



From the soil to the market®

DAABON GROUP

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2022

DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2019 - 2021

MENSAJE DEL PRESIDENTE

La Humanidad reportará el último trienio como un período marcado por la pérdida del mayor número de vidas a raíz de una pandemia de la que nadie había vivido antecedentes; una etapa determinada por la caída de estructuras económicas, que hasta entonces habían parecido sólidas, y por la incertidumbre de centenas de familias transitando un presente caracterizado por una profunda vulnerabilidad y viviendo el mayor de los desamparos..

En medio de ese panorama, las empresas del GRUPO DAABON tomaron la decisión de mantener la calma en la gestión corporativa y proteger a sus colaboradores que, en ese momento, parecían ser los más vulnerables: pagos anticipados de salarios, para facilitar el abastecimiento de elementos básicos para las familias y trabajo en casa para empleados con co-morbilidades y mayores de 50 años.

A medida que la pandemia avanzaba y eran aún más preocupantes las cifras de personas afectadas, DAABON hacía más estrictas las medidas de bioseguridad: nuevos horarios, alternancias, cabinas de sanitización en los ingresos a las instalaciones, distribución de alcohol, hipoclorito y jabones a toda la comunidad de trabajadores; con el ánimo de poder llegar hasta sus familias, con los únicos dos elementos disponible para detener el contagio; pues aún no disponíamos de vacunas.

Tan pronto el país importó los primeros lotes de biológicos contra la Covid-19 y aprobó la participación del sector privado en los procesos masivos de vacunación, nuestras compañías, en asocio con las Empresas Prestadoras de los Servicios de Salud – EPS -, fueron incesantes en organizar jornadas de vacunación para sus trabajadores y familiares. Aún así, nos dolio ver partir a varios colaboradores y saber de padres, hermano e hijos, por los que no pudimos hacer nada.

Por todos los medios, intentamos proteger a nuestra fuerza laboral. Pero sabíamos que afuera de nuestras instalaciones, se vivían las situaciones más duras; propias de una región con altos niveles de desempleo y una gran población por debajo de la línea de pobreza. Ese panorama hizo un llamado urgente e ineludible a nuestro ser solidario: nos unimos a autoridades locales y líderes sociales para donar toneladas de aceite, barras de jabón y banano. El hambre no daba espera y fue necesario activar toda nuestra estrategia de voluntariado corporativo.



From the soil to the market ®

Así, de la mano de Dios, pudimos mantener la vitalidad de todas nuestras unidades de negocios y atender los compromisos comerciales con el mismo esmero, sin despedir un solo colaborador y sin negar el apoyo a quienes más lo necesitaban.

En 2021 sentíamos que el momento más crítico de la pandemia había pasado; pero estábamos seguro de que el Planeta se había pronunciado para todos los seres humanos; independientemente de sus orígenes, creencias, filiaciones, géneros... etc. No se trataba de un bache cualquiera en la historia de la Humanidad; para nosotros, la pandemia fue un urgente llamado, a ponerle freno a los desajustes que hemos generado en nuestro único hábitat posible.

Ese hito, sumado a que nuestra gestión empresarial ha estado basada en la conciencia de lo que representan nuestros pasos y nuestras huellas sobre la tierra que pisamos todos, nos llevó a la decisión de hacernos parte del Climate Pledge; iniciativa global de Amazon, a través de la cual, las compañías asumimos el compromiso de eliminar nuestras emisiones de carbono hacia 2040. De esta forma, en 2021 nos convertimos en la primera empresa latinoamericana en aceptar el reto de seguir produciendo y respondiendo a los requerimientos de los mercados, sin afectar el clima mundial.

En función de ese propósito, a través de una de nuestras compañías, Elogia Soluciones logísticas sostenibles (antes, Construproyec), tomamos la decisión de iniciar el programa de transición energética, con la adquisición de los primeros cien tracto-camiones movidos a gas natural; considerados en Colombia como el lote más grande de vehículos movidos con energía limpia, operados por una sola compañía. Aún así, sabemos que es un primer paso y que llegar al nivel de Carbono neutro en los dieciocho años que nos separan de la meta, implicará un gran esfuerzo en materia tecnológica; pero estamos dispuestos y los vamos a hacer!

Realmente, estamos reportando tres años de trabajo intenso, de muchas lecciones a nivel corporativo y personal; pero aún más convencidos de que es correcto el camino que hemos escogido: producir con la tierra y no contra ella; con la gente y no a costa de ella. Sólo así, los seres humanos podrán asegurar, realmente, que existan futuras generaciones.

NUESTRO COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

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



From the soil to the market ®

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

EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Cada dos años, las empresas del GRUPO DAABON se ocupan de la elaboración del Reporte de sostenibilidad, bajo la orientación de la Vicepresidencia ejecutiva y el Departamento de Sostenibilidad. La definición de su contenido es un ejercicio interno que involucra a la Presidencia Ejecutiva, las Vicepresidencias y los Departamentos corporativos. El último Reporte de Sostenibilidad fue emitido en 2019. La guía principal para definir la materialidad fue el estándar del Global Reporting Initiative – GRI - . publicado el 4 de enero de 2021.



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

DAABON: UNA HISTORIA DE AMOR CONVERTIDA EN EMPRESA

En manos de Doña Carmen Abondano de Dávila ha estado siempre la familia y la empresa que hoy representan a nuestro país.

Nací en Santa Marta, una pequeña ciudad de la Costa Norte de Colombia, que en ese entonces, apenas soñaba con el desarrollo: había visto surgir la más grande industria bananera del país; se conectó fácilmente con la capital, a través de una importante línea férrea y ya se hablaba en ese momento de lo grande que sería para Colombia, la posibilidad de aprovechar la profundidad y la condición de una bahía amparada de vientos y huracanes, para instalar allí una gran infraestructura portuaria. Se daban también, los primeros pasos de lo que después sería, el renglón económico del turismo.

Sus habitantes descendíamos y aún hacíamos parte de una sociedad conservadora, con un marcado orgullo por su ascendencia española y, específicamente mi familia, con una férrea educación de corte militar. Aún éramos de corazón feudal. La riqueza estaba íntimamente ligada a la tenencia de la tierra; tanto así, que aparte de algunos sectores urbanos de origen popular (los primeros barrios), el resto de la ciudad estaba dividido en fincas; dedicadas, principalmente, a la ganadería.

Como muchos otros jóvenes de esa época, salí de Santa Marta a formarme en Bogotá. Fue un tiempo absolutamente esclarecedor: las mujeres apenas empezábamos a aparecer en el contexto académico superior. Gerda Westendorp, primera mujer universitaria en Colombia, había sido admitida, unos cinco años antes, en la facultad de medicina de la Universidad Nacional y surgía la primera escuela de trabajo social, fundada por María Carulla de Vergara; entre muchos otros hechos que permitieron a la sociedad colombiana reconocer la igualdad intelectual de la mujer y su capacidad para ejercer la ciudadanía de manera íntegra.

Hubiese podido quedarme en Bogotá; pero preferí volver a Santa Marta. Sentía tener una deuda con mi ciudad, que a pesar de sus potencialidades, no despegaba en su intento de desarrollo – estaba impregnada del ambiente capitalino; de su desarrollo cultural y urbanístico- ; pero también, experimentaba el deseo de fundar una familia. Había llegado a la edad en que muchas mujeres de mi tiempo, ya se consideraban listas para apropiarse el rol de madres y esposas. Yo quería asumirlo.

Me casé con Alberto Dávila Diazgranados, un hombre perteneciente a una familia tradicional de Santa Marta, que me propuso construir juntos una familia y acompañarlo en su sueño de ser un joven empresario. Muy pronto, después de mi matrimonio, supe que la formación moral de mis hijos y su principio de familia debía estar fundamentada en el ejemplo inigualable de su padre – Alberto era un joven incapaz de mentir y de eso estuve totalmente segura- y en el manejo que yo le diera a las situaciones cotidianas. Mi marido era un hombre de campo, de negocios agrícolas y ganaderos, y yo debía suplir sus ausencias.

Hoy creo que estaba muy joven para asumir el reto. Pero el amor, que lo puede todo, me dio la fuerza que necesitaba. Mis cinco hijos, que aún se mantienen unidos; tanto en el contexto familiar como empresarial y son los vicepresidentes del GRUPO DAABON, nacieron y crecieron en una casa



From the soil to the market ®

en la que se hablaba de cultivos, cosechas, maquinarias, importaciones e importaciones; pero también, de familia, amigos, lealtad, honradez y responsabilidad.

Teníamos los recursos para que ellos vieran la vida de manera diferente: holgada, con algo de derroche; con cierto grado de irresponsabilidad, amparado en sus juventudes... pero no lo quisimos: les enseñamos a amar la tierra, a respetar al hombre del campo y a ganarse lo que quisieran, con esfuerzo, con tesón. Los más atrevidos, crearon pequeñas unidades de negocio cuando quisieron tener acceso a dinero para pagar sus caprichos o emprender sus propias iniciativas. Aún recuerdo a Alfonso, que hoy es el vicepresidente agroindustrial de nuestra compañía, vendiendo naranjas en tiendas y en la plaza de mercado, con la idea de ganar sus primeros ingresos.

Alberto siempre fue la cabeza del hogar, la última palabra siempre la tuvo él y fue lo suficientemente sabio para escuchar a sus hijos, cuando llegaron de universidades en el exterior o de otras regiones del país, con ideas nuevas, con nuevos caminos para consolidar e impulsar el crecimiento de la Compañía. Fue Manuel Julián, que hoy ocupa el cargo de Presidente Ejecutivo, quien empezó a viajar por el mundo y a encontrarse con nichos de mercado que no conocíamos. El trajo la idea de implementar procesos de agricultura orgánica en todas nuestras unidades productivas: una iniciativa que a su padre le interesó mucho; porque nadie como él, para valorar la tierra y protegerla. Su familia paterna y nuestra familia, Dávila Abondano, se habían fundado sobre la producción agrícola y ganadera.

Sé que no existen fórmulas para constituir una familia y, posteriormente, una empresa familiar sólida; pero hay algo de lo que estoy segura: en mi caso, la imagen paterna, proyectada por un hombre de fuertes principios morales, unida a una formación en valores, a través de una madre que supo crear una estrategia de amor y rectitud en la crianza de sus hijos, fue mi mejor forma de alcanzar ese sueño.

El carácter de un líder empresarial ético, capaz de consolidar una gestión empresarial responsable, no se forma al interior de la misma empresa. Se gesta a lo largo de su vida, desde sus primeros años de infancia. A eso, le agregamos una pizca de pensamiento innovador y tenemos como empresario capaz de sostener, consolidar y redimensionar, un proyecto de vida familiar, como ha eso el nuestro.



From the soil to the market ®

I. NUESTRO NOMBRE Y HERENCIA

Hay varios aspectos en la historia de este Grupo empresarial que dan pie a considerar que el sentimiento determinante en su conformación y crecimiento fue el amor. Dos personas que decidieron unir sus vidas y conformar una familia; un nuevo hogar, de mediados de siglo, que se funda sobre la capacidad de permanecer unidos, cualquiera que fuesen las circunstancias externas. Una decisión inquebrantable de cuidar la tierra como principal fuente de sustento y una visión de futuro ligada a la búsqueda permanente de nuevos horizontes. Así nació el GRUPO DAABON; en el Caribe Colombiano, una región culturalmente asociada a formas de vida alegres y sencillas.

Y así es el GRUPO DAABON: alegre y sencillo; familiar; amante de la ruralidad; honesto e innovador.

Su nombre corresponde a la unión de los apellidos Dávila y Abondano: la familia constituida por Don Alberto Dávila Diazgranados y Doña Carmen Abondano Alzamora. Su lema, “from the soil to the market”, constituye una clara afirmación de la naturaleza de sus negocios: lo mejor de la tierra y del campo colombiano en mercados que se deciden por las empresas que producen hoy, con la responsabilidad de conservar para futuras generaciones, el patrimonio ambiental, social y de crecimiento económico.

a. PRINCIPIOS Y VALORES

Los valores que orientan el desarrollo de las empresas del GRUPO DAABON están contenidos en la abreviatura R.I.S.A. - Respeto, Integración, Sostenibilidad y Amor - ; entendidos como:

- **Respeto** hacia cada ser humano, a su cultura, a su hábitat. Valorar las diferencias y el potencial de cada persona para asegurar el crecimiento justo y equitativo de los colaboradores, aliados, comunidades y clientes.
- **Integración** de las diferentes unidades de negocio, que permite transversalizar la aplicación de principios, valores y marco político.
- **Sostenibilidad**, para garantizar que las nuevas generaciones cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- **Amor**, para proteger a nuestros colaboradores; para responder a nuestros proveedores; para atender los requerimientos de nuestros clientes; amor por nuestro país y su gente.

