente gráfico se muestra la evolución de las ventas domésticas de Urea de Profertil, la cual representó en los últimos años alrededor del 80% de participación en el mercado de Urea destinada al agro. El 2020 concluyó con un nuevo máximo, alcanzando 1.191.793 toneladas de ventas en el mercado local.



\* Evolución de toneladas de ventas de Urea Profertil en el mercado argentino. Elaboración propia.

A pesar de un escenario complejo y adverso, pudimos adaptarnos y el ejercicio 2020 arrojó una ganancia neta de \$5.496 millones. Esto se debió a un crecimiento sostenido de la demanda de Urea en el mercado local (récord de toneladas vendidas) y a la absorción parcial de la devaluación del peso con la utilización de herramientas de cobertura financiera sobre las partidas monetarias en pesos, que estuvieron afectadas al aumento del tipo de cambio.

	2020	2019	2018
Activos totales (en millones de pesos)	65.142,1	44.045,9	30.761,8
Pasivos totales (en millones de pesos)	25.629,5	19.237,0	15.968,0
Patrimonio neto (en millones de pesos)	39.512,5	24.808,9	14.793,8
Resultado neto (en millones de pesos)	5.495,7	1.401,3	654,9

FACTURACIÓN ANUAL TOTAL  
**U\$D 437 millones**

FACTURACIÓN ANUAL DE UREA  
**U\$D 373 millones**  
Representando el 85% del total

FACTURACIÓN ANUAL DE UREA EN EL MERCADO LOCAL  
**U\$D 373 millones**  
100% de la venta de Urea tuvo como destino el mercado argentino

En 2020, seguimos esforzándonos para continuar con los resultados positivos. El esfuerzo y la eficiencia de cada área y cada persona que compone Profertil fueron fundamentales para cumplir con gran parte de los objetivos y los proyectos que nos propusimos al comenzar el año.

En términos financieros, redujimos nuestra deuda en un 27%, la cual fue generada en ocasión de las grandes inversiones realizadas en los últimos años. Pese a la complejidad de la coyuntura nacional y global de 2020, cumplimos con todos nuestros compromisos financieros con proveedores, fiscales, entidades bancarias y financieras.

Producción anual en toneladas	2020	2019	2018
Urea	1.283.575	1.178.400	1.014.935
Amoniaco	753.600	708.900	609.819
Total	2.037.175	1.887.300	1.624.754

Facturación anual en toneladas	2020	2019	2018
Urea	1.191.988	1.161.463	996.954
Amoniaco	30.350	23.404	37.335
Otros Fertilizantes	156.705	325.010	364.090
Total	1.379.043	1.509.877	1.398.379

A continuación, exponemos las principales magnitudes del desempeño económico a través del cuadro de Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEG+D) que proponen los Estándares GRI. La información se presenta en millones de pesos y surge de los Estados Contables de Profertil SA al 31 de diciembre de 2020, expuestos según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en pesos argentinos y auditados, externamente, por Deloitte & Co. S.R.L.

Valor económico generado	GDI	2020	2019	2018
Ingresos por ventas netas	CLIENTES	31.083,4	24.933,3	16.288,0
Total valor económico generado		31.083,4	24.933,3	16.288,0

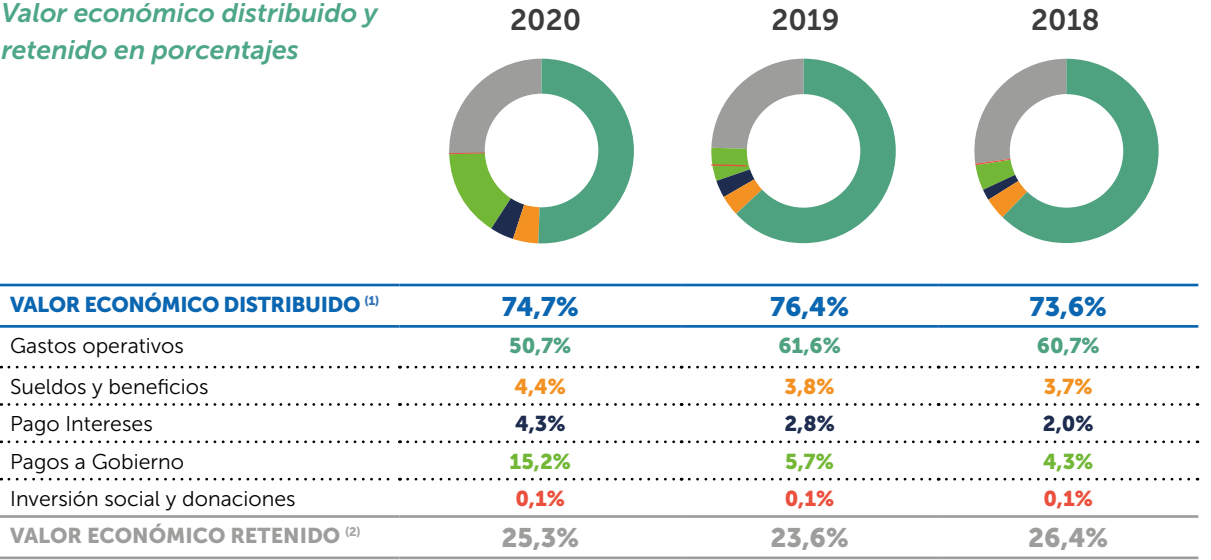
Valor económico distribuido	GDI	2020	2019	2018
Gastos operativos	Proveedores	15.754,0	15.352,6	10.105,8
Sueldos y beneficios	Empleados/as	1.378,4	947,7	596,8
Pago a proveedores de capital - Intereses	Entidades financieras	1.339,8	697,8	328,5
Pagos a Gobierno	Estado	4.717,4	4.095,4	1.273,5
Inversión social y donaciones	Comunidad	27,5	21,7	10,3
Total valor económico distribuido		23.213,4	21.115,2	12.314,9

Total valor económico retenido		7.869,9	3.818,1	3.973,1
--------------------------------	--	---------	---------	---------

En millones de pesos

Valor económico distribuido y retenido en porcentajes

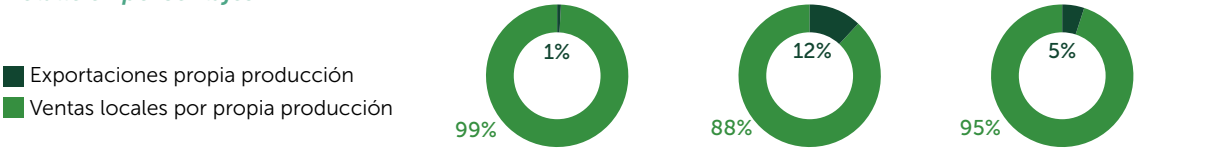


<sup>(1)</sup>% Valor económico distribuido = Total valor económico distribuido / Total valor económico generado  
<sup>(2)</sup>% Valor económico retenido = Total valor económico retenido / Total valor económico generado

Nuestro aporte a la balanza comercial del país (en millones de pesos) fue:

	2020	2019	2018
Exportaciones producción propia	254,9	2.289,4	514,4
Ventas locales producción propia	26.301,1	16.745,7	10.053,2
Total ventas producción propia	26.555,9	19.035,1	10.567,6
Importaciones	-1.993,1	-3.947,7	-2.801,5
Saldo Balanza Comercial	24.562,8	15.087,5	7.766,1

Detalle en porcentajes





**GRI** 102-6, 102-9, 103-2, 103-3, 204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 416-1

**Temas Materiales:** Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios, Prácticas con Proveedores

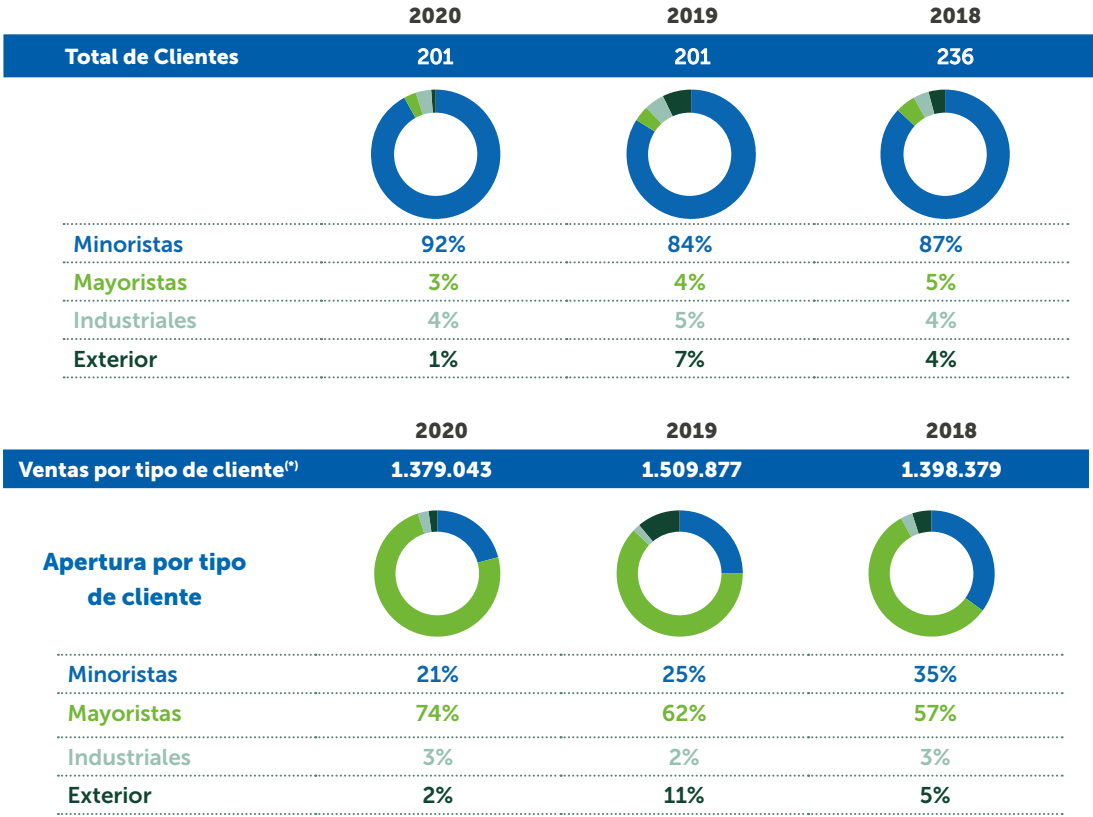
4.2  
UNA FUERTE CADENA DE VALOR LOCAL

Estamos comprometidos en sostener los más elevados estándares de conducta éticos y legales en todas nuestras actividades, por lo que los proveedores tienen el deber de adherirse a los principios y valores que surgen de nuestro Código de Conducta Ética. En consecuencia, hemos desarrollado el **Código de Conducta Ética para Terceros** y las **Políticas de Integridad para Terceros**, que contienen los valores y principios que permiten mantener relaciones comerciales transparentes, a la vez que expresan las expectativas de la Compañía respecto a la conducta ética de los terceros en el marco de su relación contractual con Profertil.

Estas políticas resultan aplicables a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, socios de negocios o cualquiera que preste servicios para la Compañía o en su representación.

4.2.1  
CLIENTES

El vínculo con nuestros clientes y distribuidores nos permite detectar oportunidades de mejora a través de diferentes mecanismos, como acuerdos comerciales, encuesta anual de satisfacción, reuniones extraordinarias, información pública y sistema de atención de reclamos. Las características de los clientes se muestran en el siguiente cuadro:



<sup>(\*)</sup>Valores expresados en toneladas

COMUNICACIÓN PERMANENTE

Capacitamos a nuestro personal en herramientas de comunicación, para una mejor atención y un mejor vínculo con los clientes. Además, realizamos una revisión anual de nuestro desempeño, a través de encuestas de satisfacción. Los resultados de 2020, en el segmento minorista, fueron:



Además de las encuestas de satisfacción, utilizamos investigaciones de mercado a nivel de productores agropecuarios y asesores técnicos, que nos permiten conocer los cambios del comportamiento de nuestro cliente, el usuario final, para analizar las tendencias del mercado en el que operamos. Asimismo, disponemos de distintos canales de comunicación, para facilitar el diálogo y la resolución de conflictos:

- **Línea de atención telefónica** 0-800-666-7763 (PROF)
- Analista de Administración Comercial
- Portal web de gestión comercial para los clientes minoristas y mayoristas, [www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar), con información online sobre el estado de sus acuerdos comerciales.
- Canales formales de gestión de reclamos con auditorías del Sistema Integrado de Gestión
- Visitas programadas a los clientes
- **Twitter:** @profertilAgro
- **Facebook:** ProfertilAgro
- **YouTube:** Canal Profertil Agroindustria
- **Instagram:** ProfertilAgro
- **Página web:** [www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar) cuyo objetivo es agregar valor al negocio agropecuario a través del respaldo técnico sobre tecnologías en nutrición sostenible de cultivos, disponible en la biblioteca virtual, junto con folletería, notas técnicas y boletines, entre otros. Allí brindamos, además, información especializada sobre los productos y las herramientas de diagnóstico AgTech, como son Triguero y Maicero. También proveemos información técnica al distribuidor, a los asesores técnicos y a los productores agropecuarios.

• **Reclamos y quejas:** procurando dar siempre una respuesta efectiva ante cualquier eventualidad, cuando recibimos una queja la ingresamos al **Sistema de Gestión de Reclamos** y le asignamos un responsable encargado de su tratamiento primario. Esta persona realiza su seguimiento e involucra a cada responsable de dar respuestas al tema mediante acciones concretas, fijando la fecha límite correspondiente para la respuesta al cliente. De esta forma, nos aseguramos de que las quejas sean resueltas en forma oportuna y completa. Durante el 2020 se registraron 24 reclamos, que involucró un total de 881 toneladas, sobre un total de 1.379.043 toneladas comercializadas.

En el 2020 desde Profertil comenzamos a trabajar en un **Plan Integral de Comunicación** que integra las áreas de Recursos Humanos (RRHH), Relaciones Institucionales (RRII) y Planeamiento y Marketing. Este nuevo Plan implica la interacción de 5 ejes comunicacionales y los ODS:

- 1- Contribuimos con la producción de alimentos sanos y nutritivos para satisfacer las necesidades de las personas.
- 2- Producimos con el menor impacto en el ambiente.
- 3- Nos responsabilizamos para que el uso de nuestros productos tenga el mínimo impacto ambiental.
- 4- Invertimos, damos trabajo y contribuimos positivamente en la comunidad en la que estamos insertos.
- 5- Valoramos la Excelencia, somos Honestos, Transparentes y Solidarios.



Desde Marketing asumimos el compromiso de trabajar fuertemente en los 3 primeros ejes. Alineados con el ODS 2 (Hambre cero), 12 (Producción y consumo responsable) y 13 (Acción por el clima).

Desde sus inicios, y con una mirada ambiental y sostenible, venimos promoviendo el uso de las Mejores Prácticas de Manejo (MPM) para la nutrición, conocidas como los 4 Requisitos o 4R (dosis, fuente, forma y momento de aplicación correcto). En este sentido, trabajamos junto a instituciones de investigación y asociaciones de productores, para generar conocimientos y transferir los mejores planteos sobre Estrategias de Nutrición Sostenible de Cultivos. Entre ellas, destacamos el trabajo colaborativo con INTA, Fertilizar, Maizar, CIAFA, AAPRESID, AACREA, AIANBA, Universidad Nacional del Sur (Departamento de Agronomía) y FAUBA. En el 2020 participamos en diferentes eventos propios y de terceros en forma virtual. Podemos mencionar:

*\*Congreso Maizar 2020*

*\*Congreso A Todo Trigo 2020*

*\*Congreso AAPRESID*

*\*Congreso de la Asociación Argentina de la Ciencia del Suelo (AACCS)*

A través de nuestra red de ensayos, evaluamos nuevos productos y brindamos las herramientas necesarias para un correcto manejo y cuidado de la salud de los suelos. Asimismo, a lo largo de los años, desarrollamos diferentes actividades y programas orientados a transferir conocimientos y a afianzar nuestra relación con asesores técnicos de agronomías y clientes finales (productores agropecuarios), que serán desarrollados en los siguientes apartados.