La principal declaración sobre las conductas que las empresas del GRUPO DAABON reconocen como éticas y deseables; así como los mecanismos para evitar, sancionar o denunciar los comportamientos de nuestro contenido ético, están contenidos en el Código de Ética corporativa, emanado de la Junta Corporativa. De ahí se depende un marco normativo y político que se revisa anualmente para dar respuesta a los nuevos retos que la sociedad se impone para evitar que cualquiera de las empresas se convierta en escenario, por acción u omisión, de prácticas de corrupción, violatorias de la ley o de algún derecho fundamental; bien sea individual o colectivo. Así tenemos:



From the soil to the market ®

Tabla 1	
Marco político de la Responsabilidad Social	
Políticas	Objetivos
Política de Responsabilidad Social	<p>Lograr que la gestión corporativa de las Compañías que hacen parte del GRUPO DAABON se traduzca en oportunidad de desarrollo, acompañamiento, transferencia de conocimiento, apoyo técnico y, en general, en una experiencia de buena vecindad.</p> <p>Reconocer la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus organizaciones asuman como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.</p> <p>Poner a disposición un procedimiento idóneo que facilita la comunicación en doble vía y de manera directa, con personas, organizaciones e instituciones interesadas en establecer contacto con las Compañías; independientemente de sus motivaciones.</p> <p>Comprometer el máximo esfuerzo posible para que sus relaciones con las comunidades o personas que reciban su influencia estén mediadas por un diálogo franco, en un lenguaje compartido, en los espacios y tiempos que las partes consideren apropiados.</p>
Política de Comercio Justo y Limpio	<p>Crear un contexto corporativo con “tolerancia nula” ante conductas que pudiesen ser consideradas en contra de la ética del negocio y a favor de la corrupción.</p>
Política de No incitación a la odio o la violencia	<p>Dar cumplimiento al mandato constitucional que establece como no aceptable, cualquier conducta encaminada a discriminar, atemorizar y, finalmente, a desconocer los derechos fundamentales de los seres humanos, generando condiciones para la alteración del orden ciudadano y la ocurrencia de actos de violencia</p>
Política de Derechos Humanos y protección a los Defensores de los Derechos Humanos	<p>Las empresas del GRUPO DAABON confirman su compromiso de realizar el máximo esfuerzo posible para erradicar cualquier forma de violación de los Derechos Humanos en sus contextos internos y entornos sociales.</p> <p>Está fundamentada en la Declaración Universal de Derechos Humanos; Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Declaración de la O.I.T., de junio de 1998; Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño; 1989; Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas, 2007; Declaración de Naciones Unidas sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente, 2007; Pacto Mundial de Naciones Unidas.</p>
Política de Protección contra las represalias, en casos de denuncia de actos indebidos o no deseables	<p>Generar una prohibición taxativa a las conductas de represalias o retaliación en contra de cualquier persona que ponga en conocimiento de la empresa la ocurrencia</p>



From the soil to the market®

	<p>de actos alejados de los preceptos éticos del GRUPO DAABON; que constituyan conductas violatoria del derecho o no deseables y que estén dándose al interior de la empresa o en su contexto externo y en la que pueda identificarse acción u omisión de la Compañía.</p> <p>Proteger los derechos de toda persona que decida denunciar o manifestar su inconformidad; independientemente del tipo de vinculación o relacionamiento que lo una a la empresa</p> <p>Confirmar que cualquier persona que tenga una preocupación, inconformidad o solicitud legítima debe tener la libertad de plantearla sin miedo y sentirse segura de que su decisión no generará represalias que afecten su relación con la Compañía, atenten contra su persona, bienes, reputación o sus intereses personales.</p> <p>Acentuar que está expresamente prohibido a toda la persona que trabaje en las empresas del GRUPO DAABON tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con su investigación.</p>
Política del menor en las plantaciones, plantas extractoras y cadenas de suministro	<p>Establecer lineamientos para hacer aplicación de la normatividad nacional en torno al trabajo de colombianos menores de edad y contribuir a la protección de quienes en edad inferior a la mínima establecida para el ingreso al trabajo, puedan verse en la situación de asumir actividades de índole laboral.</p>
Política de Seguridad industrial	<p>Es compromiso de las empresas realizar todas sus actividades dentro de un ambiente seguro, de tal manera que proteja a sus empleados, contratistas, clientes, medio ambiente y visitantes, así como a su propiedad contra pérdidas accidentales propendiendo por el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo que nos permita desenvolvemos dentro de los parámetros de la normatividad, así mismo, efectuara un permanente esfuerzo para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados con sus operaciones.</p>

Tabla 2 Marco político de la gestión ambiental	
Políticas	Objetivos
Política de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Velar por el cumplimiento de la legislación ambiental y los compromisos voluntarios suscritos en el ámbito de su actuación. - Identificar, prevenir, mitigar y reducir los impactos ambientales negativos, y potenciar los impactos positivos, mediante la elaboración de estudios o planes de manejo ambiental, que incluyan:



From the soil to the market®

	<ul style="list-style-type: none">- El aumento de la eficiencia energética y uso de energías renovables;<ul style="list-style-type: none">• El uso de combustibles más limpios;• La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero;• El uso eficiente y racional de los recursos agua y energía;• El manejo adecuado de los residuos líquidos y sólidos;• La conservación de la biodiversidad y ecosistemas naturales.- Encaminar el desarrollo de sus proyectos y/o actividades velando por la conservación de la biodiversidad, los Altos Valores de Conservación (HCV*), los Bosques de Altos Valores de Carbono (HCS*) y Ecosistemas Naturales, mediante un compromiso con la cero deforestación.- Conservar las especies de fauna y flora identificadas tanto en áreas naturales, como en áreas productivas, priorizando aquellas que se encuentren en categoría de raras, amenazadas, en peligro o en vía de extinción citadas en las listas o libros rojos nacionales o internacionales (UICN, CITES, otras); estas actividades de protección se enmarcaran en un Plan de Manejo de Altos Valores de Conservación, en el cual se establecen indicadores y metas en pro de la preservación de las especies y hábitats presentes, como indicador principal se encuentra el monitoreo de la abundancia y riqueza de especies de fauna y flora silvestre haciendo énfasis en aves migratorias, así mismo se establece la prohibición de la cacería, el cautiverio y el tráfico de animales silvestres.- Asegurar que NO se incurra en quemas para la preparación de terrenos, disposición de residuos o cualquier otro motivo; salvo casos justificados por emergencias fitosanitarias, previa autorización de las autoridades competentes.- Verificar el NO uso de Organismos Genéticamente Modificados (OGM*) dentro de la cadena productiva.- Asegurar que los productos de las empresas del GRUPO DAABON, así como los insumos utilizados, nunca se prueban en animales.- Prohibir el uso del Paraquat, Pesticidas 1A/1B (OMS) o cualquiera que se encuentre dentro de las Convenciones de Rotterdam o Estocolmo, y minimizar el uso de pesticidas y fertilizantes químicos, con el objetivo de impulsar una producción orgánica y sostenible en nuestros centros de
--	--



From the soil to the market[®]

	<p>producción y en las fincas de nuestros productores proveedores de fruta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una cultura ambiental en nuestros colaboradores, que se transmita a nuestro entorno laboral, social y a la comunidad en general.
<p>Enfoque del paisaje, deforestación y seguimiento de incendios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - DAABON está comprometido con la deforestación cero y la no quema dentro de su cadena de suministro; esto es, áreas propiedad de la empresa y unidades productivas de agricultores independientes. Para monitorear y controlar el riesgo de incendios en las áreas circundantes, y supervisar su manejo desde un enfoque a nivel de paisaje, hemos definido las siguientes medidas: <p>Medios de monitoreo y control</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque del paisaje: Con fondos del Banco Mundial, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF) y el liderazgo de Fedepalma, DAABON apoya activamente la evaluación del área de influencia de sus operaciones; a través de la metodología de Evaluación de Altos Valores de Coservación – AVC-. Nuestro enfoque principal ha sido la conectividad dentro de las plantaciones y las comunidades vecinas, como se detalla en todos nuestros informes de AVC (disponibles en línea). - Deforestación y Monitoreo de Incendios: El monitoreo de incendios y deforestación en plantaciones propias y nuestra base de suministro se realiza a través de la plataforma en línea Global Forest Watch (GFW), administrado por el área de SIG del Departamento de Sostenibilidad; esta plataforma utiliza datos satelitales y mapas digitales de la alta resolución que son actualizados periódicamente por Google y científicos de la Universidad de Maryland. <p>Los alcances del seguimiento incluyen plantaciones propias y toda la base de suministro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costa Norte (Magdalena, Cesar, Guajira): 9443 ha. (con pequeños agricultores) - Área Centro (Santander): 3941 ha.
<p>Política de emisiones de Gases Efecto Invernadero</p>	<p>Nuestra empresa mide y compensa los gases de efecto invernadero derivados de sus operaciones (incluidos los pequeños agricultores y proveedores independientes), ya que cree que “las actividades humanas continúan afectando el presupuesto de energía de la Tierra al cambiar las emisiones y las concentraciones atmosféricas resultantes de gases y aerosoles radiativamente importantes y por cambiando las propiedades de la superficie terrestre” (IPCC, 2013).</p>



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

LEDYS MORELLI CASTRO, AL FRENTE DE NUESTRAS IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Es una mujer de voz fuerte y firme; que en los últimos años ha adoptado la presencia de una ejecutiva. Y, realmente, no es un cambio que sólo haya ocurrido en su aspecto exterior: Ledys Morelli Castro es la primera mujer del GRUPO DAABON en recibir un cargo gerencial. Desde finales de 2019, después de 25 años de trabajo, es la Gerente de Comercio Exterior; a cargo de la cadena logística internacional que lleva nuestros productos hasta los puertos de destino y nos permite recibir materiales, equipos e insumos.

Profesionalmente, se considera producto del apoyo de una familia incondicional, que la ha acompañado y motivado; independientemente de sus ausencias...

“Ellos saben que a penas me desocupo, corro para casa y estoy con ellos sin permitir que el trabajo o mis estudios, porque también me he ausentado para alcanzar sueños académicos, me distancien nuevamente; ese día, sólo para mis hijos, mi esposo, mi mamá o mis hermanos”.

... su propio tesón

“cuando me propongo algo, lo logro y así he hecho con cada uno de mis hermanos. Los he motivado para que salgan adelante, para que no se queden resagados. A pesar de ser la mayor de los hijos, he sido un motor constante para el crecimiento de mi familia”

... Y la confianza de un hombre que creyó en sus capacidades y le dio la oportunidad de aprender a su lado: Manuel Julián Dávila, tal como el ella misma lo afirma, ha sido su mentor y la persona que le mostró el camino que ella podía recorrer, si se lo proponía.

Empezó a trabajar al lado de Don Alberto Dávila Diazgranados, fundador del GRUPO DAABON, cuando la empresa era Agropecuaria Corona; dedicada a la ganadería y a los cultivos de palma de aceite y banano. Fueron los inicios de las actuales empresas Tequendama y La Samaria.

“Recuerdo el día que llegué a esta empresa. La primera persona que me entrevistó por el señor Mauel Lauren, que era el encargado de los procesos administrativos. Me entrevistó y después le pidió a Don Alberto que me recibiera. En ese momento lo conocí: era un hombre muy cortés; de modales y palabras impecable; pero al mismo tiempo, sencillo y cercano... un gran caballero ... Habló conmigo un poco y me pidió que esperara a que me volvieran a llamar. Al día siguiente, estaba trabajando en Agropecuaria Corona y comenzó en ese momento, el camino que me ha traído hasta el día de hoy en DAABON”

Nació en Bogotá, por la decisión que tomó su padre de irse a trabajar a esa ciudad; pero a los tres años, retornó con ellos a Santa Marta y en esta ciudad ha trascendido su vida. Se define como una persona extrovertida, alegre, que disfruta plenamente cada uno de los espacios familiares. Le gusta contemplar el mar, visitar áreas rurales y hacer actividades tan sencillas como ver una película al



From the soil to the market ®

lado de su esposo y sus hijos. Sus primeros estudios de índole laboral fueron en el SENA; entidad en la que adelantó una formación técnica en materia de Comercio exterior.

“A pesar de que yo tenía ese título; ingresé a Agropecuara Corona como supernumeraria; tomando el cargo de las personas que salían de vacaciones y era también la secretaria del señor Laureano Saavedra. Fuen una gran profesor para mí; me enseñó a entender que es mucho mejor para todos, si hacen las cosas bien. Yo hacía las declaraciones de renta; en un tiempo en el que todavía se usaba el papel carbón y las grandes máquinas de escribir; en las que cometer un error siempre terminaba en un tachón o una enmendadura... el señor Laureano levantaba la hoja en la que estaba escribiendo, para ver si había cometido un error... para él, no había lugar a un documento con borrones. Tenía que volverlo a hacer”.

Y así trascurrieron varios años, hasta que Manuel Lauren reunió a su equipo de trabajo para informarle que uno de los jóvenes hijos de Don Alberto, Manuel Julián Dávila Abondano, hoy Presidente Ejecutivo del Holding DAABON, estaba propiniendo la creación del equipo de Comercio Exterior. Ya la empresa había hecho sus primeras exportaciones de aceite crudo y ése ea un paso que debía dar, si quería pensar en crecimiento del volumen de las exportaciones y si quería llegar a otros mercados.

El Sr. Manuel Lauren nos presentó la propuesta, no sólo como un reto para Agropecuaria Corona; sino como una oportunidad de crecimiento para quienes hacíamos parte del equipo de trabaj... a mí me motivó mucho ese anuncio y empecé a estudiar Comercio Exterior en la Universidad Cooperativa Colombia.

Empezar el estudio de un carrera no era fácil para mí en ese momento; yo ya tenía a mi primera hija, más todas las exigencias de la empresa. Pero me lo propuse y lo logré!... conté el apoyo de mi familia y de la misma Compañía. No olvido que fue el señor Juan Carlos Dávila quien me ayudó para quel Banco Ganadero me hiciera un primer préstamo y con eso, me compré una moto, que me facilitó mucho la vida; podía ir más rápido de la empresa a la universidad y de ahí, hasta mi casa.

Ledys no sólo reconoce haber crecido profesionalmente al lado de Manuel Dávila; sino que lo que lo considera una gran privilegio.

Mi gran orgullo es tenerlo a él como mi mentor. Cuando el Departamento de Comercio Exterior comenzó, todos los trámites los hacía él y yo lo acompañaba. Las empresas marítimas lo conocían como jefe y dueño de las operaciones de Tequendama y La Samaria... Después de algunos años, actividades como negociar y definir costos de fletes; temas aduaneros... las hacía yo; con el consentimiento de él, claro; paro yo ya había aprendido gran parte de lo que necesitaba para desarrollar todos esos procesos.

Creo que hoy somos un excelente equipo. Entiendo sus decisiones y sé qué espera de cada momento... Aunque yo podría tomar muchas decisiones; sé que su experiencia y condición de ser un gran visionario, no se improvisan... lo respeto profundamente y ante ciertos pasos, prefiero esperar su orientación y aprobación.



From the soil to the market ®

El crecimiento de las empresas del Grupo DABON en sus mercados le planteó a esta mujer nuevas exigencias en materia de formación. Es especialista en Derecho Aduanero y adelanta una maestría en Tributación Internacional, Comercio exterior y Aduana, ambos procesos en la Universidad Externado de Colombia

Hoy tiene tanto la formación como la experiencia para plantear que su próximo paso en el GRUPO DAABON es ejecutar un proyecto a través del cual, el Departamento de Comercio Exterior se convierta en un área de apoyo logístico para las oficinas internacionales, en cada uno de los países sedes. Es la líder del equipo que reúne el mayor número de profesionales millenials y está seguro de que esa condición será la principal herramienta para poder lograr ese objetivo.

Como líder, mi empeño diario es transmitirle confianza a mi equipo y motivarlos a que hagan el mayor esfuerzo posible para que las cosas se haga bien. La perfección no existe; pero sí la eficiencia y la eficacia de cada acción. Las cosas se hacen bien y se dejan selladas, para que no nos toque regresar sobre lo aparentemente concluido y correr el riesgo de generarle pérdidas o sanciones a las Compañías. Con dudas, no se cierra un proceso.

II. LINEAS DE NEGOCIOS Y MERCADOS

Las líneas de negocio del GRUPO DAABON se desarrollan a partir de una estrategia de integración vertical, que abarca producción primaria, transformación y comercialización; empresas destinadas al transporte y manejo de cargas, generación de energía, cargue y descargue en puertos. A través este esquema se desarrollan, principalmente, las cadenas productivas del aceite de palma y frutos tropicales (banano, café y aguacate). Al tiempo, se desarrollan negocios en ganadería, construcción y la operación de una Zona de Manejo Especial. Así tenemos:

Tabla 3 Líneas de negocios		
Producción agropecuaria	Ganadería	Producción de bovinos machos y hembras en etapa de levante
Producción agroindustrial	Oleaginosas	Producción y procesamiento de aceites vegetales. Obtención de aceite crudo de palma, aceite de palmiste y torta de palmiste. Refinación y fraccionamiento, para la obtención de oleína (aceite comestible) y estearina (ingrediente para la panificación y repostería)
	Frutos frescos	Producción de banano y aguacate
	Café	Producción y secado de café
	Energías renovables	Generación de energías limpias, a partir de la captura de biogás, la combustión de biomasa y otras fuentes no convencionales.



From the soil to the market ®

Logística	Almacenamiento de graneles líquidos	Cargue, depósito y descargue de graneles líquidos
	Operación portuaria	Trámites y logística de exportaciones
	Transporte de cargas	Movilización de cargas a granel y en contenedores
	Operación de maquinarias y equipos	Maquinarias y equipos para la construcción de obras civiles y de ingeniería
	Zona Franca	Operación de una Zona Franca en el Distrito de Santa Marta

a. Las empresas del GRUPO DAABON

Tabla 4 Empresas del GRUPO DAABON / Sectores económicos		
Agricultura	Industria	Logística
AFD Corporation C.I. Tequendama S.A.S. C.I. La Samaria S.A.S. Oleaginoas El Yuma – Oleoyuma – S.A.S. Progreso Palmero S.A.S. Palma y Trabajo – Palmatra – S.A.S Eco Bio Colombia S.A.S Derivados y Fracciones de la palma S.A.S.	C.I. Tequendama S.A.S. Palma y Trabajo – Palmatra – S.A.S Biocombustibles Sostenibles del Caribe – S.A.S-	Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica - S.A.S Superportuaria S.A.S. Elogia Soluciones Logísticas S.A.S (antes, Construproyec) Zona Franca Las Américas S.A.S. Voltaje Empresarial S.A.S.

b. Sede y aliados estratégicos comerciales

La sede del GRUPO DAABON está ubicada en Santa Marta, capital del Departamento del Magdalena (Colombia); con aliados estratégicos que desarrollan las operaciones comerciales y de transformación en Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Japón, Australia, Brasil, Panamá y República Dominicana.



Colombia, nuestro principal centro de operaciones

Los procesos de producción – primarios y agroindustriales - se dan en Colombia. Su salida a los mercados internacionales ocurre, principalmente a través del Puerto de Santa Marta. Las operaciones logísticas también ocurren en el territorio nacional colombiano

Tabla 5 Líneas de negocios /productos o servicios /ubicación		
Línea de negocio	Producto/servicio	Ubicación
Producción agropecuaria	Ganadería bovina	Municipios de Riohacha (departamento de la Guajira); Aracataca y Algarrobo (departamento del Magdalena);
Producción agroindustrial	Cultivos de palma de aceite	Municipios Aracataca, Algarrobo y El Retén (departamento del Magdalena); Riohacha (departamento de la Guajira); El Copey y



From the soil to the market ®

		Valledupar (departamento del Cesar)
	Cultivos de banano	Zona rural del Distrito de Santa Marta (departamento del Magdalena); municipios de Dibulla y Riohacha (departamento de La Guajira)
	Café	Zona rural del Distrito de Santa Marta
	Generación de energía	Municipio de Aracataca y Distrito de Santa Marta (departamento del Magdalena)
Logística	Almacenamiento de graneles líquidos	Distrito de Santa Marta (departamento del Magdalena)
	Operación portuaria	Distrito de Santa Marta (departamento del Magdalena)
	Zona Franca	Distrito de Santa Marta (departamento del Magdalena)
	Transporte de cargas	Territorio Nacional

Presencia en los mercados

A través de nuestras empresas, atendemos los siguientes mercados:

Tabla 6 Empresas / mercados		
Empresas	Mercados	Tipos de clientes
AFD Corporation	Colombia	Productores de ganado bovino interesados en individuos con características raciales específicas, hembras y machos en etapa de levante
La Samaria	Colombia, Japón, Francia, Italia, Estados Unidos, Dinamarca	Maduradores y comercializadores de banano orgánico
Tequendama	Colombia, Estados Unidos, Japón, Alemania, Australia, Reino Unido, Brasil.	Comercializadores de aceite comestible; industria de alimentos y cosmética. Empresas procesadoras de alimentos de consumo animal.
Elogia (antes, Construproyec)	Colombia	Empresas dedicadas al transporte de todo tipo de carga a granel o contenerizada, que requiera ser movilizada entre ciudades; desde los puertos marítimos y hacia estos .



From the soil to the market ®

Eco Bio Colombia	Colombia, Francia, Japón, Alemania	Comercializadores de café y aguacate orgánicos
Oleaginosas El Yuma – Oleoyuma -	Colombia	Extractoras de aceite crudo de palma y aceite de palmiste
Palma y Trabajo – Palmatra	Colombia	Refinadores de aceite crudo de palma
Progreso Palmero	Colombia	Prestado de servicios técnicos
Superportuaria	Colombia	Empresas exportadoras e importadoras que requieren operaciones portuarias
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – TERLICA -	Colombia	Empresas exportadoras e importadoras que requieren logística de operaciones portuarias
Voltaje Empresarial	Colombia	La red eléctrica nacional y empresas usuarias no reguladas.
Zona Franca Las Américas – ZFA-	Colombia	Importadores y exportadores interesados en las ventajas competitivas de la región y los beneficios del régimen franco.



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

AMANDA LUGO, 29 AÑOS UNA VIDA EN LA PRODUCCIÓN BANANERA

*Hoy me levante temprano para ir a trabajar;
Allá me están esperando para el corte empezar
No sólo somos banano, hay muchas empresas más;
Que ya le están aportando al campo y a la ciudad*

*Qué risa me da, porque así es la vida;
Con los Dávila somos una familia
Con seguridad, que esto aquí no termina;
Con la ayuda de Jehova, vamos para arriba*

*Todas las comunidades agradecidas están
Ya no hay gente por las calles, todos van a trabajar
Con los Dávila tenemos muchas oportunidades;
De tener un buen empleo aquí y en otros lugares*

*Qué risa me da, porque así es la vida;
Con los Dávila somos una familia
Con seguridad, que esto aquí no termina;
Con la ayuda de Jehova, vamos para arriba*

Las estrofas de esta canción, compuesta por ella, hablan de lo que representó la Samaria y específicamente, la finca Don Diego, para Amanda Lugo. Se pensionó hace apenas unos meses, después de veinte años de trabajo con la Compañía, y cuenta cómo fue su vida como trabajadora agrícola, desde aquel día que llegó a la finca en busca de un puesto de trabajo, sola y con cinco hijos; uno de ellos, aún de meses.

“... Fue una grna oportunidad en ese momento. Mi mamá y de mi papá me ayudaron con los niños. Llegué con intenciones de trabajar sólo unos meses. Al principio fue duro; porque aunque yo estaba acostumbrada al trabajo en campo, nunca había trabajado en un vivero, que implica estar agachado la mayor parte del tiempo”.

Amanda llegó a la región con su familia, procedente del Tolima. Su padre había tomado la decisión de abandonar su tierra, atraído por lo que contaban de la bonanza marimbera. Llegó a tener tres fincas; dos de ellas, en las estribaciones de la Sierra, dedicadas al cultivo de la marhuana. “... y sí, mi papá ganó mucha plata; pero así como la ganó, la despilfarró”

A pesar de que llegó siendo aún muy joven, ella venía del campo y no le eran extrañas las labores agrícolas. A los diez años – cuenta – estaba a cargo del manejo de ocheta reses. Por eso no le gustaban los oficios domésticos y se presentó a pedir trabajar en lo que todo el mundo conocía como “las bananeras” (hoy, finca Don Diego); que todavía no era de la Samaria y que se iba a sembrar nuevamente.



From the soil to the market ®

“... trabajar en una finca bananera, llenando bolsas para el vivero, no se parecía en nada a lo que yo hacía en mi tierra; por las tardes yo estaba demasiado cansada y todos los días decía que iba a renunciar. Mañana no vengo a trabajar...! decía todos los días. Mis compañeros se reían de mí y me daban ánimo: eso siempre pasa en las primera semanas... tranquila! Y así fue: me fui acostumbrando y me fue gustando el trabajo. Me encantaba. Yo recuerdo que nos tocaba llevar meristemas de las Divas a Don Diego en un tractor, porque nosotros sembramos toda esa finca (1998), y después... ya yo sabía manejarlo (risas).