**“Somos conscientes, como fabricantes de nutrientes estratégicos para la agricultura y para el suelo, de nuestro doble rol de ayudar a los productores a ser más eficientes y, en simultáneo, impulsar que eso se haga cuidando y mejorando el medioambiente”.**

**Federico Veller, Gerente General**

## CULTIVANDO VÍNCULOS FUERTES

Ratificando nuestro compromiso con la actividad agropecuaria de la Argentina, y siguiendo con el plan de relacionamiento con el sector agropecuario, desarrollamos distintas jornadas de capacitación en formato virtual. A través de estos encuentros con especialistas, difundimos las Mejores Prácticas de Manejo (MPM) para la nutrición de los cultivos, como base fundamental para una agricultura sostenible. Esta debe tener un enfoque integral, debe ser sustentable, responsable, amigable con el ambiente y la sociedad, siempre cuidando la salud del suelo.

## CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS

Durante el 2020 se llevaron a cabo jornadas de capacitación orientadas a la sostenibilidad de la producción agroalimentaria, que brindaron información científica para estos desafíos. Se realizaron 7 videoconferencias que podrán encontrar en nuestro canal de YouTube:

- *“La fina nos empuja a decidir”. Ing. Agr. T. Zorraquin*
- *“Fertilización de trigo: aliada imprescindible en tiempos difíciles”. Dr. M. Torres Duggan*
- *“Tecnología agrónoma para una Fertilización 4.0”. Lic. R. Martínez Peck*
- *“El cambio climático y el sector agropecuario: ¿cómo nos adaptamos y cómo podemos mitigar sus consecuencias?”. Dr. M. Taboada.*
- *“Herramientas para un buen manejo del N”. Ing. Agr. G. Ferraris*
- *“Mitigación de GEI a través del secuestro de carbono en suelos”. Ing. Agr. G. Peralta*
- *“Nutrición en el cultivo de Maíz tardío”. Ing. M. Sc. G. Ferraris*



MIT DE APLICACIÓN

En el 2020 se llevó a cabo un mit de aplicación con formato virtual. Los participantes pudieron informarse acerca de las herramientas disponibles para la aplicación de fertilizantes sólidos y las nuevas tecnologías que mejoran la eficiencia de nutrición de los cultivos, preservando el nivel de nutrientes del suelo.



PROSUELOS

Involucra a nuestra Red de Distribución, con el objetivo de capacitar e incentivar a los productores en la realización de un correcto muestreo, y promover el uso del análisis de suelo como herramienta de diagnóstico para determinar la dosis correcta de fertilizantes. En el 2020 se llevaron a cabo 2 Prosuelos virtuales con distintos distribuidores de la zona de la Provincia de Bs. As.y de Córdoba. La temática elegida para estas capacitaciones fue Nutrición en el Cultivo de Gruesa (Maíz), y nos acompañaron los especialistas en Nutrición: F. García, N. Reussi Calvo y G. Ferraris.

JORNADAS DE DISTRIBUIDORES

Son actividades en las que acompañamos a nuestros distribuidores en sus jornadas anuales. Este año participamos en la Jornada de Agroempresa Colón (Aplicación de fertilizantes).

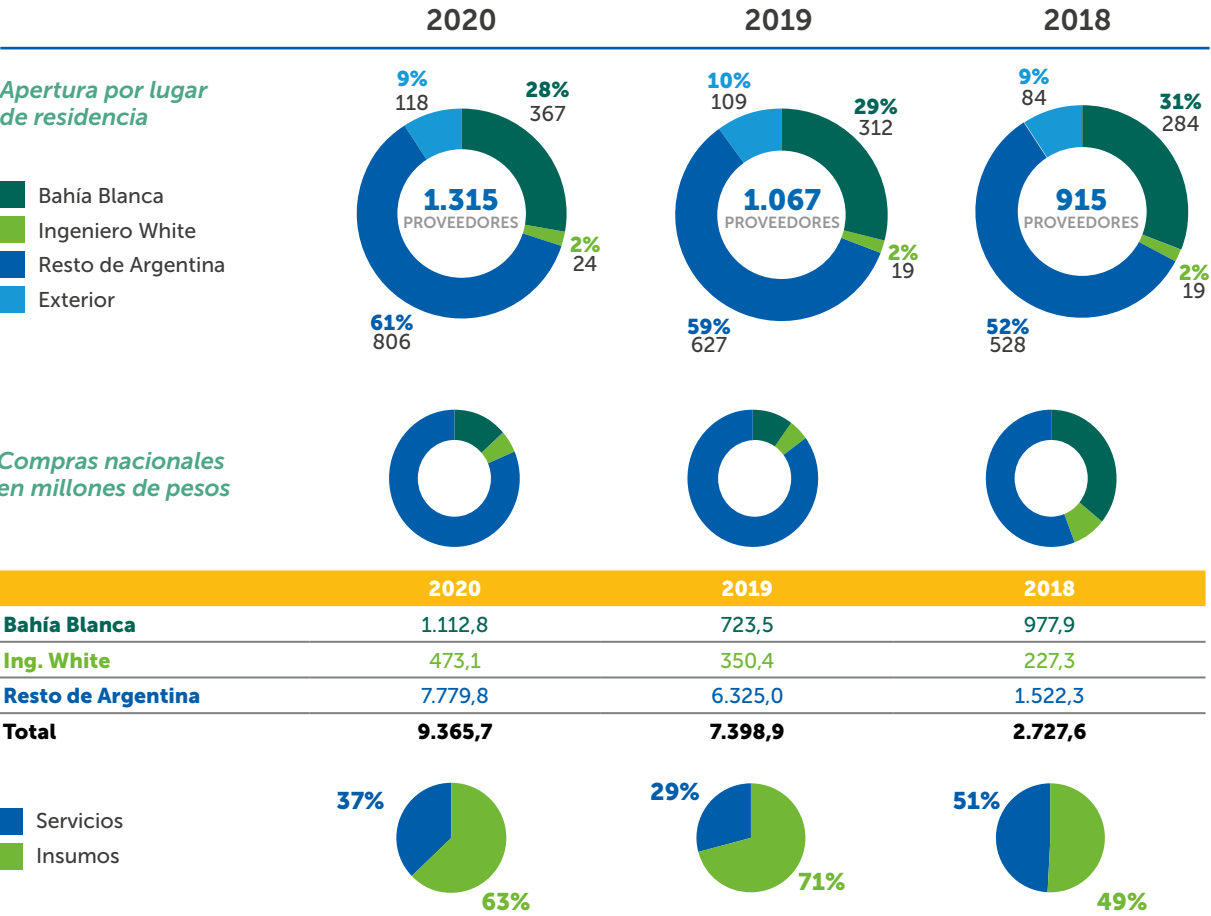
NOTAS DE PRENSA EN REVISTAS ESPECIALIZADAS

Entendemos que parte de nuestra responsabilidad es difundir y compartir los conocimientos y la experiencia con la comunidad. Por ello, durante el año, publicamos 10 notas técnicas para revistas y páginas especializadas del agro, 1 boletín técnico “Fertilizantes Estabilizados – EUN y Cuidado del Medioambiente” y realizamos 5 tutoriales de Triguero y 3 tutoriales de Maicero:

Para acceder a los Boletines, ingresar a la biblioteca virtual de Profertil:  
<https://www.profertil.com.ar/index.php/sustentabilidad/agricultura-sustentable/biblioteca-virtual/>

4.2.2  
PROVEEDORES

Siempre hicimos foco en el desarrollo económico, social y ambiental de los proveedores de las comunidades en las que operamos, por eso privilegiamos la contratación de proveedores de Bahía Blanca o nacionales por sobre los extranjeros, siempre y cuando las condiciones de calidad y precio lo permitan.





Contamos con un procedimiento de evaluación de proveedores que puedan afectar directamente la calidad de nuestros productos y servicios comercializados. Este se realiza en el momento de la incorporación de proveedores nuevos, como así también en ciertos casos determinados, según el análisis del nivel de criticidad. Luego de evaluar integralmente al proveedor, se consolida toda la información multidisciplinaria y se calcula un ratio, que determinará si es crítico o no crítico, y de ello dependerá la forma en que será evaluado y su periodicidad.

En esta evaluación se analizan diversos atributos, que permiten puntuar el servicio desde los perfiles del área requirente, también desde compras, calidad, seguridad, medioambiente y energía. Algunos de los atributos evaluados, según el nivel de criticidad, son los siguientes:

- Posibles riesgos para la salud y la seguridad, derivados del tipo de insumo o servicio por adquirir, como manipuleo, almacenamiento y uso
- Infraestructura e instalaciones
- Documentación, capacitación y adhesión a las normas internacionales de certificación

Al 20/04/21 (*)	
Proveedores Críticos evaluados (3)	34
Proveedores Críticos pendientes de evaluación	26
Proveedores Críticos a los que no aplica evaluación(**)	25
Total Proveedores Críticos	85

(\*) Las evaluaciones de desempeño de proveedores críticos comienzan en febrero y concluyen a fines de mayo. El periodo de evaluación corresponde al servicio o material año “vencido”. Para este informe el periodo corresponde al 2020.

(\*\*) Causas no aplica evaluación de desempeño:

- Por Proveedor Crítico condición bianual
- Por decisión del usuario
- Por falta de servicio 2020
- Por evaluación de proveedor de material (no contempla ambiente)

(3) La evaluación identifica 3 ítems de importancia significativa:

- Cumplimiento de la norma
- Impacto al sitio/ instalación/ imagen de la Empresa
- Cumplimiento de las MSDS (Ficha de datos de seguridad)

Respecto de nuestros contratistas, existen requerimientos de seguridad y ambientales que están plasmados en las bases de contratación, dentro del **Procedimiento de Gestión de Compras Normales**. Adicionalmente nos ocupamos de desarrollar, junto con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), un sistema de capacitación (para proveedores y contratistas) en materia ambiental. A través de él, la universidad brinda la acreditación de los conocimientos adquiridos, los cuales se sustentan en el desarrollo de un material de consulta elaborado por nuestros profesionales.

Como firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas, incorporamos sus principios dentro de las condiciones de contratación, para verificar y promover que nuestros proveedores estén alineados con la protección de los Derechos Humanos, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la promoción de la libertad sindical, además de la protección del ambiente y la prevención de la corrupción.

También, regularmente evaluamos y medimos la relación comercial con ellos mediante diferentes mecanismos:

- Encuesta anual a clientes internos: para integrar a todas las áreas involucradas, con el fin de evaluar y de mejorar la gestión de los procesos internos.
- Auditorías externas a los socios y entes contratados por el Directorio: se realizan evaluaciones exhaustivas de las cuales surgen acciones de mejora.
- Auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión: para verificar que las prestaciones de servicios cumplan con determinadas normativas.
- Auditorías externas del Sistema Integrado de Gestión: son realizadas por organismos de calidad, que evalúan el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión.



34 proveedores críticos fueron evaluados en criterios ambientales.



# DESEMPEÑO AMBIENTAL

# 5

## 5.1 - CUIDADO AMBIENTAL EN ACCIONES



GRI

103-2, 103-3, 302-1, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5, 305-1, 305-5, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3

Temas Materiales: Agua y Efluentes, Residuos: Generación, tratamiento y eliminación, Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera, Energía: uso eficiente, Cumplimiento normativo y anticorrupción

### 5.1 CUIDADO AMBIENTAL EN ACCIONES

Durante 2020 recertificamos las versiones vigentes de ISO 9001 y 14001, migramos a ISO 45001 (antes OHSAS 18001) y realizamos el mantenimiento exitoso de la ISO 50001.

El cuidado ambiental es un pilar fundamental para nuestra Compañía. Operamos enfocados en:

- La prevención de impactos ambientales
- La seguridad de las instalaciones y la salud de las personas
- La capacitación a productores para el uso responsable de los fertilizantes a nivel social y ambiental
- La integración de nuestro compromiso ambiental en los nuevos negocios y las relaciones con las comunidades
- La medición de nuestro impacto, definiendo objetivos e integrando políticas y programas en las operaciones para una continua mejora del desempeño ambiental



Nuestro **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** nos da el marco para trabajar buscando la mejora continua de nuestros procesos, productos y servicios. Está certificado según las siguientes normas:



**Gestión de Calidad  
ISO 9001**



**Gestión Ambiental  
ISO 14001**



**Gestión de Seguridad  
y Salud Ocupacional  
ISO 45001**



**Gestión de la Energía  
(Planta Bahía Blanca)  
ISO 50001**

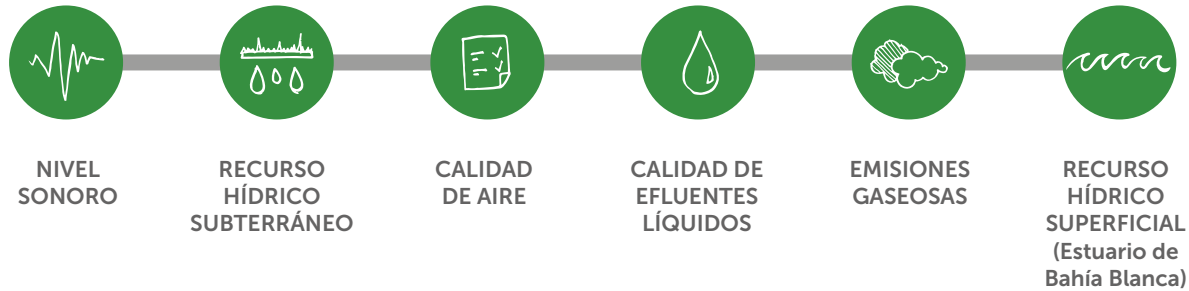


**Protect & Sustain**  
de la Asociación  
Internacional de  
Fertilizantes- IFA<sup>(4)</sup>

<sup>(4)</sup> El objetivo de este estándar es implementar procesos de gestión empresarial responsable a lo largo del ciclo de vida del producto, mejorando la seguridad y la sostenibilidad en las plantas de producción de fertilizantes, más allá de los límites físicos de la fábrica, en colaboración con proveedores, transportistas y socios comerciales que compartan los mismos valores.



El monitoreo sistemático de los siguientes indicadores del **Programa Ambiental** alimenta nuestro proceso de mejora continua.