Tampoco fue fácil por los roles de madre y trabajadora que Amanda debió asumir. Sabe que integrar ambos papeles fue posible

Lo que más gracia le hace de su vida en Don Diego es que ella vio venir, irse y después volver, a muchos de sus compañeros. *“La gente se iba; me los encontraba mucho tiempo después; me preguntaban, Amanda por donde anda?... y yo les decía, ahí estoy en Don Diego. ¿Todavía en Don Diego? Muchos compañeros se iban y regresaban, dos y tres veces y aquí me encontraban...”*

Ha visto a Don Diego en tiempos buenos y difíciles. El primero fue cuando la finca aún no pertenecía a Samaria; los cultivos enfermaron y el antiguo dueño no pudo superar la crisis. Ella se fue a buscar trabajo en otra bananera; pero tan pronto la llamaron nuevamente – dice – cerró sus ojos y volvió a Don Diego.

“Cuando esto se puso malo, los compañeros se quejaban porque los cortes eran bajitos... y me preguntaban: Amanda, tú qué piensas? y yo les decía: si dentro de cinco o seis años, Don Diego no se compone, yo me voy. Cinco a seis años?.. Se reían! Pero así fue; yo nunca me fui. Cuando uno ama el trabajo que tiene y de donde uno ha sacado provecho, cómo va uno a darle la espalda cuando está en la mala? Uno tiene que estar ahí, en las buenas y en las malas...

... fue una fuente de ingresos que yo no tenía. Y yo creo que es mejor despertarse y decir, voy a trabajar! y no despertarse y decir, Dios mío y hoy qué voy a hacer!. Yo me siento orgullosa de eso. A mí siempre me ha gustado vivir bien y que mis hijos vivan bien... no vivimos como ricos; pero sí tenemos el pan de cada día y un techo, me siento millonaria y si, además de eso, tengo a Dios en mi corazón, para qué más? Qué más le pido yo a la vida?

Yo hice casi todas las labores... al principio me gustaba limpiar canales; pero un día, la compañera con la que hacía ese trabajo, encontró una mapaná. Yo le tengo pavor a las serpientes; hasta ese día, limpie canales. Después, fui despuntadora de cirugía ; conteo de hojas y después en empacadora (saque, peso y sello); terminé en el yomboló”.

Poco antes de que le anunciaran su retiro, sus hijos no querían que siguiera trabajado. Había llegado el momento de que fuesen ellos quienes asumieran la manutención de la mujer que lo habían dado todo por ellos. Pero, pensionarse era una meta y por eso, no podía retirarse sin haberlo logrado.

Cuando por fin, le llegó la notificación, duré muchos días llorando.... Uno se acostumbra al trabajo... sabía que me iban a ser falta los compañeros... (se quiebra su voz y ruedan algunas lágrimas por sus



From the soil to the market ®

*mejillas)...es que uno allá vive; la vida de uno está allá ... Gracias a ese trabajo, mire donde estoy.
No es fácil desprenderse del sitio en el que uno ha vivido y al cual, le debe tanto!*




*Por ahí viene un comentario de que viene una enfermedad;
Que se llama el Fusarium y es el mal de Panamá
Aquí le estamos orando, yo sé que Él nos va a ayudar;
No se preocupen muchachos, que a Don Diego no va a llegar*

*Qué risa me da, porque así es la vida;
Con los Dávila somos una familia
Con seguridad, que esto aquí no termina;
Con la ayuda de Jehova, vamos para arriba*

III. VINCULACIÓN A INICIATIVAS EXTERNAS Y SELLOS DE CERTIFICACIÓN

- PACTO GLOBAL Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE – O.D.S -

DAABON ha decidido imprimirle su máximo esfuerzo al logro de las metas que hacen parte de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Tabla 7 Aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS -		
OBJETIVOS	METAS	APORTES
	Generación de ingresos	Ninguno de los colaboradores de las empresas del GRUPO DAABON gana por debajo del salario mínimo legalmente establecido por el país en el que desempeña su labor. Sobre ese punto de partida, se hacen los análisis necesarios para que los ingresos puedan sostener la canasta familiar.
	Derechos económicos para los más pobres y vulnerables.	En 2021 se firmó un acuerdo de entendimiento con el Programa Prosperidad Social de Presidencia de la República, para facilitar el acceso de la población víctima de conflicto y vulnerable por condiciones de pobreza, a empleos ofertados por las empresas del Grupo
	Competencias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	A través de los proyectos Jóvenes más emprendedores y Emprede más , nuestras empresas le apuntan a fortalecer la capacidad de las instituciones públicas de Santa Marta, de promover la cultura del emprendimiento en niños, niñas y jóvenes en etapa escolar. Durante los últimos dos años, hemos sido miembros del Consejo Superior de la Universidad del Magdalena, la entidad del sector académico público más importante de la región. Desde ahí, velamos por porque los nuevos profesionales logren las competencias necesarias para integrarse al sector productivo de la región y el país.
	Acceso al agua potable	Estamos comprometidos con garantizar el acceso a agua potable y segura a nuestros trabajadores, al contar en nuestras unidades de producción con sistemas eficientes para el tratamiento de agua.

	Acceso a servicios sanitarios	Se proporciona a nuestros trabajadores el acceso a servicios sanitarios en buen estado, privados e higiénicos (una unidad por cada quince empleados).
	Reducción de la contaminación	La compañía fomenta la protección del recurso hídrico, minimizando los riesgos de contaminación por vertimientos, al implementar sistemas de tratamiento de aguas residuales, domésticas y no domésticas; así mismo se ejecutan estrategias como el reúso de aguas residuales tratadas alineados al concepto de economía circular.
	Uso eficiente del recurso hídrico	Desarrollamos e implementamos en nuestras unidades productivas, programas de uso eficiente y ahorro del agua en los cuales se establecen acciones concretas, metas e indicadores orientados a optimizar el uso del recurso y reducir las pérdidas e ineficiencias.
	Gestión integrada del recurso hídrico	Trabajamos de forma articulada con los actores ambientales y sociales de índole pública y privada, en la formulación e implementación de los planes de ordenamiento de cuencas hidrográficas que se ubican en nuestras áreas de influencia; entendiendo estos planes como instrumentos de planificación para el uso integral de las cuencas y su conservación.
	Protección de ecosistemas relacionados con el agua	Hace parte de nuestra política de sostenibilidad la protección de los ecosistemas y vegetación natural; priorizando los bosques de galería que ofrecen protección a las fuentes hídricas. Realizamos actividades de siembra de árboles nativos en los ecosistemas presentes en nuestras unidades de producción agrícola, adicionalmente destinamos a la conservación por lo menos el 10% de área total de nuestras plantaciones, entre las cuales se encuentran los ecosistemas de amortiguamiento de las fuentes hídricas.

 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p>Incremento de uso de energías renovables</p>	<p>Nos alineamos a la tendencia mundial de la transición hacia energías más limpias y renovables, Hemos implementado un sistema de generación de energía a través del aprovechamiento del Biogás; adicionalmente, usamos biomasa como principal fuente de energía en nuestros procesos industriales y nos proyectamos a la implementación de las estrategias más viables para la disminución del uso de fuentes fósiles en la matriz energética de nuestros procesos.</p>
	<p>Mejora de eficiencia energética</p>	<p>Desde nuestra política de sostenibilidad nos comprometemos con el uso eficiente de la energía; es por esto que hemos elaborado e implementado programas de eficiencia energética en nuestras unidades productivas, estructurados a partir de dos líneas de acción: sensibilización ambiental frente al uso de la energía y optimización de proceso y tecnologías de eficiencia, ahorro y generación de energías renovables más limpias.</p>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>Políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes</p>	<p>Las empresas dedicadas a la producción de aceite de palma y banano mantuvieron la certificación Fairtrade; un estándar enfocado a elevar los niveles de justicia en las transacciones comerciales y en la relación obrero- patronal. Específicamente, las empresas Tequendama, Palma y Trabajo, Oleaginosas El Yuma y Progreso Palmero ratificaron su sello RSPO – <i>Roundtable Sustainable Palm Oil</i> - , cuya norma está afianzada en un pilar de cumplimiento relacionado con los derechos laborales.</p>
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Modernización y reconversión de tecnologías limpias</p>	<p>La compañía le apunta a la modernización de sus plantas industriales; a través de la implementación de nuevas tecnologías que facilitan el uso racional de los recursos y materias primas. Adoptamos estrategias de economía circular y transición energética con el uso de fuentes de energías renovables como la biomasa.</p>



From the soil to the market®

	Gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	Promovemos, a través de nuestra política de sostenibilidad ambiental y su implementación, el uso eficiente de los recursos naturales; priorizando en la conservación del agua y el suelo mediante la implementación de programas orientados a lograr un uso sostenible.
	Gestión ecológicamente racional de los productos químicos	Nuestro modelo de producción se basa en la agricultura orgánica, donde los procesos de fertilización y sanidad del cultivo se realizan con productos de origen natural y el control es biológico. De forma periódica se monitorea la calidad de nuestros suelos y agua.
	Reducción de residuos	Contamos con programas de manejo integral de los residuos sólidos y líquidos; desde su generación hasta la disposición final, en el marco del cumplimiento de la legislación nacional aplicable.
	Adopción de prácticas sostenibles y presentación a través de informes	La compañía a través de su política de sostenibilidad ambiental se ha comprometido con la adopción e implementación de practicas sostenibles, desde el cumplimiento de los requisitos ambientales legales, el uso eficiente de los recursos, la conservación de los ecosistemas, la protección de la fauna y la flora y la reducción de las emisiones de gases efecto invernadero, entre otros. Los resultados y avances de la implementación de esta y otras políticas se presentan bianualmente en el el reporte público de sostenibilidad

- MESA REDONDA DE ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE – RSPO -

DAABON es miembro fundador de la RSPO, organización que se creó en 2004 para promover una palmiticultura sostenible que reconozca y respete las culturas locales y que adopte las prácticas que sean necesarias para preservar las condiciones y la calidad de los bienes y servicios ambientales. Está conformada por empresas productoras, procesadoras y comercializadoras; fabricantes de bienes de consumo y minoristas de productos de aceite de palma; instituciones financieras y organizaciones no gubernamentales de países productores y consumidores.

En 2011, Tequendama se convirtió en la primera empresa en América Latina en recibir la certificación RSPO; junto con los productores pequeños y medianos que hacen parte de su núcleo palmero a través de acuerdos de alianza productiva; convirtiéndose en referente de prácticas



From the soil to the market ®

sostenibles en palmicultura. En 2017 fueron certificadas las empresas Oleaginosas el Yuma S.A.S. y Palma y Trabajo S.A.S.

- PALM OIL INNOVATION GROUP

Desde 2016 somos miembros del Palm Oil Innovation Group – POIG - , una iniciativa privada impulsada por organizaciones no gubernamentales que velan por la adopción de prácticas ambiental y socialmente responsable en la producción de aceite de palma. Su principal punto de referencia son los estándares de la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible – RSPO–

- ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES

Tabla 8 Vinculación a asociaciones y agremiaciones	
Organización	Objetivo
Federación Colombiana de Ganaderos – FEDEGAN -	Organización gremial de los ganaderos de Colombia
Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite – FEDEPALMA -	Organización gremial de productores de palma de aceite
Federación Nacional de Cafeteros de Colombia	Organización gremial de los caficultores colombianos
Asociación de Bananeros del Magdalena – ASBAMA -	Organización gremial de los productores de banano del departamento del Magdalena
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI-	Organización de índole gremial creada, según sus estatutos, para defender, fomentar y difundir los principios políticos, económicos y sociales del sistema de libre empresa, basados en la dignidad humana, en la libertad, la democracia política, la justicia social y el respeto a la propiedad privada. Representa la sector privado ante entes nacionales y extranjeras que se ocupan de asuntos económicos y sociales.
Fedebiocombustibles	Organización gremial cuyo objetivo es “contribuir al crecimiento sostenible de la industria de los biocombustibles en Colombia, mediante la representación de los intereses de sus agremiados, la gestión de la política sectorial, la producción de información y difusión de conocimientos, promoviendo la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y la generación de empleo, la protección del medio ambiente y la diversificación de la canasta energética ¹ ”.
Cámara Colombo – Británica	Entidad privada sin ánimo de lucro dedicada a promover oportunidades de negocios e inversión entre Colombia y el Reino Unido
Business Alliance for Secure Commerce – BASC -	Es una alianza empresarial internacional, constituida bajo las leyes de los Estados Unidos, que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales..