Estos controles cumplen con estrictas normas legales, establecidas por organismos nacionales e internacionales. El cumplimiento de los compromisos ambientales (legales y voluntarios) son auditados una vez al año, a través de un auditor externo independiente, además de las auditorías internas, del Sistema Integrado de Gestión (SIG), y externas de los socios YPF SA y Nutrien Inc. Complementariamente, nos controlan y monitorean diversos organismos competentes: Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca (CGPBB), Prefectura Naval Argentina (PNA), Autoridad del Agua (ADA, Provincia de Buenos Aires), Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS, Provincia de Buenos Aires) y Comité Técnico Ejecutivo (Gobierno de Bahía Blanca). En 2020, estos organismos realizaron un total de 14 inspecciones en nuestra Compañía, y no se recibieron multas significativas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Se realizaron las auditorías de verificación del cumplimiento legal MASS en todos los sitios certificados

y se lograron las recertificaciones de las normas ISO 9001: Sistema de Gestión de la Calidad e ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental. Además, se realizó la migración de la norma OHSAS 18001 a la norma ISO 45001: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tarea que incluyó la actualización de la identificación de peligros y riesgos de todas las actividades que realizamos en Profertil. También logramos la migración de la norma ISO 50001:11 Gestión de la Energía a la versión del 2018. En septiembre se realizaron las auditorías internas y en octubre la revisión por la dirección y las auditorías externas. Todas las auditorías mencionadas se hicieron por primera vez en forma remota debido a la pandemia por COVID-19, lo cual significó un gran esfuerzo y un importante logro. Los auditores externos de Bureau Veritas concluyeron que nuestro sistema de gestión se encontraba consolidado en toda la Organización.

En 2020 continuamos con la adhesión y participación en el **Programa Cuidado Responsable del Medioambiente** que administra la Cámara de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (CIQyP),

asistiendo a las reuniones programadas en forma virtual y cumpliendo con las autoevaluaciones de los siete códigos y la entrega de los indicadores de desempeño. Con estos datos, la CIQyP consolida informes del sector que representa. Los días 16, 17 y 18 de noviembre se recibió en forma virtual la auditoría bianual del mencionado programa. Se obtuvo un resultado de 9,6. El ente auditor fue Det Norske Veritas, que recomendó la recertificación del programa.

INVERSIÓN, CAPACITACIÓN Y  
CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL

El enfoque de mejora continua permite que un porcentaje del presupuesto, destinado a inversiones, sea utilizado para gastos e inversiones en mejoras ambientales, lo que en este período insumió más de USD700.000. Reforzamos esta lógica a través de campañas de concientización y capacitaciones sobre la temática dirigidas a diferentes públicos:

**Colaboradores:** Capacitación en Medioambiente, Salud y Seguridad (MASS), a través de una aplicación informática que permite la autogestión, con acreditación del conocimiento, dentro del Proyecto de Formación y Acreditación de Competencias Técnicas relativas a MASS. En 2020, se brindaron 3.760 horas de capacitación.

**Proveedores y contratistas:** Mantenemos el convenio con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), para formar al personal contratista y acreditar los conocimientos adquiridos, con material educativo preparado por profesionales de Profertil. En el caso del Amoníaco, realizamos un control de los camiones en su ingreso a Planta, y se rechazaron

las unidades que no cumplían con la legislación. Continuamos con la comunicación de nuestras políticas y nuestros procedimientos en reuniones con técnicos de seguridad (mensuales), con los responsables de seguridad (bimensuales) y con los dueños de las empresas contratistas (semestrales), donde se incluyen temas ambientales, de salud y de seguridad.

**Clientes y distribuidores:** Organizamos eventos propios a campo, para los que convocamos a especialistas referentes del sector, donde se muestran los resultados de los diferentes ensayos a campo realizados por Profertil. Promovemos y difundimos las Mejores Prácticas de Manejo (MPM) para la aplicación correcta de fertilizantes sólidos y líquidos, a través del Manual de Manipulación de Fertilizantes Sólidos y un Boletín Técnico con las mejores prácticas de uso, manipulación y almacenaje. Estimulamos la investigación y la transferencia de conocimientos sobre productos ambientalmente amigables, y brindamos recomendaciones sobre dosis balanceadas para un manejo sustentable de los sistemas productivos agropecuarios.

**Comunidad:** Brindamos capacitación a bomberos para establecer estrategias de respuesta a emergencias, en caso de incidentes que involucren a nuestro producto (Amoníaco). Además, realizamos reuniones periódicas con un grupo seleccionado de bomberos, personal policial, Defensa Civil y profesionales de la salud. Participamos, activamente, del proceso APELL, con la integración de las tres comisiones que lo conforman: Respuesta a Emergencias, Análisis de Riesgos y Difusión.

Aplicando tecnología de última generación en todos los eslabones de la cadena, producimos y comercializamos fertilizantes que nutren de forma sustentable los cultivos de nuestros campos.

UN PROCESO PRODUCTIVO CUIDADOSO

Nuestro proceso productivo es continuo, por eso la gestión responsable de los recursos naturales, en especial de los recursos no renovables, es esencial para las operaciones. El gas natural y el agua son insumos básicos necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.

El aire, que aporta nitrógeno (N), el gas natural (CH4) y el agua (H2O) son las materias primas para producir amoníaco (NH3) y dióxido de carbono (CO2). A partir de la reacción de estos dos productos, se obtiene una solución de Urea que, posteriormente, se granula, logrando así nuestro producto final: la Urea Granulada.

DETALLE	2020	2019	2018
Agua (m³)	8.696.020	8.086.837	7.359.692
Gas(*) (Nm³)	846.523.593	793.561.385	749.107.783
Nitrógeno (Sm₃)	2.984.375	3.926.435	6.846.177
Hipoclorito de sodio (kg)	2.679.720	1.844.190	2.013.436
Soda cáustica (kg)	1.985.636	1.584.752	1.388.597
Ácido sulfúrico (kg)	1.949.530	1.691.022	862.978
Ureaformaldehído (85%) (kg)	10.618.440	9.885.320	8.124.760

\*El consumo de gas corresponde a su uso como materia prima y como combustible.



El agua no potable (internamente denominada "cruda"), que ingresa al complejo, es enviada a la Planta de Servicios Auxiliares para ser filtrada en la unidad de filtración. De allí una parte es enviada al sistema de torres de enfriamiento, sistema semicerrado en donde se recircula, y otra parte es enviada a la Planta de Desmineralización para cumplir con los estrictos requerimientos del proceso para agua de calderas y vapor para el proceso. El vapor es acondicionado para cumplir con dos funciones principales: como fuerza motriz, para impulsar las turbinas de grandes máquinas, y como materia prima del sistema de reformado junto con el gas natural.

Mediante el calentamiento y la intervención de catalizadores, las materias primas se transforman en óxidos de carbono e hidrógeno, luego se agrega aire para obtener el nitrógeno y el oxígeno para completar

la reacción a dióxido de carbono. Posteriormente, el dióxido de carbono es separado para ser enviado a la Planta de Urea, el hidrógeno con el nitrógeno aportado por aire comprimido es enviado a la sección de síntesis para producir Amoníaco. Parte del Amoníaco es enviado a la Planta de Urea, para ser combinado con dióxido de carbono, previamente separado, y formar Urea según determinadas condiciones de temperatura y presión.

Por medio de procesos de separación y concentración, se obtiene una solución de Urea 96%, condición requerida para el proceso posterior de granulación. En los granuladores, la Urea se transforma en pellets (pequeñas esferas de 3 milímetros de diámetro), que constituyen el producto final. El Amoníaco no utilizado en la Planta de Urea (producto principal de la División Industrial de Profertil) se destina a la comercialización como refrigerante y materia prima en las industrias de cosmética y de limpieza.



De este proceso quedan residuos líquidos y gaseosos que son monitoreados permanentemente por el área de Medioambiente, Salud y Seguridad, y por el Laboratorio. Esos monitoreos cumplen con estrictas normas legales establecidas por organismos internacionales, nuestro país, la Provincia de Buenos Aires y la ciudad de Bahía Blanca.

Fuimos la primera Compañía del país en promover la recuperación y exportación de los catalizadores agotados luego de su utilización en el proceso productivo, que, de otra manera, deben ser dispuestos en un relleno de seguridad. Actualmente estamos trabajando en el contacto de nuevas empresas receptoras, para establecer un proceso más ágil.

5.1.1  
ENERGÍA Y EMISIONES

Sistemáticamente, implementamos distintos controles y procesos que nos permiten hacer un aprovechamiento eficiente del gas natural, tanto para la combustión como para su procesamiento y transformación en fertilizante. Así, adoptamos el uso de off-gas como combustible, lo que contribuyó a reducir el consumo de la caldera auxiliar. A continuación, algunos datos de reducción de consumo por utilización de off-gas:

DETALLE	2020	2019	2018
Gas (como MP y como combustible) (Nm³)	846.523.593	793.561.385	749.107.783
Ahorro de gas por uso de off-gas residual (Nm³)	3.645.830	5.654.708	3.868.952
Ahorro de emisiones por uso de off-gas residual (t CO <sub>2</sub> )	6.714	10.414	7.125
Energía eléctrica (KWh)*	274.538.064	248.910.000	230.122.000
Intensidad energética (Mmbtu de GN/t NH <sub>3</sub> )**	42,90	42,69	45,61
Intensidad energética (Mmbtu de EE/t NH <sub>3</sub> )**	1,98	1,91	2,32

\*De los 274.538.064 KWh consumidos durante el 2020, el 29% correspondió a Energía Renovable. Con la puesta en marcha del Parque Eólico Los Teros, a partir de octubre 2020 el reemplazo mensual en promedio supera el 60%.  
\*\*GN=Gas Natural / EE=Energía Eléctrica

Asimismo, realizamos acciones orientadas a minimizar el impacto de las emisiones GEI. Permanentemente tomamos mediciones en la Planta de Bahía Blanca y generamos acciones para su reducción. Así, por ejemplo, en el marco del proyecto en alianza con Compañía Mega, continuamos con la compra del dióxido de carbono a esta empresa (que de otro modo se emitiría a la atmósfera) y lo utilizamos como materia prima para aumentar la producción de Urea.

Principales mediciones de gases  
de efecto invernadero (GEI)

DETALLE	2020	2019	2018
Compra de CO <sub>2</sub> a Compañía Mega (t)	17.506	12.605	17.092
Emisión de CO <sub>2</sub> directas (t)	811.807	671.191	578.317
Óxido de nitrógeno (t)	435	599	594
Amoniaco (t)	964	856	673
Material particulado (t)*	0	0	0
Dióxido de azufre (t)	No significativo	No significativo	No significativo

\*A partir de futuros reportes y a raíz de la actualización del decreto 3395/96 reemplazado por 1074/18, que incluye medición de pm 2.5, se implementará un nuevo método de muestreo y medición, con lo cual los valores podrán verse modificados.

**“Firmamos el acuerdo con YPF Luz en 2018. Por entonces comenzamos a utilizar energía de fuentes renovables en nuestra fábrica, pero ahora, con la puesta en marcha de Los Teros, ya satisfacemos el 60% de nuestras necesidades con energía eólica, lo cual nos llena de orgullo. Este nuevo avance que hacemos Profertil con fuentes de energía renovables se vincula con la agricultura cada vez más sustentable que se hace en la Argentina, en la que el maíz y el trigo, cultivos que crecen impulsados por nuestra Urea, son absolutamente estratégicos”.**  
Federico Veller, Gerente General



5.1.2  
AGUA Y EFLUENTES

El agua llega a nuestra Planta por medio de un acueducto, que deriva hacia esta zona antes de su ingreso a la Planta Potabilizadora Patagonia, desde donde se abastece a la ciudad de Bahía Blanca. La fuente utilizada para la captación de agua es el dique Paso de las Piedras. El agua que ingresa al complejo, denominada “cruda” (no potable), posteriormente es filtrada y desmineralizada en la Planta de Servicios Auxiliares para cumplir con los estrictos requerimientos del proceso productivo. Dado que es un recurso tan valioso, realizamos las siguientes intervenciones de ingeniería, con el fin de hacer más eficiente su utilización:

- Planta de tratamiento de agua de contralavados de filtros
- Instalación de una planta de pretratamiento de agua para ósmosis inversa (esta unidad brinda flexibilidad para procesar agua con elevada carga orgánica y de sólidos minerales, permitiendo una reducción en su consumo al mejorar su calidad)
- Sistema de flotación y ultrafiltración
- Circuitos de recuperación de agua
- Reutilización de agua de lavado de granulación

Detalle	2020	2019	2018
Volumen total agua cruda captada (m³)	8.696.020	8.086.837	7.359.692
Ahorro de agua por recupero de purga torre enfriamiento (m³)	353.755	597.432	412.596
Porcentaje de agua reutilizada de purga de torre de enfriamiento	4%	7%	6%
Agua reutilizada de contralavados (m³)	359.160	1.315.752	1.495.507
Porcentaje de agua reutilizada de contralavados	4%	16%	20%
Agua reutilizada de purga torre Urea (m³)	223.930	433.485	104.185
Ahorro de agua por recuperar purga de Torre de Urea	3%	5%	1%
Agua residual volcada (m³)	3.279.744	3.269.232	3.400.482
Agua semirrecuperada de lavado de granulación (t)	4.016	1.003	-

No hemos sufrido derrames significativos durante el periodo del informe.

Por su parte, los efluentes líquidos se vuelcan en el estuario, luego del pasaje por las piletas de tratamiento, proceso que cumple y se encuadra dentro de la Resolución 336/03 de la Autoridad del Agua de la provincia de Buenos Aires.

5.1.3  
RESIDUOS

Como consecuencia de nuestros procesos productivos, generamos residuos que son monitoreados por el área de Medioambiente, Salud y Seguridad, y se cumple con las normas legales de organismos internacionales y nacionales (Provincia de Buenos Aires y ciudad de Bahía Blanca). Gestionamos los residuos sólidos siguiendo un procedimiento interno, el cual permite la identificación, el registro y el control desde los puntos de generación, recolección, clasificación y tratamiento o disposición final. Nuestro orden de prioridad es eliminar o minimizar la generación, la reutilización, el reciclado y, por último, el tratamiento y la disposición final (cuando lo anterior no sea posible). A continuación, se indican algunas de las actividades realizadas:

- **Declaración jurada anual**, ante la autoridad de aplicación, con obtención del certificado de habilitación correspondiente (Certificado de Habilitación Especial).
- **Convenio con la Municipalidad de Bahía Blanca** para la disposición de residuos sólidos reciclables: papeles, maderas y plásticos.

En Profertil somos conscientes de la presión existente sobre los recursos hídricos, por eso hacemos foco en el análisis de medidas para optimizar y gestionar mejor el uso de este recurso vital. Durante 2020 estuvimos avanzando en la determinación de la huella hídrica de la Urea Profertil de la cuna hasta su distribución, y esperamos concluir este trabajo durante 2021. El principal objetivo del estudio es determinar la huella de agua de nuestras operaciones y sus procesos, evaluando de esta manera los impactos ambientales de nuestra actividad sobre el agua, con el fin de favorecer la mejora en la gestión de este recurso escaso.

La Huella de Agua cuantifica los impactos potenciales relacionados con el agua en el ciclo de vida de productos/servicios, procesos y organizaciones. No sólo se refiere al volumen de agua dulce consumido, sino que es un indicador multidimensional que hace explícito el lugar de origen, la fuente y el momento en que el agua es utilizada y regresada (al lugar de origen o bien a otro lugar). Es decir, se evalúan los impactos en tiempo y espacio de la extracción del agua y su retorno como agua residual o tratada.

Residuos gestionados según tipo y método de tratamiento

Detalle	2020	2019	2018
Residuos especiales (t)	808	863	1.133
Residuos no especiales (t)	753	642	739
Residuos patogénicos (kg)	105	74	58
Total de residuos a disposición final (t)	1.561	1.505	1.872
Total de residuos reciclados (t)	21	91	34
Porcentaje de residuos reciclados sobre dispuestos	1%	6%	2%

# DESEMPEÑO SOCIAL

6.1 - NUESTRO EQUIPO  
6.2 - NUESTRA COMUNIDAD

# 6

## 6.1 NUESTRO EQUIPO



**GRI** 102-8, 102-41, 103-2, 103-3, 401-1, 401-2, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

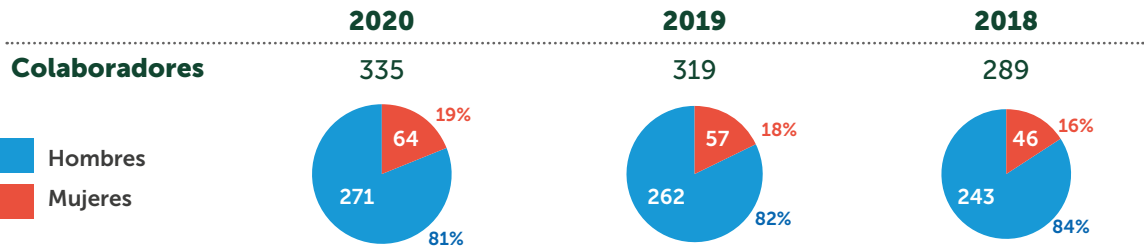
**Temas Materiales:** Prácticas Laborales, Salud y Seguridad de la Planta

### 6.1.1 UN EQUIPO QUE SE NUTRE DE PERSONAS VALIOSAS

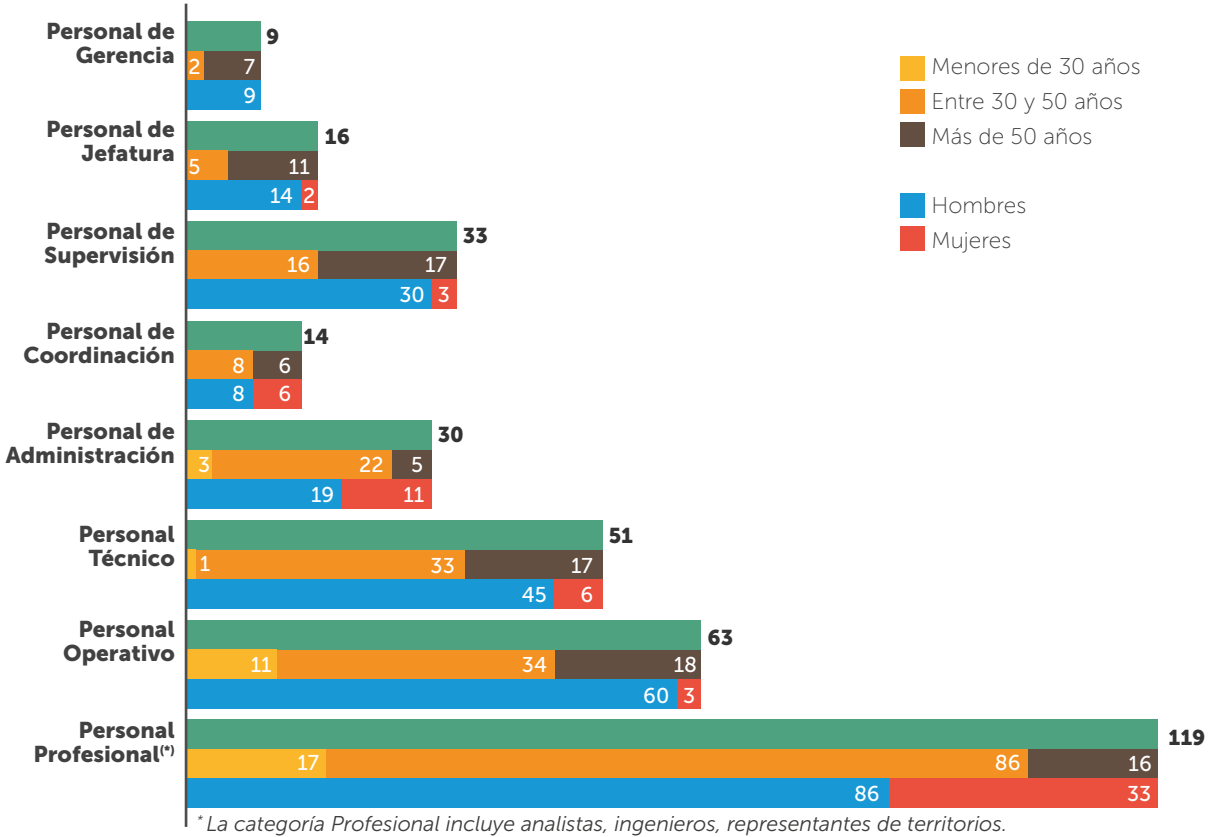
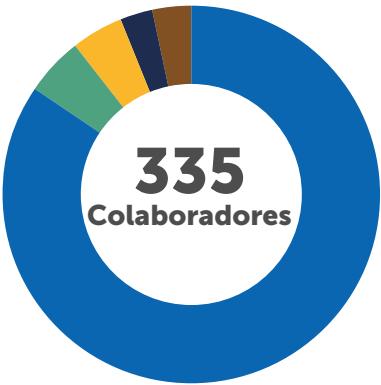
En Profertil trabajamos comprometidos con nuestra visión, misión y nuestros valores en un marco de buen clima organizacional.

Por eso nos ocupamos de promover un ambiente seguro, inclusivo y agradable, donde primen el respeto, la aceptación y la no discriminación.





Colaboradores por localización		2020
Bahía Blanca		283
Hombres		228
Mujeres		55
Puerto General San Martín (Sta. Fe)		17
Hombres		14
Mujeres		3
Buenos Aires		15
Hombres		11
Mujeres		4
San Nicolás		9
Hombres		8
Mujeres		1
Otros		11
Hombres		10
Mujeres		1



Con la irrupción del COVID-19, la sociedad en general cambió hábitos y adoptó nuevas medidas; y Profertil en particular, al ser considerada una actividad esencial, trabajó intensamente en el cuidado de la salud de los colaboradores para garantizar la sustentabilidad de la Compañía. La gestión del impacto de la pandemia se llevó adelante con la conformación de un **Comité de Crisis COVID-19** que, reportando al Equipo de Dirección, trabajó en las adecuaciones requeridas en cada área para asegurar la continuidad operativa de los distintos procesos. En la Gerencia de Recursos Humanos esto

requirió de un gran accionar: desde la definición de nuevos esquemas de trabajo (presencial con turnos reducidos para personal en Planta y Terminales, o virtual para áreas corporativas); la adecuación de los espacios de trabajo; la creación de protocolos y procedimientos para atención y seguimiento de Servicio Médico a personas que sean contactos estrechos o con COVID-19; el diseño de actividades que sostuvieran la cultura y el clima organizacional, hasta la incorporación de personas en un proceso de selección virtual.

6.1.2  
GESTIÓN DE LAS PERSONAS

La gestión de los recursos humanos en Profertil se enmarca en el Sistema Integral de Gestión de las Personas, que busca la mejor adaptación entre la Organización y sus colaboradores y colaboradoras con el propósito de alcanzar los objetivos asociando diferentes procesos.

El **Sistema Integral de Gestión de las Personas** tiene como premisa básica que la gestión y el desarrollo de las personas son una responsabilidad primaria e indelegable de los líderes. La Gerencia de Recursos Humanos provee, en tiempo y forma, todos los servicios directos de los cuales es responsable, así como el soporte y apoyo metodológico necesarios para una exitosa gestión por parte de los responsables directos .

Este Sistema está sustentado en un **Modelo de Gestión por Competencias**. Definimos las competencias como los conocimientos, las habilidades, los comportamientos y las actitudes que las personas de una organización deben acreditar, poner en juego y desarrollar con el fin de asegurar la ventaja competitiva empresarial. Los principales objetivos de la implementación del Modelo de Gestión por Competencias son:

- Alinear la estrategia de RRHH con la estrategia general de Profertil.

- Establecer un marco de referencia para las colaboradoras y los colaboradores de Profertil que permita dirigir su desempeño hacia los objetivos que persigue la Empresa.
- Mejorar la adecuación persona-puesto. La obtención del perfil de competencias de los puestos y de las personas supone para la Organización una fuente de información para mejorar la adecuación entre ambos. Al posibilitar esta comparación, el modelo nos permite gestionar las diferencias en términos de necesidades de capacitación, posibles movimientos y/o promociones dentro de la Empresa o establecimiento de objetivos de desempeño en el proceso de evaluación.
- Integrar los distintos procesos de Recursos Humanos.

Las prácticas que impulsa Recursos Humanos están orientadas a agregar valor a nuestro capital humano. Procuran que cada integrante del equipo se comprometa con el alcance de objetivos profesionales, y así logra que el trabajo sea un factor clave en el bienestar y la realización de cada persona. La cultura de Profertil promueve el diálogo abierto y franco, para formar un vínculo transparente y sostenible entre todos los trabajadores y las trabajadoras que integran la Compañía.

Estas prácticas de Gestión de las Personas se componen de 3 ejes estratégicos (Diversidad e Inclusión; Bienestar Integral; Transformación), que nos dan rumbo en nuestro accionar diario, y 3 procesos claves y subprocesos.



DIVERSIDAD E  
INCLUSIÓN



BIENESTAR  
INTEGRAL



TRANSFORMACIÓN

Planeamiento y  
Desarrollo

Servicios al  
personal

Cultura, Clima y  
Compromiso

Planeamiento  
de RRHH y  
Desarrollo

Gestión del  
Desempeño

Administración  
del personal

Servicios para  
el Personal

Relaciones  
Laborales

Comunicaciones  
Internas

Capacitación

Plan de  
Sucesión

Sistemas

Compensaciones  
y beneficios

Gestión de  
Clima





6.1.2.1  
EJES ESTRATÉGICOS

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En Profertil trabajamos en una cultura inclusiva, por ello promovemos la diversidad en las búsquedas laborales. Es bienvenida cada persona que se postule al cumplir con los requisitos de educación y experiencia, independientemente de su género, religión, elección sexual, discapacidad o nacionalidad.

Definimos la Diversidad e Inclusión como uno de nuestros ejes de gestión y contamos con una política específica de Diversidad e Inclusión que establece los siguientes conceptos:

DIVERSIDAD

Las personas son diferentes en varios aspectos: étnicos, religiosos, familiares, de origen social, geográfico o según nacionalidad, fisonómicos, corporales, con relación al sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la formación, la edad, la capacidad, la personalidad, el estilo de trabajo, la cultura, el sistema de creencias, entre muchas otras características. La diversidad se genera a partir de la combinación de varios de estos factores que dan identidad a las personas y las hacen únicas. Mirar desde este enfoque implica valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo.



INCLUSIÓN

La inclusión es el resultado de todas las acciones, actitudes, políticas e iniciativas —en este caso— de una Compañía, para fomentar la incorporación y mantener una estructura de personas diversas. Para que quienes integran la Compañía se sientan incluidos, contamos con políticas y realizamos acciones que promueven la inclusión y la pertenencia en equipos que valoren y escuchen las ideas en un marco de respeto de las singularidades. Estamos convencidos de que trabajar de esta forma representa un capital para construir una mejor empresa.

NUESTRO MANIFIESTO DE  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Profertil quiere ser un actor clave en la creación de una sociedad equitativa; por lo que integra grupos de interés de diversidad e inclusión como el Club IFREI y la Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica.



## BIENESTAR INTEGRAL

Bienestar integral implica concebir a las personas como seres multidimensionales y que el trabajo sea una esfera más de la vida en la cual se puede alcanzar la plenitud, más allá de la retribución económica. Definir el bienestar como eje nos impulsa a buscar prácticas y acciones en las que las personas sean el centro. Durante el 2020 realizamos estas iniciativas:

• **Bienestar, acciones para estar bien:** Una propuesta de charlas abiertas de interés general para los colaboradores y sus familias. Los eventos en vivo se realizaron los viernes a última hora para facilitar la desconexión laboral. Se recorrieron los siguientes tópicos: Reflexiones en Pandemia con Gabriel Rolón, Familias Conmovidas (un conversatorio online para acompañar a los padres en la crianza de sus hijos e hijas); Rompiendo Estereotipos; Huerta en Casa.

• **Entrega de caja del Día de la Niñez:** Entregamos juegos a cada familia para fomentar tiempo de diversión y menos pantallas.

• **Entrega de kits sanitizantes:** Enviamos a los hogares kits sanitizantes con alcohol, sanitizantes, barbijos y elementos de protección contra el COVID-19.

• **Ciclo de Charlas para el bienestar en el escenario actual:** Consistió en 3 espacios dictados en abril, a cargo de profesionales de la salud, para abordar temáticas de preocupación general: Cuidados contra el Coronavirus, Ansiedad y Mindfulness.

• **After de fin de año virtual:** Con el objetivo de celebrar el cierre de año, en diciembre se llevó a cabo un encuentro virtual del que participaron más de 260 familias.

## TRANSFORMACIÓN

Desde hace 2 años empezamos a orientar la gestión de las personas con un enfoque a la transformación e innovación tanto de la organización como de nuestras prácticas, y comprendimos que lo que hemos hecho bien en el pasado no nos llevará necesariamente al éxito en el futuro.

La transformación en el 2020 estuvo impulsada por el factor externo de la pandemia del COVID- 19.

En RRHH nos adaptamos constantemente a las nuevas reglamentaciones y normativas que definió el Poder Ejecutivo nacional, provincial y/o municipal de forma de garantizar el funcionamiento operativo.

El proceso de ingreso a plantas y de declaración jurada se llevó a cabo de forma digital con aplicaciones mobile y QR. Asimismo, para incorporar colaboradores a los distintos equipos, el Reclutamiento y la Selección de Personal se realizaron de manera cien por ciento online.

A su vez, la comunicación interna y la gestión del clima laboral buscaron mantener el sentido de pertenencia en un contexto de cambio, fomentar la diversidad e impulsar los vínculos saludables y el bienestar. Con la aparición de la pandemia se hizo necesario mantener un canal de comunicación con contenido validado que brindara seguridad a las personas, por lo que junto con Servicio Médico y el Equipo de Dirección se emitieron más de 30 comunicados (en videos y notas) con recomendaciones, cuidados y nuevos procedimientos.

Se creó un canal a través de Instagram para expresar cercanía con los colaboradores en un escenario de distanciamiento; disponer de un espacio de diálogo fluido tanto para las comunicaciones corporativas como para aquellas destinadas a reforzar los vínculos y contribuir con el sentido de comunidad que fomenta la cooperación, el trabajo en equipo, el intercambio de conocimientos, experiencias y vivencias.

Se implementó una herramienta de comunicación interna y chat en cada equipo, que permitió mantener la comunicación diaria en un formato virtual.



6.1.1.2  
PROCESOS CLAVES

PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

PLANEAMIENTO DE RRHH Y DESARROLLO

Contamos con un proceso de desarrollo para lograr que cada persona adquiera las competencias genéricas y técnicas necesarias, y en los niveles requeridos, para que pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto laboral y estar preparada para acceder a futuras oportunidades laborales dentro de la Compañía. En este marco, promovemos la ejecución de las siguientes prácticas:

- Sistema de gestión de desempeño
- Entrevistas de desarrollo individual
- Capacitación
- Encuentros periódicos con los niveles de supervisión
- Evaluación de competencias
- Gestión de clima

Movilidad interna – apertura por género	2020	2019
Porcentaje de mujeres (empleadas de Profertil) que accedieron a puestos vacantes	35%	18%

Durante 2020, el 67% de los puestos permanentes fueron cubiertos con candidatos internos y, si consideramos al personal de empresas contratistas que ingresó en posiciones efectivas, el indicador de movilidad interna asciende a 83%.