¹ www.fedebiocombustibles.com.co



From the soil to the market ®

Cámara de Comercio de Santa Marta	“Entidad gremial privada, sin ánimo de lucro, encargada de fomentar el desarrollo empresarial del Departamento del Magdalena...” ² ”
Universidad del Magdalena	Universidad pública del nivel departamental, con sede principal en la ciudad de Santa Marta, capital del Magdalena. Es la entidad de educación superior que recibe el mayor número de estudiantes provenientes de los departamentos de Magdalena, Cesar y La Guajira.
Corporación Pro- Santa Marta Vital	La Corporación Santa Marta Vital es el ente promotor y gestor de iniciativas cívicas, conformado por empresas con unidades de negocio en Santa Marta..
Corpamag	Entidad estatal encargada, en el departamento del Magdalena, de “administrar los recursos naturales renovables, mediante la implementación de políticas públicas y el fortalecimiento de la cultura ambiental...” ³ ”
Cajas de Compensación Familiar Cajamag, Comfacesar, Comfaguajira y Cajasan	Entidades creadas con el propósito de administrar y pagar el subsidio familiar; en el marco del sistema del subsidio familiar, que es el conjunto de políticas, normas e instituciones orientadas a la protección integral del trabajador y su núcleo familiar.
Asociación de empresarios del Magdalena	Iniciativa del sector productivo privado del Magdalena y el Distrito de Santa Marta que busca aunar esfuerzos, para impulsar el desarrollo de la región.

- CERTIFICACIONES

Concientes de que la competitividad de las empresas radica en la confianza de sus clientes y que ésta no sólo con la calidad de los productos; sino también con la responsabilidad frente a los impactos que la producción puede generar en sistema ambientales y sociales, las empresas del GRUPO DAABON han accedido a los sellos de mayor prestigio para los diferentes segmentos de mercado.

Durante los años 2019, 2020 y 2021, parte de los esfuerzos, tanto de las órganos de gobernanza como de los diferentes equipos de trabajo, estuvieron orientados a generar, en perfecta coherencia con nuestro marco político y normativo, las condiciones de gestión corporativa que merecieron el otorgamiento de los siguientes sellos:

² https://www.facebook.com/camcomercioSM/?ref=page_internal

³ <https://www.corpamag.gov.co/>



Tabla 9
Sellos de certificación

Empresa	Certificaciones orgánicas						Certificaciones de calidad e inocuidad, sostenibilidad, cadena de custodia y seguridad					
Tequendama	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS / Japón	Bio Suisse / Suiza	Korea (FIPA) / Korea (EAFA)	Resoluciones 0187/2006 y 0199/2016 / Colombia	Kosher OU	Rainforest Alliance	Fairtrade USA	RSPO - P&C -	RSPO - SCCS	ISCC EU / TRADER
La Samaria	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS	Resolución 0187- Colombia	Bio Suisse / Suiza		Global Gap / Universal	Rainforest Alliance / Universal	BIOTROPICO Fairtrade			
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe –	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS	Bio Suisse			Rainforest Alliance	Kosher OU /				ISCC EU
Eco Bio Colombia	UE - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS				Rainforest Alliance / Universal					
Superportuaria	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS	Bio Suisse								
Palma y Trabajo Oleoyuma	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS / Japón	Bio Suisse / Suiza	Korea (FIPA) / Producción Agrícola y Korea (EAFA) / Procesamiento / Korea						RSPO - P&C / Universal (Producción Agrícola)	
Elogia (Antes, Construproyec)	UE/Europa - Reg. 834/2007 y 889/2008	NOP / USA	JAS / Japón	Bio Suisse / Suiza								



From the soil to the market ®

- RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

En el mes de febrero 2020, Tequendama recibió la autorización como Operador Económico Autorizado – OEA; calidad que le otorga la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN – de Colombia. Tal distinción, que respresenta un alto grado de confianza de la DIAN, la Policía Nacional y el Institutuo Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, se otorgó a través de la Resolución 000804 del 5 de febrero de 2020, para la categoría de seguridad y facilitación como Usuario Importador y la Resolución 000873 del 7 de febrero de 2020, para la categoría de seguridad y facilitador sanitaria como Usuario Exportador



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

ANA MILENA MARTINEZ, PRIMERA MUJER EN EL CARGO DE DE INGENIERO DE PRODUCCIÓN

Nació en Santa Marta, hacer 35 años; es Ingeniería Química de la Universidad Industrial de Santander - UIS - y fue la primera mujer en asumir el cargo de ingeniero de producción en una planta procesamiento del GRUPO DAABON. Es especialista en Dirección de Plantas industriales y magister en Ingeniería Administrativa; ambos títulos de la Universidad del Norte.

En sólo trece (13) años, ha pasado de ser miembro del equipo de Investigación y Desarrollo, ingeniero de producción, jefe de aseguramiento de la calidad, jefe de producción y actualmente se desempeña como Directora de producción del cluster agroindustrial, que abarca las plantas de procesamiento de aceite (refinería y fraccionamiento), la jabonería y la producción de biocombustible.

“Cuando llegué a DAABON acababa de recibir el título de ingeniera; me vinculé en el área de investigación y desarrollo, y poco tiempo después de la etapa de inducción, se presentó una oportunidad y me propusieron ser un ingeniero de producción. Hoy creo que fue una gran paso para mí y para las responsabilidades que han venido después; porque el trabajar en una planta es la única forma de dejar de ver los procesos como números o diagramas en una hoja, para entender y atender los incidentes que se presentan en el día a día de una planta”.

Se refiere a DAABON como una “buena escuela”. Su primer gran ascenso fue pasar de las áreas de producción a la de Aseguramiento de la calidad y eso – dice- representó para mí un cambio de perspectiva muy importante. *“desde la producción, uno está más encargado de el quehacer, del desarrollar un plan de producción; pero desde un área de calidad, son otros análisis los que se abordan y de cara al cliente. De esta etapa me quedaron relaciones laborales y personales que aprecio mucho: guardo las mejores referencias de la señora Hildegard en Europa; de Esther en los Estados Unidos; de Astrid en Reino Unido... todas esas personas, que conforman nuestro equipo en las oficinas internacionales, fueron fundamentales para cambiar la vista de lo que estaba haciendo... para entender y asumir que trabajamos para el cliente”.*

Reconoce como uno de sus más grandes retos, el poder estabilizar a los profesionales más jóvenes en los cargos que ocupan. Pese a que es una mujer joven, le asombra la forma como las personas a las que se les ha denominado “millennials” asumen el compromiso laboral; razón por la cual, se ha dado a la tarea, junto con el Departamento de Desarrollo Humano, de diseñar una estrategia orientada a que los profesionales jóvenes que llegan a la Compañía tengan la experiencia de haber llegado a una buena empresa, en la que existen todas las posibilidades de desarrollar su proyecto de vida. Actualmente, tiene a su cargo catorce ingenieros de producción y alrededor de doscientos (200) trabajadores de planta; entre hombres y mujeres.

Sobre el desafío de dirigir procesos de producción con equipos en los que priman trabajadores hombres, nos cuenta el cómo ha logrado el respeto y el aprecio de sus compañeros: *“ es cierto que estamos en una cultura machista; pero yo creo que con respeto y siendo serios, logramos tocar*



From the soil to the market®

puertas y abrirlas. Si no hay respeto, ni siendo hombre ni siendo mujer. Si reconoces en las personas su valor y la importancia de su trabajo, vas a tener gente agradecida y que te responde; hay reciprocidad... porque tú los has reconocido como persona y por el valor que tienen para la empresa”

Cree que sus competencias personales claves para desarrollar la carrera de ascenso que ha tenido hasta el momento, han sido el compromiso y la responsabilidad. “Me gusta lo que hago; quiero a la empresa en la que trabajo... Mi propósito es continuar creciendo en la Compañía; aún hay mucho por aprender; creer que se sabe todo es un error, porque nos vuelve confiados y el exceso de confianza en las propias capacidades, nos lleva a cometer graves errores”.

IV. GOBERNANZA

a. Órganos de estrategia corporativa

- JUNTA CORPORATIVA

La Junta Corporativa es el principal órgano de administración del GRUPO DAABON. Sus decisiones sobre toda la estructura corporativa, a manera de lineamientos que se operativizan en las empresas y los diferentes departamentos corporativos (backoffice). Está conformada, así:

- Presidente de la Junta Corporativa: Alvaro Jaramillo Buitrago
- Presidente Ejecutivo: Manuel Julián Dávila Abondano
- Co – fundadora: Doña Carmen Abondano de Dávila
- Vicepresidente Agroindustrial I: Alfonso Dávila Abondano
- Vicepresidente Agroindustrial II: Juan Carlos Dávila Abondano
- Vicepresidente Internacional: Alberto Pío Dávila Abondano
- Vicepresidenta de Gestión Social: Rosa Paulina Dávila Abondano
- Jeroen Douglas, Asesor externo
- Martin Acero, Asesor externo)
- José Alberto Vélez, Asesor externo

- PRESIDENTE CORPORATIVO.

El Presidente Corporativo del GRUPO DAABON es la persona encargada de establecer los lineamientos y aprobar, con base en los mismos, las estrategias de negocio que se adopten a través de las empresas que conforman el holding. Su misión es lograr que, atendiendo los principios éticos que orientan la gestión corporativa, el crecimiento de las compañía responda a las metas mundiales y regionales de desarrollo, a las oportunidades que brindan los mercados, a las disposiciones estatutales, a la responsabilidad frente a sus stakeholders; sin perder de vista los riesgos que puedan amenazar la estabilidad y/o el crecimiento de los negocios.



From the soil to the market®

- CO-FUNDADORA

Doña Carmen Abondano de Dávila, co-fundadora del GRUPO DAABON, es la persona encargada de vigilar que en el manejo de las compañías se cumplan los principios éticos y valores fundacionales, como salvaguarda del patrimonio y el buen nombre del GRUPO.

- ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

En cada una de las empresas, el máximo órgano social es la Asamblea de Accionistas. Tiene como objetivo, velar por el cumplimiento de las metas económicas y de productividad de las compañías, con sujeción a las normas legales y los principios éticos corporativos.

- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Se suscribió un Código de Buen Gobierno Corporativo que tiene como finalidad fijar las reglas y pautas de funcionamiento y gobierno de las empresas que conforman el GRUPO DAABON. Constituye un mandato expreso de estricto cumplimiento en todas las áreas e instancias del holding.

b. Órganos ejecutivos del gobierno corporativo

- PRESIDENTE EJECUTIVO

La misión del Presidente Ejecutivo es garantizar la sostenibilidad social, ambiental y económica del GRUPO; lo que implica, establecer una orientación estratégica de la organización, monitorear permanentemente los indicadores de las operaciones; asignar presupuestos; verificar el uso óptimo de los recursos y la aplicación de las políticas del talento humano; impulsar los procesos de comercialización; proponer y/o aprobar el diseño de nuevos productos. El desempeño del Presidente Ejecutivo es valorado por la Junta Corporativa. Los Vicepresidentes, a su vez, reportan su desempeño al Presidente Ejecutivo en las instancias de Juntas Directivas y Comités de Gerencia.

- VICEPRESIDENCIAS

Vicepresidente Agroindustrial. Es el responsable de establecer las políticas en las empresa que están a su cargo y de planificar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo. En cumplimiento de su misión, toma decisiones de índole financiero, de producción, de manejo del talento humano y de comercialización.



From the soil to the market®

Vicepresidente Internacional. Es el encargado de establecer las políticas de comercialización y las estrategias de relacionamiento con las oficinas internacionales.

Vicepresidente de Planeación y Desarrollo. Su responsabilidad es gestionar, formular, coordinar, y ejecutar proyectos para el GRUPO DAABON que permitan el crecimiento o fortalecimiento de la estructura existente; al igual que el surgimiento de nuevas áreas de negocios.

Vicepresidente de Gestión social. Su función es dirigir, organizar, formular políticas y adoptar planes, programas y proyectos que contribuyan a la proyección social corporativa, en cumplimiento de la misión, visión y objetivos organizacionales.

Vicepresidente Financiero. Es el responsable de dar cumplimiento a las políticas de manejo financiero que se toman en la Junta Corporativa. Sus funciones abarcan dar viabilidad a la asignación presupuestal aprobada en las Juntas Directivas o Comités de Gerencia de cada empresa; gestión bancaria; procesos de tesorería y contraloría.

Vicepresidente Ejecutivo. Es el líder de los procesos productivos, comerciales y administrativos en la división de banano, café y cacao.

Tabla 10 Vicepresidencias	
Vicepresidente Agroindustrial I	Alfonso Dávila Abondano
Vicepresidente Agroindustrial II	Juan Carlos Dávila Abondano
Vicepresidente Internacional	Alberto Pío Dávila Abondano
Vicepresidente de Planeación y Desarrollo	Alfonso Abondano Olivella
Vicepresidente Ejecutivo	Germán Zapata Hurtado Felipe Guerrero Zúñiga (A partir de mayo de 2021)
Vicepresidenta de Gestión Social	Rosa Paulina Dávila Abondano
Vicepresidente Financiero	Raúl Arenas Consuegra

- JUNTAS DIRECTIVAS / COMITÉS DE GERENCIA

Tequendama y Samaria tienen juntas directivas conformadas por tres miembros principales y sus suplentes, nombrados por la Asamblea General de Accionistas. Su función principal es la de administrar y establecer lineamientos estratégicos que parten de las decisiones tomadas en la Junta Corporativa del GRUPO y los accionistas.