CAPACITACIÓN

A partir del Modelo de Liderazgo, basado en el Modelo de Gestión de Competencias y nuestros Valores, continuamos con los Programas de Capacitación Corporativa, cuyo objetivo es brindar, a través de diversos talleres, herramientas para la gestión de cinco dimensiones:

- Desafiar los procesos
- Inspirar una visión compartida
- Habilitar a otros para actuar
- Ser modelo
- Reconocer y recompensar

Confiamos en el rol clave de los líderes en la transmisión y el sostenimiento de la cultura organizacional, por lo que en 2020 realizamos Encuentros de Líderes para abordar los desafíos de conducción de equipos, en un contexto cambiante e incierto, a través de un esquema 100% virtual. Las temáticas abordadas fueron:

Gestión de las Emociones, Líder Digital y El Valor de las Conversaciones.

Asimismo, aquellos colaboradores que asumieron posiciones de liderazgo de equipo participaron de manera virtual en programas de liderazgo desarrollados en reconocidas instituciones educativas.

Por otro lado, promovemos actividades de capacitación que acompañan la incorporación de competencias técnicas, para mejorar el desempeño en los puestos actuales, siguiendo las actualizaciones tecnológicas, o para ocupar otras posiciones en la Empresa, lo cual se complementa con la política de priorización de cobertura de vacantes con candidatos internos y se brindan oportunidades de desarrollo concretas.

En 2020 continuamos con el programa de capacitación corporativa llamado: ProSoft. Se ofrecieron 3 talleres



abiertos y de participación voluntaria para desarrollar habilidades profesionales: En Busca de la Propia Productividad, Reuniones Virtuales más Efectivas y Trabajar con Microsoft Teams.

En lo que respecta a la capacitación en Medioambiente, Salud y Seguridad (MASS), contamos con un **Sistema de Formación y Acreditación de Competencias MASS** y durante 2020, al igual que en períodos anteriores, capacitamos al 100% de la nómina.

	2020	2019	2018
<b>Total de horas de capacitación</b>	<b>15.155</b>	<b>19.940</b>	<b>18.700</b>
Hombres	11.518	-	-
Mujeres	3.637	-	-
<b>Promedio de horas de capacitación</b>	<b>45</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
Hombres	43	-	-
Mujeres	57	-	-

	2020
<b>Total de horas de capacitación por categoría laboral</b>	<b>15.155</b>
Gerencias	407
Jefaturas	724
Supervisión	1.493
Coordinación	633
Administrativos	1.357
Técnicos	2.307
Operativos	2.850
Profesionales	5.383

<b>Apertura por tipo de capacitación (horas)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Corporativa	4.092	5.380	3.060
Técnica	7.303	12.260	11.440
MASS	3.760	2.300	4.200

> DESEMPEÑO SOCIAL



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

El **Sistema de Gestión del Desempeño** considera el desempeño de una persona como una totalidad que incluye los resultados alcanzados y las competencias genéricas que requiere demostrar para lograrlos . Lo que alcanza una persona da un valor agregado inmediato y contribuye al desempeño de la Organización. Las competencias que una persona utiliza para llegar a esos resultados son los cimientos en los cuales se basa el cumplimiento de los objetivos, aportando parte del éxito de la organización a un mediano y largo plazo. El 100% del personal de Profertil participa de este proceso anual en el que la comunicación líder-colaborador es clave para el desarrollo profesional y la concreción de los objetivos establecidos.

El 100% de nuestro equipo cuenta con su correspondiente evaluación de desempeño anual.

PLAN DE SUCESIÓN

El objetivo de este subproceso es planificar el desarrollo de las personas con el fin de garantizar la continuidad de la gestión empresarial, lo que permite tener identificados eventuales reemplazos de titulares de posiciones críticas para Profertil en el corto, mediano y largo plazo. Como en años anteriores, en 2020 el Equipo de Dirección realizó dos reuniones de revisión del Plan de Sucesión, en las que también se definieron acciones de desarrollo para los sucesores.



CULTURA CLIMA Y COMPROMISO

RELACIONES LABORALES

Promovemos la libertad de asociación sindical. El 27% de nuestra gente está encuadrada en el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, con el cual tenemos suscripto un convenio colectivo de trabajo por empresa, con vigencia hasta diciembre de 2023.

En dicho convenio las partes se comprometen a que los trabajadores y las trabajadoras desarrollen sus tareas en un ambiente seguro, próspero y de respeto por su dignidad, aspirando a que su calificación profesional contribuya a los procesos de mejora continua, así como a la rentabilidad de la producción.

Colaboradores	2020
Fuera de Convenio	73%
Dentro de Convenio	27%

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Nuestra **Política de Compensaciones** se basa en la equidad interna y en la competitividad externa, y así nos aseguramos una estructura salarial de acuerdo con el contenido de los puestos, los niveles y las responsabilidades.

**Tenemos un programa anual de remuneración variable para toda la dotación, el cual reconoce los desempeños individuales medidos a través de la evaluación de desempeño que aplica al 100% de nuestra gente.**

Con el objetivo de recompensar el éxito de nuestro personal, sus contribuciones y los logros excepcionales (individuales o grupales), y de alentar los desempeños que superen las expectativas, se brindan reconocimientos monetarios y no monetarios. Promovemos la conciliación laboral y personal a través de beneficios pensados para mejorar la calidad de vida y el clima en el trabajo:



DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS



PRÉSTAMOS AL PERSONAL



LACTANCIA EXTENDIDA



SOFT LANDING PARA MADRES



EXTENSIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD



REINTEGROS EN CLUB Y GIMNASIO



FLEXTIME DE BANDA DE INGRESO/EGRESO



AYUDA ESCOLAR



HORARIO FLEXIBLE DE VERANO

COMUNICACIONES INTERNAS

Contamos con una cultura que impulsa la comunicación directa entre las personas y disponemos de diferentes herramientas que fomentan el diálogo interno:

- Casilla de e-mail de Comunicaciones Internas
- Pronet: la Intranet de la Empresa
- Microsoft Teams: para realizar reuniones virtuales y eventos corporativos
- Diálogos abiertos
- Instagram Interno para compartir novedades
- Revista Interna "Todos Nosotros", de edición anual
- Carteleras ubicadas en los principales edificios de cada localidad
- Salas de videoconferencias para reuniones a distancia entre las diferentes oficinas
- Reuniones de comunicación corporativa: encuentros para presentar los avances respecto de los objetivos de la Compañía
- Encuesta de Clima, Satisfacción y Compromiso

GESTIÓN DE CLIMA

Contamos con un proceso de gestión de clima organizacional, que nos permite obtener mediciones sobre los factores determinantes de la satisfacción de nuestro personal.

Para sostener el compromiso de los colaboradores y construir un plan de acción tendiente a tal fin, se realizó un cuestionario para relevar cómo estaban transitando los colaboradores la pandemia y el aislamiento social y su percepción respecto de cómo es trabajar en ese contexto. Se indagó sobre aspectos referidos a la organización del trabajo, el liderazgo, el tiempo familiar y laboral, y el bienestar y la salud. Los cuestionarios fueron online, voluntarios y confidenciales. Se realizaron 2 mediciones en el año. La pregunta de Compromiso obtuvo un porcentaje de favorabilidad del 87% y 91% respectivamente. Con los datos recolectados se elaboró un plan de acción compuesto de 4 ejes: **profundizar resultados, fortalecer la adaptación a la tarea, experiencias de bienestar y aumentar los espacios de diálogo.**



SERVICIOS AL PERSONAL

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Trabajamos para mantener completa y actualizada la documentación de los empleados y gestionar el proceso de liquidación de haberes en la nómina de Profertil, con el fin de cumplir con las normas legales vigentes y los procedimientos internos de la Compañía.

	2020	2019
Tasa de Rotación (%)	0,65	1,7
Tasa de Nuevas Contrataciones	4,78	-
Cantidad Nuevas Contrataciones	16	32
Hombres	56%	69%
Mujeres	44%	31%
Cantidad de Bajas	2	5
Hombres	100%	60%
Mujeres	0%	40%

SERVICIOS PARA EL PERSONAL

Además de los beneficios que ofrece la Compañía, en las instalaciones gestionamos servicios para el personal con el objetivo de facilitar el día a día. Servicio de Traslados, Comedor en Planta, Refrigerios, Ropa de Trabajo son los más utilizados.

SISTEMAS

En el 2020, el área de Sistemas continuó trabajando en distintos proyectos para mantener la plataforma informática robusta, segura, confiable y actualizada, acompañando al negocio en todos los desafíos que se presentaron. Internamente hubo una reorganización del equipo con el fin de afrontar las necesidades que fueron surgiendo. Cuando se inició el Esquema Especial de Trabajo, por un

lado, se trabajó en una adecuación de la infraestructura para que gran parte de la Organización pudiera desarrollar sus actividades laborales con la modalidad remota y, por otro lado, se asistió a las áreas operativas, con trabajo presencial, en la adecuación de los espacios de trabajo para lograr el distanciamiento social seguro. Se evaluaron e instrumentaron distintas herramientas para que la Organización pudiera continuar con sus actividades, tales como aplicaciones para el trabajo colaborativo, herramientas para comunicación en vivo, cursos y reuniones online. Asimismo, se incorporó equipamiento para que las salas de reuniones quedaran operativas en este contexto de nuevas herramientas de trabajo.

Junto a Recursos Humanos se implementó la aplicación APPTO para que los empleados que asistieran a Planta pudieran hacer su declaración jurada de salud de manera electrónica y sistematizada. En conjunto con el área Comercial se inició una revisión de herramientas para soportar distintos subprocesos de logística y lograr una unificación de proceso en los distintos sitios que realizan despachos de producto. Por otro lado, se inició un proyecto para el reemplazo del portal de clientes mediante la utilización de una plataforma moderna, lo que permitirá lograr mayor funcionalidad.

Con las áreas de Relaciones Institucionales y Marketing, se trabajó en la reunificación de páginas web y se logró una nueva imagen corporativa. Con otras áreas, se evaluaron herramientas para sistematizar y hacer más eficientes los procesos de negocio, tales como sistematización de licitaciones en compras, reservas de pasajes y rendiciones de gastos en tesorería, herramientas para gestión de subprocesos en MASS, reorganización y modernización de acceso a información de Recursos



Humanos, plataforma para gestión del conocimiento en Operaciones Industriales, sistematización de permisos de trabajo en Planta, administración de stock de insumos de Laboratorio, entre otros.

Junto a YPF y el proveedor de hosting y administración basis de plataforma SAP, se trabajó en la migración de la plataforma de Profertil a la nube de Amazon Web Services.

En seguridad informática, se continuó con el trabajo de concientización de usuarios y se incorporaron nuevas políticas en los equipos informáticos para reforzar la seguridad de la red informática de la Compañía. Se siguió trabajando en la actualización del marco normativo de Seguridad Informática.

A nivel de infraestructura, se continuó con el plan de recambio de notebooks y se realizaron durante todo el año actividades de actualización de la plataforma de base en lo que respecta a servidores y equipos de comunicaciones y redes. Asimismo, se actualizó la plataforma crítica de servicios de Sistemas, lo cual permitió llevar a últimas versiones las soluciones de trabajo colaborativo de amplia utilización desde el inicio de la pandemia. También se actualizó el sistema EBI que permite registrar el personal en Planta y sistema de confinamiento, y el DVM, sistema para monitoreo de cámaras. También se definió la arquitectura para soportar la tecnología en las obras de remodelación de la terminal San Nicolás y la terminal de despacho en Necochea.



6.1.3  
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Trabajamos para crear y mantener un ambiente laboral adecuado en relación con la salud y la seguridad, mediante la identificación y la neutralización de los factores de riesgo. El resultado de nuestro compromiso se refleja en los bajos índices de accidentabilidad obtenidos, comparados con otras empresas del Polo Petroquímico de Bahía Blanca y el benchmarking con IFA (*International Fertilizer Industry Association*), y a través de nuestro **Sistema Integrado de Gestión**, que está certificado por las normas: ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Nos esforzamos por lograr el compromiso de la totalidad de nuestros empleados, para lo que realizamos reuniones formales con los representantes de seguridad y medioambiente del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQPyA), con el objeto de mejorar, continuamente, las condiciones laborales de la Compañía y la salud de nuestra gente.

Anualmente, realizamos un estudio del ambiente laboral, tendiente a detectar y a corregir desvíos, y a examinar el confort y la seguridad de los puestos de trabajo, a través de diferentes mediciones (iluminación, ruidos, vibraciones y componentes químicos en el aire). De esta forma, continuamos con el Plan de Ergonomía Integrado, que posibilitó incluir a todos los niveles y las áreas de la Planta en estos temas.

También, en forma anual, realizamos exámenes médicos a todo el personal, adicionales a los exigidos por ley, y al personal femenino se le ofrece realizar exámenes

específicos como ecografía mamaria y mamografía. A partir de esto, se obtienen indicadores que nos permiten desarrollar planes preventivos, actividades de capacitación, difusión de material relacionado con buenos hábitos para el cuidado de la salud y seguimiento permanente por parte del médico de la Compañía. Con motivo de la pandemia los exámenes médicos no se realizaron en el 2020.

En relación con la promoción de un ámbito laboral seguro y saludable, generamos información que es enviada periódicamente en forma electrónica y desarrollamos prácticas presenciales en RCP y primeros auxilios con ayuda de simuladores, a la par que brindamos otras instancias de capacitación presenciales y virtuales. Los temas abordados son:

- Reanimación cardiovascular (RCP) y primeros auxilios
- Prevención cardiovascular y vida saludable
- VIH Sida y otras enfermedades de transmisión sexual (ETS)
- Efectos del tabaco sobre la salud
- Drogas de abuso

Campañas de Vacunación	2020	2019
<b>Campaña de Vacunación Anual Antigripal</b>		
Colaboradores	178	138
Familiares Directos	195	143
<b>Beneficiarios Alcance: vacunación antidiptérica/antitetánica*</b>		
	46	46

<sup>(\*)</sup> Se completó la Campaña de Vacunación con la tercera dosis a los 46 colaboradores.



Tomando como referencia las estadísticas de la OMS y SEDRONAR, consideramos que la detección de situaciones de consumo de alcohol y drogas, así como la posibilidad de acceso a tratamientos y programas de rehabilitación, pueden impulsarse desde los ámbitos laborales. Por ello, en Profertil implementamos una Política de Prevención y Control de Adicciones que se inspira en el cuidado de las personas, en un abordaje digno, respetuoso y en la confidencialidad de los datos. En 2019, logramos la certificación como Ámbito Laboral Preventivo de Consumos Problemáticos de Alcohol y Drogas otorgada por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR). De esta forma, somos la primera Compañía de Bahía Blanca y la segunda empresa privada del país en tener esta certificación. A nivel nacional, solo 11 organizaciones cuentan con esta distinción.

	2020	2019
<b>Cantidad de Testeos</b>	20	126
<b>Cantidad de capacitaciones sobre drogas de abuso</b>	306	314

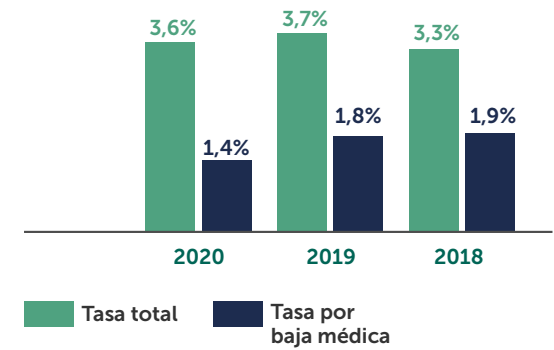
A raíz del contexto de pandemia, en 2020 se redujeron los tests.