Las demás empresas del GRUPO DAABON se administran a través de los Comités de Gerencia; en los que tienen asiento el presidente ejecutivo del Grupo; los vicepresidentes y el gerente de la Compañía. Son materia de este espacio, todos los procesos de producción, comercialización, asignación de presupuesto y manejo del talento humano. De igual forma se presentan los informes de los directores de departamentos y revisoría fiscal.



From the soil to the market®

- GERENCIAS

La Gerencia es el líder operativo y administrativo en cada una de las empresas; sus decisiones están basadas en los lineamientos que se reciben del Presidente ejecutivo, los vicepresidentes y la retroalimentación recibida en el Comité de Gerencia. Las Gerencias en las empresas del GRUPO DAABON están asignadas así:

Tabla 11 Gerencias	
Tequendama Div. Extractora y Cultivos	Walter Ritzel
Tequendama Div. Refinería	José Campo
La Samaria	Germán Zapata Hurtado Felipe Guerrero Zúñiga (A partir de mayo de 2021)
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – TERLICA - Superportuaria	Héctor Laserna Rosas
Zona Franca de Las Américas	Yurandir Zabalza
Elogia (Antes, Construproyec)	Julio González
Víctor Cabello	Víctor Cabello
Eco Bío Colombia	Germán Zapata Hurtado Felipe Guerrero Zúñiga (A partir de mayo 2021)
Voltaje Empresarial	Hernán Rodríguez
AFD Corporation	Ricardo Montoya
Oleaginoso el Yuma – Oleoyuma -	Sadoc Bertel
Palma y Trabajo	Sadoc Bertel
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	Hernándo Vergara

- DEPARTAMENTOS CORPORATIVOS

Los Departamento corporativos constituyen instancias de apoyo a la gestión gerencial, en aspectos tales como: Desarrollo Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sostenibilidad, Financiero; Contabilidad, Tesorería, Contraloría, Jurídico, Auditoría, Certificaciones, Sistema integrados de gestión, Seguridad Física y Sistemas. Al frente de cada Departamento está asignador un Director; así:

En 2020, el Departamento de Comercio Exterior pasó al nivel de Gerencia y está en cabeza de Ledys Morelli, hasta ese momento, directora de Comercio Exterior.

Tabla 12 Líderes de departamentos corporativos	
Desarrollo Humano	Alexandra Granados Alvaro Gómez Morales (A patir de 2020)
Karen Quinto	Seguridad y Salud en el Trabajo
Sostenibilidad.	Felipe Guerrero Zúñiga Carolina Torrado (A partir de mayo 2021)
Financiero	William Diazgranados
Contabilidad	Denisse Rambal
Tesorería	Fabiola Correa



From the soil to the market®

Contraloría	Jesús Carreño
Jurídico	José Barreche Ávila
Auditoría	Iveth Velandia
Certificaciones	Carlos Reyes Movilla
Sistemas Integrados de Gestión	Isabel Montes Karen Quinto (A partir de septiembre 2021)
Seguridad Física	Héctor Rúa
Sistemas	Henry Varela Jorge Andrade (A partir de octubre 2021)

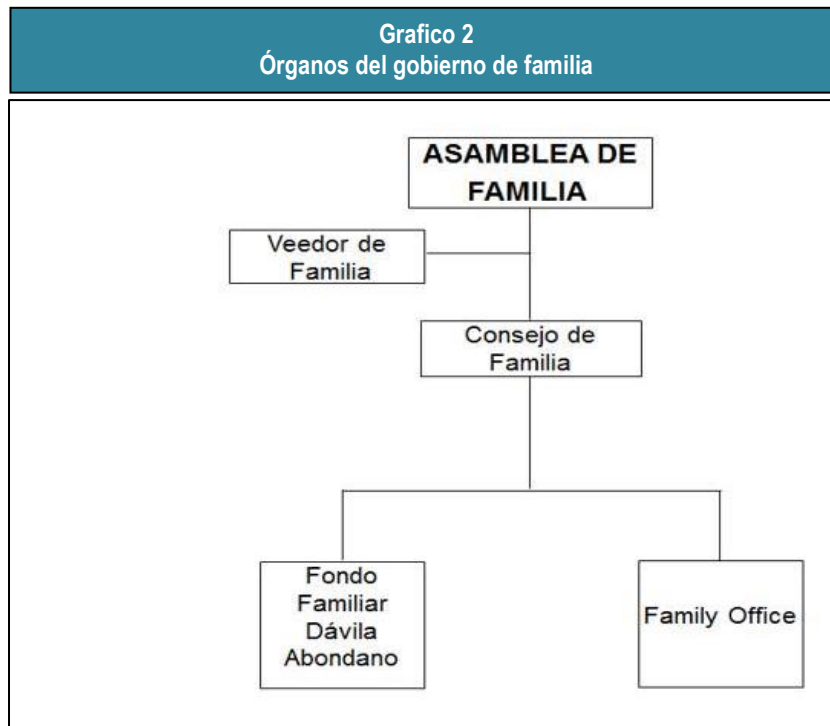
c. Órganos de gobierno de familia

La **Asamblea Familiar** está constituida por todos los miembros de la familia e incluye a los cónyuges y menores de edad. Se reúne una vez al finalizar cada año. Constituye el espacio en el que los familiares que no están al frente de las operaciones de la empresa reciben información general del desarrollo de los negocios; se identifican necesidades y se plantean propuestas o inquietudes generales.

El **Consejo de Familia** está integrado por los miembros de primera y segunda generación de la familia Dávila Abondano. Es la instancia creada para abordar los aspectos de la familia que tienen impacto sobre la empresa.

El **Fondo Familiar** es el encargado de administrar los bienes muebles e inmuebles de la familia y los recursos destinados a la formación y bienestar de quienes hacen parte de la familia empresaria. Al frente del Fondo Familiar está **The Family Office**.

El **Protocolo de Familia** es el acuerdo asumido por los miembros del Consejo de Familia, en el que están establecidos sus deberes y derechos. En este documento están todas las decisiones que, a juicio del Consejo de Familia, permiten una sana relación entre la familia empresaria y la empresa familiar. El **Veedor de Familia** es un miembro externo del Consejo, encargado de verificar el cumplimiento del Protocolo.



d. Cargos ejecutivos para temas económicos, ambientales y sociales

Sostenibilidad económica: los temas relacionados con la sostenibilidad económica de los negocios son materia de la Vicepresidencia Financiera y las Gerencias de las empresas. A cargo del Departamento Financiero están las áreas de Presupuesto, Tesorería, Contabilidad, Auditoría y Contraloría, que sirven de apoyo a las Gerencias.

Sostenibilidad ambiental: el desarrollo de las estrategias de sostenibilidad ambiental está en manos de la Vicepresidencia ejecutiva; a través de los departamentos de Sostenibilidad, encargado de operativizar la Política de Sostenibilidad y el Departamento de Certificaciones, responsable de la implementación de los estándares que permiten a las empresas del GRUPO, obtener los certificados que dan fe de su desempeño ambiental.

Sostenibilidad social: el Vicepresidente ejecutivo es el líder de los procesos de Sostenibilidad social, que se adelantan a través de los departamentos de Sostenibilidad, Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

MARÍA RIVAS, INNOVACIÓN NO TECNOLÓGICA EN EL SIGLO DE LAS EMOCIONES

María Rivas Barros, Sicológica especialista en Sicolología Cognitiva es la persona que se ha dado a la tarea de preparar al Grupo DAABON para vivir lo que ella misma considera es el “siglo de las emociones”; considerando que el bienestar, la salud mental y la felicidad no son temas exclusivos de la vida privada y que en el terreno empresarial, ajeno a hasta ahora de estas dimensiones del ser, donde el ser humano vive casi el 70% de su vida adulta, debe ser un entorno con capacidad y disposición a el individuo desarrolle su proyecto de vida y vea cristalizados sus sueños.

“... con la revolución cognitiva, con el siglo XXI, siendo el siglo de las emociones, lo que inicia realmente es el auge de la conciencia plena de que el bienestar, la salud mental, la felicidad, el crecimiento y el autodireccionamiento deben hacer parte de, entorno empresarial... un adulto promedio trabaja el 70% de su vida adulta; es el lugar donde más tiempo estamos. Pero al trabajo no solamente vamos a cumplir unas funciones; sino que a través de él, formamos nuestras habilidades de personalidad; ejecutamos nuestros valores; administramos nuestras emociones y autodirigimos el proyecto de vida; materializando una gran cantidad de planes personales”.

Pese a que se trata de un nuevo paradigma, el reto no está en el pensamiento consciente de que el rol de la empresa puede y debe abordar estas nuevas dimensiones, sino en desestimar hábitos que se han desarrollado a través de los años y que pueden estar tanto en líderes como en personas que hacen parte de los equipos.

“El trabajo no era un terreno para crecer y realizarnos como persona ni se entendían los conceptos de habilidades blandas, inteligencia emocional, habilidades cognitivas. No había un concepto claro de que cada persona tiene la batuta a la hora de dirigir su crecimiento personal y emocional, moral y social... el trabajo era simplemente la ejecución de una profesión. Esos hábitos han generado conductas y estilos de pensamiento en los que no hay cabida para re-pensar ni pensar diferente las relaciones con quienes hago equipo de trabajo”.

“Con la nueva conceptualización del entorno laboral, la persona tiene que reconocer sus potencialidades y sus habilidades para hacer las cosas diferentes. No tiene ningún valor la creencia de que lo que no aprendí de niño o de adolescente, ya no lo aprendí, Yo ya soy así. Hoy, con los descubrimientos maravillosos de la neurociencia, sabemos que tenemos una plasticidad cerebral que nos permite reorganizar patrones de conducta, en el momento en que lo que deseamos”.

El gran facilitador de este proceso en el Grupo DAABON; la persona que está liderando este proceso de transición hacia una empresa cuya capacidad de innovación superó los aspectos tecnológicos y hoy se adentra en las profundidades del ser humano; queriendo que el ámbito laboral se convierta en un espacio de crecimiento humano, es su Presidente Ejecutivo, Señor Manuel Julián Dávila



From the soil to the market ®

Abondano. La palabra crecimiento deja de circunscribirse al establecimiento de nuevas líneas productivas y centros de trabajo, para convertirse en una opción creada para los seres humanos que constituyen su fuerza laboral.

EMPRESAS INSPIRADORAS

De manera tangible, las empresas se enfrentan a la necesidad de recibir, potenciar y retener el talento de los llamados millenials – personas que nacieron entre 1981 y 1996, hijos de los *Baby Boomers*, y de la *Gen-X*; una generación que prefiere trabajar en empresas que respondan a su escala de valores, entre los que estos, el cuidado con el medio ambiente, el respeto a las mujeres y los niños, la alimentación saludable, etc. Personas que estarían dispuestas a ofrecer su potencial a las empresas; siempre que éstas se conviertan en escenarios que les permitan desarrollar su proyecto de vida; acompañar a sus hijos; tener una vida familiar saludable.

Actualmente, constituye casi el 40% de la fuerza laboral a nivel mundial y en el 2030 va a ser el 70% de la fuerza laboral y consumidora. Las empresas, si o si, tienen que abrir las puertas a los estudios sociodemográficos, sociológicos, psicológicos... para comprender los esquemas psicológicos de esta nueva generación y en relación con esto, hay varias cosas concretas:

- *“Es la primera generación que crece en medio de un gran desarrollo tecnológico. A la Generación X, la tecnología los alcanzó cuando tenían 18 ó 20 años. No es lo mismo que haber crecido cuando todo era más lento... cuando tenías que esperar la respuesta a una carta ... llamar por teléfono de ruedita... a que a los tres años de vida, tengas un amiguito en Japón y puedas jugar con él, utilizando del mismo video y los mismos personajes.”*

“Eso lleva a que la concepción del tiempo en un millenial sea mucho más rápida. Ellos no van a esperar 10 años a crecer en una empresa. Quieren crecer rápido, porque el cerebro de un millenial está cableado de una forma más ágil. La temporalidad es diferente”

Si esa es la idea de tiempo que tiene la nueva generación, una empresa innovadora; interesada en aprovechar el talento de la nueva generación, tendrá que adoptar procesos más ágiles... de contratación, de capacitación... Retroalimentar a un grupo de trabajo conformado por millenials no puede ocurrir una vez al año, cada vez que se dan las evaluaciones de desempeño. Es la generación del *Like*, de la *feedback* inmediato. Ellos necesitan ser retroalimentados con la misma celeridad con la que avanzan en sus procesos.

Serán mentores, más que líderes o jefes, quienes aprovechen el potencial de los millenials; aquellos que estén dispuestos a escuchar, consultar y ver en el joven a sucesor digno. Están dispuestos a moficiar el Planeta y lograr un mundo más justo y lo lograrán a través de las empresas, en la medida en que las corporaciones se conviertan en escenarios para sus ideales de vida. Más allá de eso, en que las empresas tengan características inspiradoras.



From the soil to the market®

El Grupo DAABON ha asumido el propósito de que las nuevas generaciones consideren sus empresas un buen sitio para trabajar, crecer y aportar a la transformación de la sociedad: condiciones de una generación

V. LA GENTE DEL GRUPO DAABON

La gestión de los grupos de interés en las empresas del GRUPO DAABON está basada en un proceso de comunicación permanente, a través de canales de doble vía que permitan escuchar con atención y actuar de manera diligente para que se cumplan los propósitos de respeto y observancia de la ley; cuidado y apoyo al talento humano con el que cuentan las empresas; honorabilidad en los acuerdos comerciales y buena vecindad.

a. Propuesta de valor y mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés

Tabla 13 Grupos de interés		
Grupo de interés	Propuesta de valor	Mecanismos de relacionamiento
Consejo de Familia	Preservación de los principios éticos con que surgió la empresa. Estabilidad de los negocios y el cumplimiento de las metas propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Corporativa - Presidente Corporativo - Presidencia ejecutiva - Comités de Gerencia - Vicepresidencias
Órganos de dirección	Metas alcanzadas, a partir de sus lineamientos y estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Corporativa - Junta Directiva - Comités de Gerencia
Trabajadores	Una experiencia de vida basada en un buen ambiente laboral, crecimiento personal y proyección a futuro, para el colaborador y su familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Comités de Trabajadores - Comité obrero-patronal (donde aplique) - Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo - Comités de Convivencia laboral - Comités de Género - Círculos de mujeres - Caracterización socioeconómica periódica - Evaluación de Impacto Social - Evaluación de desempeño - Evaluación de clima organizacional - Evaluación de riesgo sico-social - Sistema de Quejas Reclamos y Sugerencias - Correo institucional "Don DAABON"
Proveedores	Una relación basada en el respeto y la consideración que represente	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de creación de proveedores



From the soil to the market®

	oportunidad de crecimiento, tanto para la empresa DAABON, como para el proveedor.	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de selección, evaluación y re-evaluación de proveedores - Auditorías de proveedores - Ordenes de compra o servicio - Asesoría y acompañamiento para la formalización del proveedor microempresario - Asesoría y acompañamiento para obtención de sellos de certificación. - Asistencia técnica y espacios capacitación para los proveedores de fruta
Clientes	Una relación comercial de mutuo apoyo y confianza, basada en la transparencia y en la capacidad de entregar un producto y/o prestar un servicio que responde a las expectativas y necesidades del cliente.	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura comercial - Visitas a clientes - Recepción de clientes - Atención a procesos de auditorías de empresas clientes - Atención a procesos de certificación adoptados por clientes e involucrados en los acuerdos comerciales - Ferias comerciales - Periódico FairNews - PQRS a través de la página web - Encuestas de satisfacción
Comunidades locales	Empresas respetuosas de los valores y formas de vidas locales; de su contexto ambiental y cultural; generadoras de empleo y factores de desarrollo para sus comunidades vecinas.	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Gestion Social - Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos - Estudio de Impacto Social y ambiental - Procesos de consulta - Reuniones de socialización de proyectos, políticas, manuales y protocolos - Reunión anual con líderes comunales - Carteleras - Boletines
Organismos de certificación	Honestidad y transparencia; tanto en la implementación de los estándares de certificación, como de auditorías; respondiendo de esta forma, al compromiso adquirido con quienes esperan un producto con un sello de certificación que dan fe de las condiciones en que fue obtenido.	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorías Externas
Estado	Desde el principio del “buen ciudadano corporativo”, responder a las exigencias normativas establecidas por el Estado colombiano y por los estados en los cuales, desarrollamos actividades productivas y/o comerciales.	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes de cumplimiento ante los entes de control - Recepción de visitas de inspección (periódicas y no programadas) - Trámites legales



From the soil to the market®

		<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de obligaciones fiscales y tributarias- Apoyo a los planes de desarrollo- Estudios Ambientales y Sociales participativos
--	--	---

b. Nuestros colaboradores

Reportar las actividades de las compañías del GRUPO DAABON en relación con su gente durante los últimos tres años, determinados por los efectos de la pandemia Covid 19, es hacer referencia a su capacidad de asumir rápidamente los cambios y de generar estrategias de apoyo y acompañamiento a sus stakeholders más impactados o expuestos a las dificultades; que para este caso, fueron comunidades locales y trabajadores.

En las áreas de influencia de las instalaciones industriales y cultivos, después de que las autoridades decretaran medidas de aislamiento social, la respuesta de apoyo para evitar el desabastecimiento de las familias, debió ser inmediata. En ese momento, se donaron alrededor de 70 mil unidades de jabón; más de diez (10) toneladas de aceite de palma y la misma cantidad de alimentos no perecederos; junto a una campaña de auto-cuidado y protección frente al contagio, a través de los medios de comunicación y redes sociales.

En los equipos de trabajo, la primera decisión fue proteger al trabajador de mayor edad y con preexistencias por temas de salud; a través de la metodología de trabajo en casa. Para algunos centros, la jornada laboral se ajustó a las medidas asumidas por los gobiernos locales, con el fin de que los trabajadores pudiesen salir y volver a sus hogares en los horarios y días permitidos. Se mantuvo el aforo en oficinas y lugares comunes de las instalaciones, con dispositivos de bioseguridad para el ingreso; asimismo, se implementaron planes de alternancia; sobre todo, en las dependencias con mayor afluencia de trabajadores y cercanía entre los mismos. Se activó un sistema de seguimiento diario - Encuesta COVID – , con el fin de generar alertas tempranas sobre el comportamiento del virus entre la fuerza laboral. Eso permitió establecer las áreas más expuestas al contagio y con base en esta información, asumir las medidas de manejo apropiadas.

En ninguna de las empresas del GRUPO DAABON fue necesario desvincular trabajadores por los efectos de la pandemia. Infortunadamente, en los primeros momentos de la declaración de emergencia sanitaria se perdieron varias vidas; entre estas, miembros de familias de trabajadores: un impacto que aún lamentamos.

- **Beneficios de ley.** Las empresas del GRUPO DAABON contenidas en este reporte obedecen la legislación laboral colombiana y, con base en la misma, reconocen los derechos de su fuerza laboral a través de los siguientes beneficios:

- Cobertura de incapacidades
- Afiliación al sistema contributivo de salud
- Afiliación al sistema de pensiones



From the soil to the market ®

- Licencias por paternidad y maternidad
- Licencias remuneradas por calamidad doméstica, estudio, nupcias y luto
- Día de la familia
- Afiliación al ARL

- **Los acuerdos y las comunicaciones.** El correo electrónico, las carteleras y la plataforma virtual *Portal DAABON* son las herramientas básicas de comunicación interna entre los diferentes niveles de la estructura organizativa.

DON DAABON es el líder que comunica, a través del correo interno, cambios en los cargos administrativos; nuevos proyectos de gestión empresarial; directrices del gobierno corporativo; anuncios sobre procesos de capacitación; entre muchos otros temas que ingresan a las agendas de las empresas.

En el **Portal DAABON** y, específicamente, en el link *DHR*, está alojada toda la información que facilita la obtención de documentos que requiere el empleado para distintos procesos (constancias de trabajo, constancias de pagos, certificados de ingresos y retenciones, certificados de seguridad social, entre otros etc.). Así mismo es la plataforma a través de la cual se hacen las evaluaciones de desempeño – que son de tipo 360° – y la encuesta de clima organizacional. Todos los trabajadores tienen libre acceso, a través de su número de cédula y una contraseña personal, a la información del *link DHR*. En aquellos lugares en los que, por conectividad, es limitado el acceso a la plataformas virtuales, el equipo del Departamento de Desarrollo Humano es la dependencia encargada de implementar opciones de atención presencial personalizada.

En las empresas del GRUPO DAABON, el diálogo y los acuerdos, además de constituir una estrategia de gestión corporativa, cuentan con espacios deliberadamente creados para democratizar su ejercicio y hacer efectiva la participación de los trabajadores desde todos los niveles de su estructura. Dependiendo de la naturaleza de los temas a tratar, estos son:

- Comité de Trabajadores
- Comité obrero-patronal
- Comité de Género
- Comité de Convivencia laboral
- Comité paritario de SST
- Comité de Seguridad vial

- **“LA MILLA EXTRA” POR NUESTROS COLABORADORES.** Las empresas del GRUPO DAABON han decidido “correr al milla extra” por sus empleados; esto es, ir más allá de lo legalmente establecido y ser una empresa orientada al cuidado de la gente: beneficios tales como, medicina prepagada, auxilios educativos; apoyo psicológico orientado al desarrollo del ser, para que los líderes ejerzan un liderazgo inspirador frente a los diferentes grupos de trabajo; acompañamiento sico-social y legal para quienes están próximos a retirarse, marcan la diferencia en la experiencia laboral.



From the soil to the market®

El plan de medicina prepagada es una contribución que hace la empresa para fortalecer el sistema obligatorio de salud. De acuerdo con la disponibilidad presupuestal, los trabajadores y sus familias pueden tener acceso a un plan de tratamiento especializado y mejores condiciones al momento de una hospitalización o cirugía. En materia de educación, ser trabajador de las empresas DAABON abarca la posibilidad de avanzar en el desarrollo académico: el auxilio educativo permite al colaborador ascender desde las etapas básicas de primaria o secundaria, hasta la profesionalización universitaria y los estudios de post-grado.

Y cuando llega al etapa de la pre-pensión, DAABON se encarga de acompañar a su colaborador, brindándole asesoría sico-social y legal, hasta el día en que se fije el cumplimiento de la edad y el tiempo de trabajo establecidos para pensión. El propósito es crear las condiciones necesarias para que quien haya servido al GRUPO, transite de manera segura y sin contratiempos emocionales o legales hasta el momento de su retiro.

c. Participación de la mujer

GRI 405-1

La participación de la mujeres en las empresas del GRUPO DAABON obedece a un reconocimiento de sus capacidades; tanto para asumir roles de liderazgo como para hacer parte de equipos administrativos, técnicos y de labores en campo. Cualquiera que sea su perfil o competencia con el que ingresa, el Ser femenino encuentra en DAABON una oportunidad para desarrollar su proyecto de vida.

La Política corporativa de género, adoptada en 2021, establece los siguientes objetivos:

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

DOÑA CARMEN ABONDANDO DE DÁVILA, Co-fundadora

DOÑA ROSA PAULINA DÁVILA ABONDANO, Vicepresidenta de Relaciones Públicas

- Posiciones administrativa en manos de mujeres por empresas

Tabla 14 CARGOS ADMINISTRATIVAS POR GENERO				
Empresa	Directora	Jefa	Director	Jefe
Biocombustibles Del Caribe	1		3	2
La Samaria		1		2
Palmed				1
Tequendama	9	14	8	19
Ecobio Colombia				1
Elogia Soluciones	1	2	3	4
Oleoyuma			1	
Palma y Trabajo	1		1	1
Superlogistic				1
Superportuaria				1
Terlica		2	1	2
Total	14	23	20	36

d. Gestión de la fuerza laboral

Tabla 15 Número de empleados	2019	2020	2021
AFD Corporation	37	40	38
La Samaria	616	666	446
Tequendama	901	957	907
Elogia (Antes, Construproyec)	163	197	191
Eco Bio Colombia	8	9	14
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	104	110	84
Palma y Trabajo – Palmatra	60	87	75
Progreso Palmero	69	116	90
Superportuaria	21	23	27
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	54	60	49
Voltaje Empresarial	1	0	0
Transbiio	15	16	23
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	63	73	55
Zona Franca Las Américas – ZFA	27	34	35

Tabla 16 Número de empleados menores de 30 años	2019	2020	2021
AFD Corporation	5	6	8
La Samaria	194	231	126
Tequendama	195	230	204
Elogia (Antes, Construproyec)	29	38	37



From the soil to the market ®

Eco Bio Colombia	3	3	6
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	22	23	12
Palma y Trabajo – Palmatra	24	42	33
Progreso Palmero	16	43	24
Superportuaria	6	8	8
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	11	14	10
Voltaje Empresarial	0	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	16	18	10
Zona Franca Las Américas – ZFA	10	13	12