Como es habitual dentro de las actividades del área, y en conjunto con el responsable de capacitación de Operaciones Industriales, se cumplió con el Programa de Entrenamientos Básicos de Brigadas de Planta. En 2020, a pesar de la pandemia y con estrictos protocolos de prevención contra el COVID-19, las Brigadas de Emergencia de Planta realizaron 692 horas de entrenamiento básico, y se mantuvo la capacidad de respuesta a emergencias dentro de Planta. Asimismo, se pudo concretar la renovación del Plan Nacional de Contingencias (PLANACON) y de la Autorización de Amarre y se cumplió lo establecido en las Ordenanzas 08/98 y 05/01 de la PNA.

INDICADORES

Nuestras instalaciones están equipadas con sistemas automáticos de detección de eventuales inconvenientes de seguridad, como fuga de gases, incendios y temperatura elevada en los equipos. También contamos con una brigada interna de respuesta a emergencias y bomberos profesionales, y participamos, junto con otras compañías vecinas y organismos públicos, del Programa de Emergencias Tecnológicas de Bahía Blanca (Proceso APELL).

Ausentismo



	2020	2019	2018
Personal Propio			
Accidente con baja	0	1	1
Accidente sin baja	0	0	0
Primeros auxilios	2	0	1
Personal Contratistas			
Accidente con baja	1	1	3
Accidente sin baja	0	0	0
Primeros auxilios	3	10	7



GESTIÓN SANITARIA COVID-19

Respecto a la salud y la seguridad de las personas, se implementaron más de 50 medidas de protección contra el COVID-19, se diseñaron programas de atención y evaluación de caso sintomático alineados al del Ministerio de Salud.

Con la intención de prevenir contagios, mantener la continuidad operativa y responder a los requerimientos legales de cuidado personal y acondicionamiento de las instalaciones y equipos, preparamos protocolos de prevención, cuyas normas excepcionales de trabajo podemos clasificar en 4 barreras:

- 1 | Higiene de manos y cuidado personal
- 2 | Distanciamiento preventivo
- 3 | Adecuación de instalaciones
- 4 | Capacitación y toma de conciencia

1° Higiene y Cuidado Personal: La fortaleza de esta barrera estuvo basada en la conducta personal y la disciplina grupal sobre los temas sanitarios.

- Reforzamos la limpieza y desinfección de todas las instalaciones. Preparamos y entregamos los medios para que cada uno sanitice teclados, mouse, escritorios, y otros utensilios de uso frecuente.
- Ubicamos sanitizantes en todos los puestos laborales y colocamos cestos de residuos por COVID y alfombras desinfectantes en los ingresos principales.

- Como las manos son vehículos de contagio, se concientizó sobre su lavado de manera frecuente.
- Talleres de Bienestar y Línea de Asistencia al Empleado
- Kits Sanitizantes para familias
- Protocolos de bio seguridad al ingresar a Servicio Médico en casos sospechosos
- Campaña de concientización y capacitación mediante videos institucionales
- Provisión de Equipamiento para el personal de Servicio Médico
- Acompañamiento y asistencia telefónica diaria de casos sospechosos

2° El aislamiento y distanciamiento entre personas: Barrera efectiva que previene los contactos para evitar contagios:

- Redujimos el personal al mínimo imprescindible en las instalaciones, implementando el teletrabajo para todo el personal que pueda realizar las tareas en forma remota.
- Incluimos el uso de tapabocas como barrera extra a la distancia social e indicamos como sumar nuevas barreras en los casos en que la distancia limitante se rompa.
- Brindamos las herramientas y plataformas para reuniones virtuales y adecuamos los sistemas electrónicos.
- Restringimos el acceso de visitas externas y terceros.
- Se señalaron los lugares de contacto personal y aglomeración (ingresos, accesos, comedores, etc) y se pusieron barreras de limitación (sala de control) para cumplir con la distancia social.
- Se priorizó y facilitó el uso del vehículo personal, por sobre el resto del transporte. Se evita el uso de transporte público. El servicio de combis y remis fue limitado para favorecer la distancia social de los eventuales pasajeros, y son ventilados y sanitizados antes y después de cada viaje.
- Adecuación de espacios de trabajo



- Monitoreo de reglamentaciones estatales: municipales, provinciales y nacionales
- Distanciamiento Interpersonal en las actividades diarias
- Toma de Temperatura, Test de Olfato y Declaración Jurada de Salud en los ingresos
- Permisos de trabajo digitalizados
- Barbijos/ protectores faciales: entrega y uso en las Instalaciones
- Comedor: acceso restringido, embolsado cubierto y viandas

### **3° Adecuación de las Instalaciones para control sanitario y prevención de contagios:**

- Para mantener aislados a Operadores de Producción, reordenamos las salas y oficinas de Sala de Control, para minimizar contactos e independizar los accesos a los Puestos.
- Separamos los puestos de trabajo de Panelistas por mamparas acrílicas.
- Colocamos nuevos contenedores para distanciar los Operadores del Amoníaco.
- Aislamos vestuarios del personal de Plantas de S. Auxiliares, del Amoníaco y Urea, entregándole un nuevo vestuario de S. Auxiliares.
- Para obligar al distanciamiento y evitar ingreso de personas sumamos un mostrador en acceso a Sala de Control
- Colocamos un nuevo Contenedor Sanitario en Puesto 5, acondicionado para monitoreo de síntomas de COVID
- Acondicionamos Puesto 2 y 5 para el control de síntomas, e incorporamos uso de mobiliario de limitación de contactos, ventanillas, mamparas y barreras en diversos sitios de Planta como Almacén, Vigilancia, Balanza, etc. con el objetivo de facilitar el distanciamiento y la protección del personal que atiende al público.

- Acondicionamos los fumaderos para que sean utilizados por un solo usuario.
- Incorporamos señalización de distancias y puestos en distintos lugares de Planta.
- Limitamos y dedicamos el uso de baños y vestuarios.

### **4° Capacitación y respuesta a Casos de COVID-19:**

- Participamos de la capacitación por "Trabajo en días de Aislamiento Social por COVID-19", basada en las buenas prácticas de higiene que ya brindamos.
- Preparamos la Inducción de MASS a ingresante para personal propio y Contratistas (por UTN) con la inclusión de medidas de prevención por COVID-19.
- Concientización a través de Comunicaciones Internas y correos electrónicos a todo el personal sobre Medidas de Prevención contra el COVID-19.
- Comunicación y anuncios sobre COVID-19 en lugares comunes: carteleras, baños, vestuarios, y otros, con la inclusión de folletería y trípticos para concientizar sobre los protocolos.
- Incluimos a los contratistas para la capacitación de su personal en temas sobre COVID-19, en verificación de sus riesgos y medidas de prevención en caso de realizar alguna actividad.
- Preparamos un Protocolo COVID para Contratistas que incluyera todos los temas que debe desarrollar y cubrir en nuestra Compañía.
- Creamos la figura del Referente COVID para Contratistas, persona responsable de comunicar, tratar y realizar seguimiento de todos los temas sobre COVID de su Empresa.
- Preparación de un protocolo modelo para análisis de contactos de casos de COVID, que permite aislar sospechosos, estrechos, potenciales COVID positivos y desinfectar los sitios que ameriten estar contaminados.





GRI 103-2, 103-3, 203-1, 413-1

Temas Materiales: Relación con la comunidad e Inversión Social, Impactos Económicos Indirectos

2 HAMBRE CERO

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

6.2 NUESTRA COMUNIDAD

1.1.1 PROFERTIL Y VOS

Nuestras acciones y nuestros programas con la comunidad responden al espíritu de ser buenos vecinos; por eso, trabajamos para mejorar los vínculos con las comunidades donde operamos y para contribuir con su desarrollo sustentable. Nuestro modelo de gestión está orientado a estimular la relación entre la Compañía y los distintos grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, vecinos de la comunidad, sector agropecuario, ONG, entre otros). A través de distintos canales de comunicación, buscamos mejorar el conocimiento mutuo para lograr, así, el desarrollo de relaciones basadas en la confianza y en el respeto.

Realizamos diagnósticos y análisis de las necesidades e inquietudes de la comunidad. En función de estos datos, desarrollamos acciones de mejora continua en nuestros procesos productivos; implementamos programas de capacitación y concientización en cuestiones ambientales, así como otros programas destinados a fortalecer los liderazgos comunitarios con una mirada de triple impacto. Pilares de gestión con la comunidad:



EDUCACIÓN



DEPORTES



CULTURA



SALUD

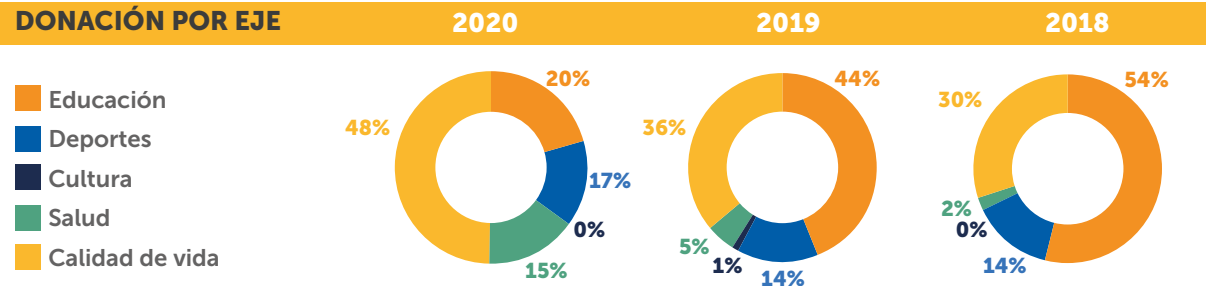
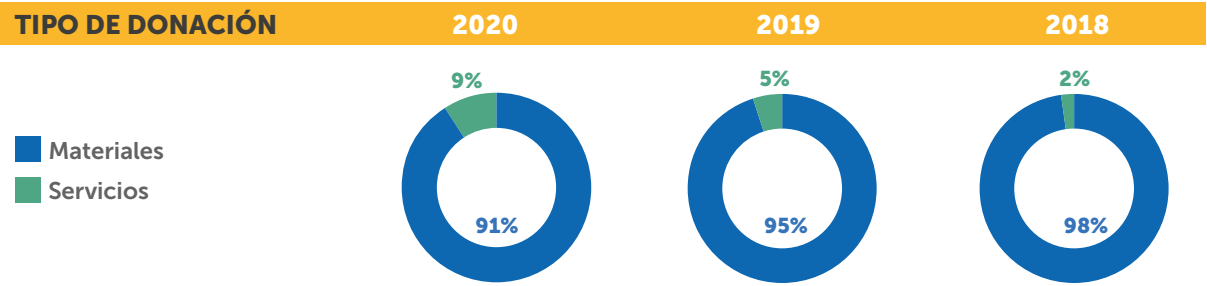


CALIDAD DE VIDA



DETALLE	2020	2019	2018
Cantidad de donaciones	46	105	105
Cantidad de instituciones beneficiadas	31	61	47
Total inversión social <sup>(*)</sup>	27,5	21,7	10,3 <sup>(**)</sup>

<sup>(\*)</sup> Incluye inversión social en millones de pesos en programas y acciones de sustentabilidad.  
<sup>(\*\*)</sup> Los importes expresados en la tabla difieren de los importes publicados con anterioridad, debido a un proceso de revisión y ajuste interno.



6.2.1.1  
EDUCACIÓN

VISITAS A PLANTA

**INICIO:**  
2001. Es el programa con mayor antigüedad de la Empresa.

**OBJETIVO:**  
Recibir a la comunidad vecina para brindar acceso al conocimiento de las instalaciones, los procesos y las actividades generales, en línea con nuestra política de puertas abiertas a la comunidad y de cercanía con los vecinos.

**EJE DE TRABAJO:**  
Educación, salud y calidad de vida.

**ANTECEDENTES:**  
Las Visitas a Planta nacieron en el 2001 con el objetivo de que la comunidad vecina conociera nuestras instalaciones, los procesos y las actividades. Este programa nos permite contar qué hacemos y cómo lo hacemos, escuchar las inquietudes de los participantes y responder a las preguntas que surgen habitualmente. Con más de 44.500 visitantes, es el programa con mayor antigüedad en Profertil y es una clara muestra de una política de puertas abiertas a la comunidad y de cercanía con los vecinos.



**NOVEDADES 2020:**  
La situación sanitaria mundial significó un desafío para la continuidad del programa. Por eso, durante el 2020 reinventamos las visitas a una modalidad virtual en el que alumnos de distintas instituciones recorrieron la Planta y sus procesos a través de material audiovisual y una plataforma sincrónica, para seguir fortaleciendo el compromiso con la educación y el vínculo con estudiantes y docentes en tiempos de pandemia. Se trata de un encuentro interactivo, lúdico y formativo en el cual la guía de Planta de Profertil conduce a los estudiantes a través de una presentación que incluye sonidos de la Planta, tomas de drone, comparaciones para dimensionar la magnitud de las instalaciones, trivias, y filtros de Instagram. El resultado es una experiencia innovadora, con un gran potencial de crecimiento hacia nuevos públicos que se encuentren en cualquier punto del país.

En 2020 se adaptó la visita para realizarla de manera virtual, recreando la experiencia de modo que cada participante pudiera realizarla desde su hogar. La demanda fue alta: cupos cubiertos al 80%. En total 1.473 personas visitaron la Planta con modalidad virtual.

DETALLE	2020	2019	2018
Cantidad total de visitantes	1.473	2.667	2.063
Acumulado desde 2001	44.552	43.554	40.887



PROGRAMA CRECIENDO EN COMUNIDAD

INICIO:

2012

OBJETIVO:

Fortalecer las organizaciones intermedias a través de la capacitación de sus líderes comunitarios, para que puedan ser actores clave en el desarrollo de proyectos sociales. Consiste en seminarios que proveen capacidades y saberes, tanto a las organizaciones sociales como a la Compañía, generando una relación horizontal entre la Empresa y la sociedad, destinada a superar el modelo de la filantropía. Los tres seminarios, que integran el plan de capacitación, son Voluntariado y Proyecto Compartido, Plan de Acción Estratégico Anual y Planeamiento Financiero. Finalizada esta primera etapa, el programa sigue acompañando a las instituciones que participaron con encuentros de formación continua, instancia que consiste en la capacitación permanente, enfocada en temas puntuales que resultan del interés de cada institución.

EJE DE TRABAJO:

Educación, cultura y calidad de vida.

ANTECEDENTES:

En 2019, se realizaron cinco encuentros de formación continua y otros cinco seminarios de formación específicos para nuevos voluntarios de las organizaciones que ya forman parte del programa. Además, se abrió un nuevo espacio denominado Ateneo, en el que se convocó a aquellas instituciones que tienen desafíos en común, para el estudio conjunto de un caso y el intercambio de experiencias y saberes.



NOVEDADES 2020:

Debido al contexto derivado de la pandemia, se desarrolló el programa de manera virtual. En primera instancia se dialogó con cada una de las instituciones que forman parte de Creciendo en Comunidad. En base a la información relevada, se definió el marco de las reuniones, la forma de implementación y se armó el programa a medida de las necesidades de los participantes. Se dio comienzo a las reuniones periódicas, con una instancia de capacitación en el uso de las herramientas virtuales que facilitaron la participación. Se realizaron tanto encuentros generales en el que participaron todas las organizaciones como encuentros particulares sobre temas específicos en los cuales se agrupaban las organizaciones de acuerdo a sus expectativas e intereses.

25 CANTIDAD ACUMULADA DE ORGANIZACIONES BENEFICIADAS

127 CANTIDAD ACUMULADA DE PARTICIPANTES





MESA DE PROYECTOS

INICIO:  
2015

**OBJETIVO:**  
Es parte del programa Creciendo en Comunidad. Al finalizar la etapa de capacitación básica, las instituciones que están radicadas en Ingeniero White son invitadas a participar de la Mesa de Proyectos para elaborar iniciativas de inversión social en la localidad portuaria, que aporten directamente a mejorar la calidad de vida de los habitantes de Ingeniero White y a embellecer la localidad. Es un espacio democrático y de diálogo: cada una de las 16 instituciones que conforman la Mesa tiene derecho a un voto, al igual que Profertil. Esto brinda horizontalidad al proceso, empodera a las instituciones y acerca la Compañía a la comunidad. Es un programa innovador con un proceso también novedoso y disruptivo. En este proyecto, Profertil se incorpora como un actor más, en tanto que otorga anualmente parte de su presupuesto de sustentabilidad y deja la decisión de cómo gestionar ese aporte económico a las propias instituciones sociales. Además, se realizan jornadas lúdico-formativas, en las que las organizaciones

MESA DE PROYECTOS

Creciendo en comunidad

y la Empresa trabajan los objetivos anuales, la razón de ser y las posibilidades de este espacio colaborativo. Las instituciones que la integran son: Sociedad de Fomento de Boulevard Juan B. Justo, Asociación Cooperadora Escuela N° 13, Asociación Cooperadora del Hospital Menor de Ingeniero White, Asociación Helénica, Asociación Amigos del Museo del Puerto de Ingeniero White, Centro de Jubilados de Ingeniero White, Asociación Cooperadora Escuela de Educación Técnica N° 1, Asociación Cooperadora Jardín N° 905, Asociación Cooperadora del Centro de Formación Profesional N° 401, Asociación Cooperadora de la E.S. N° 1 Gral. Enrique Mosconi, Asociación Amigos de la Orquesta Escuela de Ingeniero White, Comisión de Madres del Grupo Scout "Don Ernesto Pilling", Asociación Whitense de Atletas, Club Whitense, Biblioteca Mariano Moreno y Sociedad de Fomento de Ingeniero White.

**EJE DE TRABAJO:**  
Educación, cultura y calidad de vida.

**ANTECEDENTES:**  
En 2019 se realizaron obras de puesta en valor de cuatro plazas de Ingeniero White: las plazas del Tren, de la Vida (barrio Saladero), Islas Malvinas (barrio Obrero) y Pereyra (barrio Vialidad). Se adquirieron y colocaron juegos infantiles, juegos integradores y equipos de gimnasia al aire libre, se completó un total de 20 aparatos. Se instalaron mesas con bancos integradores antivandálicos, realizados y colocados por estudiantes de la Universidad Tecnológica Nacional, regional Bahía Blanca, iluminación led y cámaras de seguridad; también se aportaron ejemplares para forestar los espacios, se acondicionaron juegos y espacios deportivos ya existentes y se colocó cartelería. Además, se realizaron trabajos de reparación y pintura de juegos en otras tres plazas de la localidad: Plaza de las Colonias, Plaza esquina Mascarello y Sisco, Plaza Rincón del Sol y su continuación por la vereda de en frente, al lado de la Capilla del Boulevard.

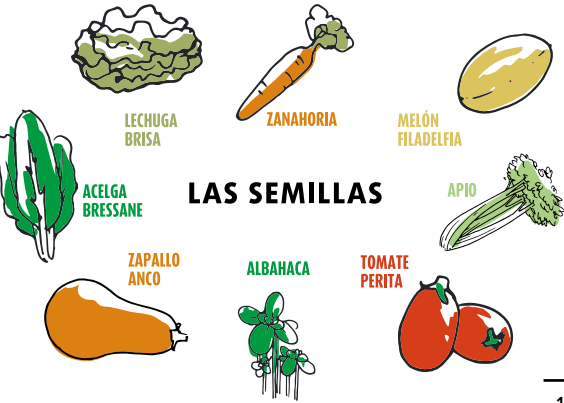
**NOVEDADES 2020:**  
Se realizó un taller al inicio del año con el objetivo de trabajar el vínculo con las instituciones desde la modalidad virtual y luego las reuniones periódicas de trabajo se desarrollaron también de manera virtual. En respuesta a la situación social crítica provocada por la pandemia, los vecinos decidieron entregar bolsones de mercadería a familias con necesidades económicas derivadas del ASPO<sup>(\*)</sup>. Se entregaron 7.300 kilos de mercadería y 6.240 litros de leche larga vida. Si bien este tipo de acciones no se encuadra en la misión de la Mesa de Proyectos, la situación tan excepcional

<sup>(\*)</sup> Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.

generada por la pandemia de COVID-19 motivó esta acción singular. También, se pusieron en valor tres plazas de Ingeniero White, con la inclusión de pintura y reparación de juegos existentes, colocación de nuevos juegos integradores y un gimnasio al aire libre en la Plaza Atilio Miglianelli (Lautaro y Piccioli). Además, se puso en marcha la iniciativa Patios Productivos, un programa que busca promover huertas en los patios de los vecinos de Ingeniero White y así fomentar el cultivo de los propios alimentos, aportando a la sustentabilidad y a la economía familiar. En esta primera etapa, se distribuyeron insumos para que 70 familias de White generasen sus propias huertas. A estas familias, la Mesa de Proyectos les entregó materiales, les brindó capacitaciones y les ofreció acompañamiento personalizado durante los primeros tres meses, hasta que las huertas comenzaron a producir alimentos.

LOS MATERIALES  
que integraron el kit que se entregó a cada familia

- |                                |                  |
|--------------------------------|------------------|
| 25 decímetros de tierra fértil | 4 estacas        |
| 8 especies de semillas         | 6 metros de hilo |
| 2 plantines de tomates         | 1 par de guantes |
| 3 fichas impresas              | 6 señalizadores  |
| 1 palita                       | 1 urea granulada |





## EDUCAR PARA transformar

### EDUCAR PARA TRANSFORMAR

#### INICIO:

2020

#### OBJETIVO:

Estimular la finalización de los estudios secundarios, la excelencia académica y el contacto de jóvenes con el mundo laboral.

#### EJES DE TRABAJO:

Educación

Entendiendo que el crecimiento de las sociedades está íntimamente ligado a la posibilidad de estudiar y formarse, en febrero 2020 lanzamos la primera edición de Educar para Transformar, un programa de becas dirigido a estudiantes del último año de la Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1 de Ingeniero White y de la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur. Durante el 2020, fueron becados 12 estudiantes del secundario, en tanto que 10 estudiantes de la universidad iniciaron la beca este año y continuarán hasta finalizar sus estudios.

*"Gracias a este programa he decidido continuar con mis estudios universitarios".*

**Juliana, Becaria 2020**

*"Se siente como una recompensa a lo que uno estudia y eso es muy reconfortante".*

**Facundo, Becario 2020**

*"La beca fue una ayuda enorme desde el lado económico, en mi caso particular me ayudó a empezar mi propio emprendimiento".*

**Katherine, Becaria 2020**

*"El equipo de Profertil nos estuvo guiando y apoyando durante este año mediante los contenidos que nos aportaron y su constante contacto con todos nosotros".*

**Juan, Becario 2020**





## Ciclo Cultural PROFERTIL

### 6.2.1.2 CULTURA

#### CICLO CULTURAL PROFERTIL

**INICIO:**  
2005

**OBJETIVO:**

Patrocinar distintas actividades culturales que se desarrollan en Bahía Blanca e Ingeniero White con el fin de colaborar con el acceso a uno de los Derechos Humanos, la cultura. Asimismo, el programa contribuye con el posicionamiento de marca en tanto ayuda a constituirnos como buenos vecinos de nuestra comunidad.

**EJE DE TRABAJO:**

Educación, cultura y calidad de vida.

**ANTECEDENTES:**

Todos los años colaboramos con organizaciones de la ciudad que desarrollan actividades culturales en teatros o espacios artísticos de Bahía Blanca y de Ingeniero White.

**NOVEDADES 2020:**

En 2020, debido a la situación sanitaria no se han realizado aportes ni auspicios. Para el 2021 ya tenemos programado retomar con algunas iniciativas culturales que se desarrollaran en nuestra ciudad.

#### TALLER DE ARTE

**INICIO:**  
2007

**OBJETIVO:**

Facilitar el acceso a la experiencia artística tanto a niños y niñas como a adultos de la comunidad vecina a la Planta. Consiste en el dictado de un taller gratuito de plástica, en la sede de Cáritas de Ingeniero White y en la Sociedad de Fomento del Barrio Boulevard Juan B. Justo. La actividad incluye la enseñanza de variadas técnicas artísticas y se entrega a los alumnos la totalidad de los materiales.

**EJE DE TRABAJO:**

Educación, cultura y calidad de vida.

**ANTECEDENTES:**

A partir de 2018, el taller incluye la técnica de mosaiquismo para adultos. En 2019 se incorporaron nuevos participantes y se trabajó en la difusión del programa para captar personas interesadas, pertenecientes a la localidad de Ingeniero White. Así, el primer cuatrimestre 2019 estuvo dirigido a los nuevos participantes, quienes hicieron el primer nivel de mosaiquismo y en el segundo cuatrimestre se trabajó en el nivel avanzado, con los estudiantes de años anteriores. Además, se realizaron figuras en mosaiquismo, para decorar la Sala Médica del Barrio Boulevard Juan B. Justo, y una cruz, con la misma técnica, que se colocó en el ingreso a la sede de Cáritas de Ingeniero White.

**NOVEDADES 2020:**

Durante el 2020 no continuaron las clases de manera presencial y se comenzó a trabajar en el proyecto del programa de manera virtual para el 2021. De manera de continuar con el objetivo de acercar el arte a la comunidad de Ingeniero White.



6.2.1.3  
CALIDAD DE VIDA

PROGRAMA DE HUERTAS

INICIO:

2012

OBJETIVO:

Transmitir y dejar capacidad instalada en nuestras comunidades de influencia. Entendimos que las buenas prácticas, asociadas a la agricultura sustentable, pueden ser impulsoras de cambios y aprendizajes colectivos, que permitirán a las comunidades educativas y a las nuevas generaciones ser más conscientes de la necesidad del cuidado de nuestro ambiente y del acceso a una buena nutrición.

EJE DE TRABAJO:

Educación, salud y calidad de vida.

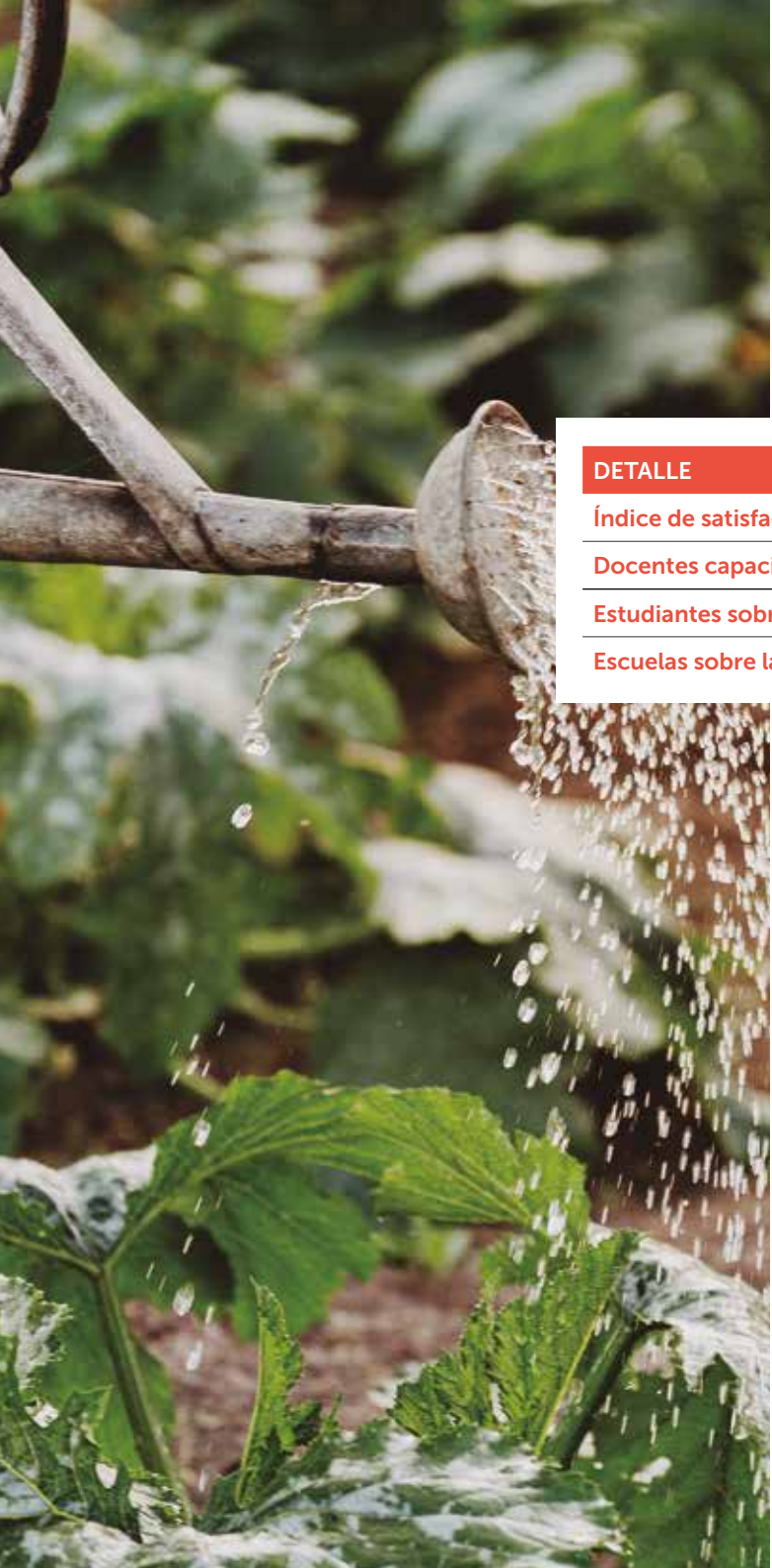
ANTECEDENTES:

En 2016 lanzamos un nuevo formato que consiste en talleres de huertas escolares para maestros de nivel inicial, primario y especial. Luego, los docentes replican el taller en sus aulas, con los materiales y los contenidos brindados. Actualmente, el programa alcanza a docentes de Bahía Blanca, Ingeniero White, Monte Hermoso, Punta Alta, Cabildo y Cerri.



NOVEDADES 2020:

En 2020, a raíz del COVID-19, el Programa de Huertas se reinventó como una instancia formativa online que permite a Profertil continuar acompañando a la comunidad, los docentes, los niños y sus familias, difundiendo temas vinculados al cuidado del suelo y la sustentabilidad. Este Nivel 2 del Programa de Huertas puede entenderse como un taller de ciencias naturales y de alimentos. Está destinado en primer lugar a docentes que realizaron el Nivel 1, aunque este no es un requisito indispensable para participar. Constituye una respuesta rápida e innovadora para mantener el diálogo con la comunidad y seguir aprendiendo sobre el cuidado del suelo, cada uno desde su casa, pero más cerca que nunca. Para ello, se diseñó un programa de cuatro encuentros, donde se trabajaron diferentes habilidades de pensamiento científico. Durante los encuentros por Zoom se invitó a los docentes a pensar como lo hacen los científicos, para que, a partir de la propia experiencia, puedan llevar esas prácticas a los chicos.



*“El Taller de Huertas brinda capacitación para docentes en la ciudad de Bahía Blanca. El objetivo es que los chicos aprendan el camino de la producción de alimentos de forma sustentable, que aprendan sobre el suelo, a cuidar el medioambiente y todas las implicancias que tiene la producción de alimentos”.*

Marcelo Bertolino, Gerente de Relaciones Institucionales

DETALLE	2020	2019	2018
Índice de satisfacción docente	9,73	9,89	9,94
Docentes capacitados	76	56	59
Estudiantes sobre los que impacta el programa	1.351	1.420	1.689
Escuelas sobre las que impacta el programa	22	44	51

En el 2020, 76 docentes participaron de las dos ediciones que se llevaron a cabo en formato 100% virtual. Para esta nueva versión del taller, se definió como criterio general proponer actividades que los docentes y sus alumnos pudieran realizar desde sus hogares, considerando las necesidades particulares de este año.

MÁS SEMILLAS PARA LA EDUCACIÓN

EJE DE TRABAJO:

Educación, cultura y calidad de vida.

NOVEDADES 2020:

Durante 2020, colaboramos con las siguientes instituciones y actividades:

- Padrinazgo de la Escuela Primaria N° 13 de Ingeniero White, compromiso asumido desde el 2000.
- Colaboración con 7 establecimientos educativos de gestión pública, de nivel inicial, primario, medio, polimodal y universitario.



NUEVO ESPACIO VERDE PARA LA CIUDAD

Junto a APLA, hemos donado 500 ejemplares de árboles de especies nativas para un nuevo parque en Bahía Blanca.

La iniciativa nació en 2019, cuando Profertil participó de la 39ª Reunión Anual de APLA (Asociación Petroquímica y Química Latinoamericana) y se comprometió a tomar acción para compensar la huella de carbono que dicho evento generó. Así, coordinó con el municipio bahiense las tareas para plantar 150 ejemplares en 2020 y, en 2021, los 350 restantes. El nuevo parque Campaña del Desierto será un espacio verde de gran relevancia para la ciudad, ubicado en una zona que ha tenido un gran desarrollo urbanístico en los últimos años. En la etapa que se inauguró en 2020 se habilitaron senderos, bancos y se instalaron carteles informativos que detallan las características de las siete especies nativas seleccionadas para la forestación.

Profertil realiza acciones de plantado de árboles desde hace varios años. De hecho, en sus 20 años de historia, ha realizado un censo de arbolado urbano, plantaciones en distintos puntos de Ingeniero White y Bahía Blanca, y entrega de especies autóctonas a vecinos de la localidad portuaria.

En el nuevo parque ya se han plantado 150 de los ejemplares comprometidos y se proyecta llegar a la totalidad durante el primer trimestre del 2021. Las especies, elegidas con un equipo de profesionales, son nativas y se plantan con tutor, protector de hormigas y se utiliza hidrogel para mantener la humedad debajo del suelo. Los árboles que se verán son cina-cina, espinillo, barba de chivo, caldén, algarrobo blanco, aguaribay y acacia visco.

“Esta acción está en línea con las actividades que hacemos permanentemente por un cuidado sustentable del suelo, uno de los recursos naturales más importantes del país”.

Federico Veller, Gerente General



6.2.1.4 DEPORTES

SEMILLAS PARA EL DEPORTE

EJE DE TRABAJO:

Educación y deportes.

Anualmente, apoyamos a clubes que fomentan el deporte, a través de diferentes acciones con niños y jóvenes de nuestra ciudad.

14.500 kilos de Urea Granulada fueron donados, en 2020, para fertilizar las canchas de los clubes deportivos.

Además, donamos Urea para el mantenimiento de las canchas clubes, reconocidos a nivel local y regional; ellos son: Club Villa Mitre, Club Olimpo, Agrupación de Veteranos de Rugby Senior Choroí, Club Atlético Sporting - Punta Alta, Club de Golf, Club de Rugby y Hockey Puerto Belgrano, Club Tiro Federal y LIDA (Liga Interprofesional de Deporte Amateur).

EDICIÓN 63ª DEL CIRCUITO DE REYES 2021  
EDICIÓN ESPECIAL FORMATO VIRTUAL

En 2021, la tradicional Carrera de Reyes se adaptó a formato virtual y se llevó adelante bajo el lema “Juntos podemos”. En este contexto particular de pandemia por COVID-19 nos parecía imprescindible seguir alentando la actividad física, el cuidado personal y, sobre todo, las actividades que nos ayuden a renovar el aire y mantenernos en clima positivo. Por eso elegimos darle continuidad a este evento anual que es, además de una competencia deportiva, un momento de encuentro para todas las familias de Bahía Blanca y la región.

Para poder hacerlo posible, sin romper las normas de sanidad y seguir cuidándonos entre todos, optamos por un formato virtual. Este implicó que, entre el 1 y 4 de enero, todos los inscriptos debían correr 8,5 kilómetros

en recorridos cercanos a su domicilio, y luego cargar los datos online. Todos los participantes inscriptos recibieron por mail el kit virtual para participar de la competencia: un dorsal con el número para imprimir, la medalla de participación y el diploma.

A modo de cierre, y para seguir celebrando el momento de encuentro, el 5 de enero se realizó un programa especial de la carrera por la pantalla de CANAL E y en vivo por Facebook. En este se realizaron sorteos, se compartieron entrevistas, notas, fotos y videos de los protagonistas y deportistas destacados que participaron en ediciones anteriores a lo largo de los 63 años que cumple el evento.

De esta manera, la carrera más tradicional del país cerró un nuevo año en el que contó con más de 1.500 participantes de diferentes lugares de Argentina y del mundo. El formato virtual hizo posible que llegáramos más allá de nuestra región.

6.2.1.5  
SALUD

SEMILLAS PARA LA SALUD

EJE DE TRABAJO:

Salud y calidad de vida.

En lo que respecta a salud, colaboramos con diferentes instituciones locales:

- Asociación de Ayuda al Prematuro (NACER), del Hospital Interzonal Dr. José Penna de Bahía Blanca ([www.asociacionnacer.com.ar](http://www.asociacionnacer.com.ar)): apoyamos desde hace 18 años al Servicio de Neonatología, fundamentalmente con la adquisición de aparatología para mejorar la sobrevivencia de los bebés prematuros o enfermos. Hasta la fecha, se donaron equipos como respiradores Neumovent Graph Neo, monitores multiparamétricos Edan (modelo M8-B), un ecógrafo, además de varias incubadoras neonatales. En 2020 entregamos un respirador de uso neonatal pediátrico.
- Hospital Menor de Ingeniero White: donación de 60 kits sanitizantes.
- Hospital Municipal de Bahía Blanca: colaboración económica con la Fundación del Hospital Municipal Dr. Leónidas Lucero para la adquisición de insumos médicos en el marco de la pandemia COVID-19.
- Hospital Interzonal Dr. José Penna: donación de equipamiento para terapia intensiva y dos equipos videolaringoscopio (uno pediátrico y otro para adultos)

En el marco de la pandemia COVID-19, como parte de nuestro accionar y dado nuestro constante diálogo con las comunidades cercanas, desarrollamos actividades para brindar soporte y colaboración con instituciones clave:

- **Donación Municipio de Bahía Blanca para entrega de alimentos**
- **Donación Municipio de San Nicolás de Insumos Médicos para el Hospital Público**
- **Colaboración en campaña de donación de alimentos de UOCRA y SPIQPyA**
- **Entrega de alimentos en Ingeniero White, Barrio Boulevard Juan B. Justo y Barrio El Saladero**



Trabajo conjunto para afrontar la pandemia 40.000kg de alimentos para los sectores más vulnerables

Junto a Dow, Unipar y al Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQPyA) aportamos 40.000kg de alimentos no perecederos que fueron distribuidos junto al Municipio entre vecinos afectados económicamente durante la emergencia sanitaria. La donación llegó a Ingeniero White y otros barrios de la ciudad, además de instituciones y organizaciones sociales.



Josefina Ciccioli (Dow), Guillermo Petracci (Unipar), Gustavo Lucero (Profertil), Julio Leguizamón (SIQYP) y el Intendente Hector Gay, acompañado por Vanina González, responsable del área de Políticas Sociales, durante el armado de los bolsones.





GRI 102-55

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI





Estandar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 101- FUNDAMENTOS (2016)						
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES (2016)						
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN						
102-1	Nombre de la organización	9				
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	12, 16				
102-3	Ubicación de la sede	12				
102-4	Ubicación de las operaciones	12				
102-5	Propiedad y forma jurídica	21				
102-6	Mercados servidos	12, 60				
102-7	Tamaño de la organización	9, 53				
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	83		6	8 - 10	8.5 - 10.3
102-9	Cadena de suministro	60				
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hubo cambios significativos en el tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización.				
102-11	Principio o enfoque de precaución	33, 53				
102-12	Iniciativas externas	33				
102-13	Afiliación a asociaciones	33				
2. ESTRATEGIA						
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6				
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	21				

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
3. ÉTICA E INTEGRIDAD						
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	21, 27		10	16	16.3
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	27		10	16	16.3
4. GOBERNANZA						
102-18	Estructura de gobernanza	21				
102-19	Delegación de autoridad	21				
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	21				
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	33			16	16.7
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	21			5 - 16	5.5 - 16.7
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	21			16	16.6
102-25	Conflictos de intereses	27			16	16.6
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	21				
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	33				
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	21				
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	21			16	16.7
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	21				
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	21				
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	21				
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	33				
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	33				



Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS						
102-40	Lista de grupos de interés	33				
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	83		3	8	8.8
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	33				
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	33				
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	33				
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES						
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	47				
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	47				
102-47	Lista de temas materiales	47				
102-48	Reexpresión de la información	Con respecto al reporte anterior no existe reexpresión significativa de la información.				
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No existen cambios significativos en los temas materiales y su cobertura				
102-50	Periodo objeto del informe	47				
102-51	Fecha del último informe	2019				
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual				
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	47				

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	47				
102-55	Índice de contenidos GRI	124				
102-56	Verificación externa	47				
GRI 200- ESTÁNDARES ECONÓMICOS						
DESEMPEÑO ECONÓMICO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53				
GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)						
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	53			8 - 9	8.1 - 8.2 9.1 - 9.4 9.5
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	53		7	13	13.1
IMPACTO ECONÓMICOS INDIRECTOS						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53, 107				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53, 107				
GRI 203- IMPACTO ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)						
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	107			5 - 9 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	53			1 - 8	1.2 - 1.4 8.2 - 8.3 8.5
PRACTICAS DE ADQUISICIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN (2016)						
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	60			8	8.3
ANTICORRUPCIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27				
GRI 205- ANTICORRUPCIÓN (2016)						
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	27			16	16.5
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27			16	16.5
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	27			16	16.5
GRI 300- ESTÁNDARES AMBIENTALES						
ENERGÍA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	71				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	71				
GRI 302- ENERGÍA (2016)						
302-1	Consumo energético dentro de la organización	71		7 - 8	7 - 8 12 - 13	7.2 - 7.3 8.4 - 12.2 13.1
302-3	Intensidad energética	71		8	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 12.2 - 13.1
302-4	Reducción del consumo energético	71		8 - 9	7 - 8 12 - 13	7.3 - 8.4 12.2 - 13.1
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	71		8 - 9	7 - 8 12 - 13	7.3 - 8.4 12.2 - 13.1

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
AGUA Y EFLUENTES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	71				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	71				
GRI 303- AGUA Y EFLUENTES ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)						
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	71			6 - 12	6.3 - 6.4 6.A - 6.B 12.4
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	71			6	6.3
GRI 303- AGUA Y EFLUENTES (2018)						
303-4	Vertidos de agua	71		8	6	6.3
303-5	Consumo de agua	71		8	6	6.4
EMISIONES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	71				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	71				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	71				
GRI 305- EMISIONES (2016)						
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	71		7 - 8	3 - 12 13 - 14 15	3.9 - 12.4 13.1 - 14.3 15.2
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	71		8 - 9	13 - 14 15	13.1 - 14.3 15.2
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	71		7 - 8	3 - 12 14 - 15	3.9 - 12.4 - 14.3 - 15.2
RESIDUOS						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				



Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	71				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	71				
GRI 306- RESIDUOS ENFOQUE DE GESTIÓN (2020)						
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	71		8		
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	71		8		
GRI 306- RESIDUOS (2020)						
306-3	Residuos generados	71		8		
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27				
GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL (2016)						
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	27		8	16	16.3
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				
GRI 308- EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES (2016)						
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	60		8		
GRI 400- ESTÁNDARES SOCIALES						
EMPLEO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	83				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	83				

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 401- EMPLEO (2016)						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	83		6	5 - 8 10	5.1 - 8.5 8.6 - 10.3
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	83			3 - 5 8	3.2 - 5.4 8.5
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	83				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	83				
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)						
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	83			8	8.8
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	83			8	8.8
403-3	Servicios de salud en el trabajo	83			8	8.8
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	83			8 - 16	8.8 - 16.7
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	83			8	8.8
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	83			3	3.3 - 3.5 3.7 - 3.8
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	83			8	8.8
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)						
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	83			8	8.8
403-9	Lesiones por accidente laboral	83			3 - 8 16	3.6 - 3.9 8.8 - 16.1

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	83				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	83				
GRI 404- FORMACIÓN Y ENSEÑANZA (2016)						
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	83		6	4 - 5 - 8 - 10	4.3 - 4.4 4.5 - 5.1 - 8.2 - 10.3
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	83			8	8.2 - 8.5
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	83		6	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 10.3
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	83				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	83				
GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)						
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	21,83		6	5 - 8	5.1 - 5.5 - 8.5
NO DISCRIMINACIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27				
GRI 406- NO DISCRIMINACIÓN (2016)						
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	27		6	5 - 8	5.1 - 8.8

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				
GRI 407- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)						
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	60		3	8	8.8
TRABAJO INFANTIL						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				
GRI 408- TRABAJO INFANTIL (2016)						
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	60		5	8 - 16	8.7 - 16.2
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				
GRI 409- TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016)						
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	60		4	8	8.7
COMUNIDADES LOCALES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	107				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	107				



Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 413- COMUNIDADES LOCALES (2016)						
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	107		1		
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60				
GRI 414- EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (2016)						
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	60		2	5 - 8 - 16	5.2 - 8.8 - 16.1
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27, 60				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27, 60				
GRI 416- SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (2016)						
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	60				
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	27			16	16.3
MARKETING Y ETIQUETADO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	16, 27				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	16, 27				

Estándar GRI	Contenido	Pagina o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 417- MARKETING Y ETIQUETADO (2016)						
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	16			12	12.8
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	27			16	16.3
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	27			16	16.3
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27				
GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO (2016)						
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	27			16	16.3

Edición:

**Profertil SA**

[www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar)

Facilitadores externos:

**AG Sustentable**

[www.agsustentable.com](http://www.agsustentable.com)



Diseño gráfico:

**¡Mg! Consultora**

[www.mgconsultora.com.ar](http://www.mgconsultora.com.ar)

**AGRADECIMIENTOS:**

Queremos agradecer expresamente el aporte del equipo de referentes internos que hace posible esta publicación.

Agradecemos también a todos los grupos de interés involucrados en la elaboración del presente Reporte.

**Administración y Producción:**

Zona Cangrejales (8103). Ingeniero White.  
Bahía Blanca. Argentina

**Tel.:** (0291) 459-8000

[www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar)

**Atención a Clientes:**

0800-666-7763 (PROF)







[www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar)



@profertilagro