Tabla 17 Número de empleados entre 31 y 50 años	2019	2020	2021
AFD Corporation	20	23	22
La Samaria	92	123	237
Tequendama	240	261	515
Elogia (Antes, Construproyec)	99	133	147
Eco Bio Colombia	3	5	8
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	74	80	66
Palma y Trabajo – Palmatra	27	39	37
Progreso Palmero	35	56	52
Superportuaria	10	11	13
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	30	32	27
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	38	47	38
Voltaje Empresarial	0	0	0
Zona Franca Las Américas – ZFA	12	17	20

Tabla 18 Número de empleados de 51 años en adelante	2019	2020	2021
AFD Corporation	9	11	8
La Samaria	92	100	83
Tequendama	181	191	188
Elogia (Antes, Construproyec)	28	31	30
Eco Bio Colombia	0	1	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	6	7	6
Palma y Trabajo – Palmatra	6	6	5
Progreso Palmero	17	17	14
Superportuaria	4	4	6
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	11	14	12
Biocombustible del Caribe – BIOSC -	7	8	7
Voltaje Empresarial	1	1	0
Zona Franca Las Américas – ZFA	4	4	3



From the soil to the market ®

Tabla 19 Número de empleados por sexo		2019	2020	2021
AFD Corporation	Hombres	33	39	37
	Mujeres	1	1	1
La Samaria	Hombres	487	572	370
	Mujeres	83	94	76
Tequendama	Hombres	798	914	789
	Mujeres	55	41	118
Elogiaa (Antes, Construproyec)	Hombres	128	170	193
	Mujeres	17	23	21
Eco Bio Colombia	Hombres	2	3	14
	Mujeres	0	0	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Hombres	80	88	64
	Mujeres	18	22	20
Palma y Trabajo – Palmatra	Hombres	44	75	67
	Mujeres	18	22	8
Progreso Palmero	Hombres	59	104	81
	Mujeres	7	12	9
Superportuaria	Hombres	18	23	25
	Mujeres	4	5	2
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe -Terlica -	Hombres	47	53	41
	Mujeres	5	7	8
Voltaje Empresarial	Hombres	1	1	0
	Mujeres	0	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Hombres	49	69	49
	Mujeres	2	4	6
Zona Franca Las Américas – ZFA	Hombres	11	12	32
	Mujeres	9	10	3
Comentarios:	El 13,69% de l a planta de personal corresponde a personal de sexo femenino			

Tabla 20 Número de nuevos ingresos		2019	2020	2021
AFD Corporation		2	6	9
La Samaria		150	96	55
Tequendama		154	102	95
Elogia (Antes, Construproyec)		50	53	75
Eco Bio Colombia		2	3	9
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma		8	12	9
Palma y Trabajo – Palmatra		9	33	19
Progreso Palmero		8	50	2
Superportuaria		3	4	10
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -		10	8	8
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -		4	22	5
Voltaje Empresarial		1	0	0
Zona Franca Las Américas – ZFA		4	9	11

Tabla 21 Tasa de rotación		2019	2020	2021
AFD Corporation		1	3	10
La Samaria		150	58	115



From the soil to the market®

Tequendama	159	85	190
Elogia (Antes, Construproyec)	29	20	44
Eco Bio Colombia	2	2	12
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	12	10	33
Palma y Trabajo – Palmatra	10	9	20
Progreso Palmero	8	6	21
Superportuaria	3	3	5
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	10	2	12
Voltaje Empresarial	1	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	1	14	28
Zona Franca Las Américas – ZFA	4	5	11

Tabla 22 Número de empleados acogido al permiso parental		2019	2020	2021
AFD Corporation	Hombres	0	0	1
	Mujeres	0	0	0
La Samaria	Hombres	0	7	10
	Mujeres	0	0	1
Tequendama	Hombres	0	0	17
	Mujeres	0	0	1
Elogia (Antes, Construproyec)	Hombres	0	0	4
	Mujeres	1	1	0
Eco Bio Colombia	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Hombres	0	0	1
	Mujeres	0	0	0
Palma y Trabajo – Palmatra	Hombres	0	0	1
	Mujeres	0	1	0
Progreso Palmero	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Voltaje Empresarial	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	3	0
Zona Franca Las Américas – ZFA	Hombres	0	0	1
	Mujeres	0	0	0

Tabla 23 Número de empleados hombres / tipos de contrato		2019	2020	2021
AFD Corporation	Término fijo	3	4	13
	Término indefinido	24	24	24
	Jornada completa	27	28	37
La Samaria	Término fijo	66	93	137
	Término indefinido	233	233	233
	Jornada completa	299	326	370
Tequendama	Término fijo	52	94	173



From the soil to the market ®

	Término indefinido	607	615	616
	Jornada completa	659	709	789
Elogia (Antes, Construproyec)	Término fijo	14	18	86
	Término indefinido	81	106	107
	Jornada completa	95	124	193
	Media jornada	N.A.	N.A.	N.A.
Eco Bio Colombia	Término fijo	0	3	12
	Término indefinido	2	2	2
	Jornada completa	2	5	14
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Término fijo	33	35	41
	Término indefinido	23	23	23
	Jornada completa	56	58	64
Palma y Trabajo – Palmatra	Término fijo	7	26	42
	Término indefinido	25	25	25
	Jornada completa	32	51	67
Progreso Palmero	Término fijo	20	60	61
	Término indefinido	20	20	20
	Jornada completa	40	80	81
Superportuaria	Término fijo	0	1	11
	Término indefinido	14	14	14
	Jornada completa	14	15	25
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	Término fijo	3	6	11
	Término indefinido	28	29	30
	Jornada completa	31	35	41
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Término fijo	0	4	8
	Término indefinido	37	40	41
	Jornada completa	37	44	49
Zona Franca Las Américas – ZFA	Término fijo	3	9	18
	Término indefinido	14	14	14
	Jornada completa	17	23	32
Comentario:	Ninguna de las empresas del GRUPO DAABON tiene la modalidad de media jornada laboral			

Tabla 24 Número de empleados mujeres / tipos de contrato		2019	2020	2021
AFD Corporation	Término fijo	0	0	0



From the soil to the market ®

	Término indefinido	1	0	0
	Jornada completa	2	23	32
La Samaria	Término fijo	14	20	31
	Término indefinido	44	45	45
	Jornada completa	58	65	76
Tequendama	Término fijo	13	18	33
	Término indefinido	83	85	85
	Jornada completa	96	103	118
Elogia (Antes, Construproyec)	Término fijo	0	0	6
	Término indefinido	13	15	1
	Jornada completa	13	15	7
Eco Bio Colombia	Término fijo	0	0	0
	Término indefinido	0	0	0
	Jornada completa	0	0	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Término fijo	5	7	10
	Término indefinido	10	10	10
	Jornada completa	15	17	20
Palma y Trabajo – Palmatra	Término fijo	0	2	5
	Término indefinido	3	3	3
	Jornada completa	3	5	8
Progreso Palmero	Término fijo	4	6	7
	Término indefinido	2	6	2
	Jornada completa	6	12	9
Superportuaria	Término fijo	0	0	0
	Término indefinido	2	2	2
	Jornada completa	2	2	2
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica-	Término fijo	0	1	3
	Término indefinido	5	5	5
	Jornada completa	5	6	8
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Término fijo	0	1	1
	Término indefinido	5	5	5
	Jornada completa	5	6	6
Zona Franca Las Américas – ZFA	Término fijo	0	0	1
	Término indefinido	1	1	2
	Jornada completa	1	1	3
Comentario:	Ninguna de las empresas del GRUPO DAABON tiene la modalidad de media jornada laboral			

Tabla 25 Horas de formación ofrecidas a los empleados		2019	2020	2021
AFD Corporation		285,5	251,5	379
La Samaria		10424	15710,75	18569,75
Tequendama		33985,75	37634,2	51793
Elogia (Antes, Construproyec)		6041,5	9117,5	6674,5
ECO BIO Colombia		68,5	1	145,75
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma		13088	2844,75	9937
Palma y Trabajo – Palmatra		3216,75	2811	2698,25
Progreso Palmero		8082,75	3136,75	7186
Superportuaria		951,25	382,75	1698,25
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -		2285,25	1337	2476
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-		48	997,5	4103,75
Zona Franca Las Américas – ZFA		486	204,5	572

Tabla 26 Horas de formación ofrecidas a los empleados / sexo		2019	2020	2021
AFD Corporation	Hombres	277	251,5	347,5
	Mujeres	8,5		31,5
La Samaria	Hombres	8245	13108,75	14265
	Mujeres	2179	2602	4304,75
Tequendama	Hombres	31765	35762,65	45701,25
	Mujeres	2220,75	1871,55	6091,75
Elogia (Antes, Construproyec)	Hombres	5231	8110,75	5655,5
	Mujeres	810,5	1006,75	1019
Eco Bio Colombia	Hombres	68,5	1	145,75
	Mujeres	0	0	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Hombres	11281	2367,75	8155,5
	Mujeres	1807	477	1781,5
Palma y Trabajo – Palmatra	Hombres	2904,5	2471	2277
	Mujeres	312,25	340	421,25
Progreso Palmero	Hombres	7159,25	2647,75	5690,25
	Mujeres	923,5	489	1495,75
Superportuaria	Hombres	921	327,25	1334,25
	Mujeres	30,25	55,5	364
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Hombres	1892	1108	2025,75
	Mujeres	393,25	229	450,25
Voltaje Empresarial	Hombres	8	24	0
	Mujeres	0	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Hombres	48	932,5	3593,25
	Mujeres	0	65	510,5
Zona Franca Las Américas – ZFA	Hombres	446,5	120	400
	Mujeres	39,5	84,5	172

Tabla 27 Número de empleados con evaluación anual de desempeño		2019	2020	2021
AFD Corporation		29	30	0
La Samaria		313	360	0
Tequendama		903	1064	0



From the soil to the market ®

Elogia (Antes, Construproyec)	580	676	0
Eco Bio Colombia	118	136	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	126	142	0
Palma y Trabajo – Palmatra	103	137	0
Progreso Palmero	88	126	0
Superportuaria	9	21	0
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	1	8	0
Voltaje Empresarial	74	77	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	43	76	0
Zona Franca Las Américas – ZFA	33	67	0

Tabla 28 Número de empleados con evaluación anual de desempeño / sexo		2019	2020	2021
AFD Corporation	Hombres	28	29	0
	Mujeres	1	1	0
La Samaria	Hombres	312	359	0
	Mujeres	57	70	0
Tequendama	Hombres	580	683	0
	Mujeres	38	42	0
Elogia (Antes, Construproyec)	Hombres	80	113	0
	Mujeres	8	13	0
Eco Bio Colombia	Hombres	1	8	0
	Mujeres	0	0	0
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Hombres	74	77	0
	Mujeres	14	16	0
Palma y Trabajo – Palmatra	Hombres	29	60	0
	Mujeres	4	7	0
Progreso Palmero	Hombres	47	95	0
	Mujeres	6	9	0
Superportuaria	Hombres	14	16	0
	Mujeres	1	1	0
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Hombres	36	38	0
	Mujeres	6	5	0
Zona Franca Las Américas – ZFA	Hombres	30	29	0
	Mujeres	1	2	0
Comentarios	A la fecha de diligencia de este informe, la ejecucion de la evaluacion de Desempeño no se ha llevado a cabo aun, dado que se estan reestructurando conceptos, competencias, escalas y medio para ejecutar la misma			

Tabla 29 Indicadores de cumplimiento del plan de evaluación de desempeño	2019	2020	2021
AFD Corporation	85%	83%	0%
La Samaria	83%	87%	0%
Tequendama	89%	88%	0%
Elogia (Antes, Construproyec)	91%	89%	0%
Eco Bio Colombia	84%	99%	0%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	88%	92%	0%
Palma y Trabajo – Palmatra	91%	95%	0%
Progreso palmer	95%	90%	0%



From the soil to the market ®

Superportuaria	94%	95%	0%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	93%	92%	0%
Zona Franca Las Américas – ZFA	84%	86%	0%

Tabla 30 Indicadores de cumplimiento del plan de capacitaciones			
	2019	2020	2021
AFD Corporation	100%	100%	100
La Samaria	92%	96%	96%
Tequendama	88%	98%	99%
Elogia (Antes, Construproyec)	92%	100%	97%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	98%	100%	100
Palma y Trabajo – Palmatra	100%	100%	100%
Progreso palmero	100%	100%	100%
Superportuaria	100%	92%	90%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	93%	98%	94%
Zona Franca Las Américas – ZFA	79%	100%	100

e. Condiciones de seguridad y salud para nuestros equipos de trabajo

Tabla 31 Porcentaje de trabajadores representados en Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo		
Empresas	2019	2020
AFD Corporation	20%	20%
La Samaria	7,16%	7,26%
Tequendama (División cultivos y extractora)	8,60%	8,30%
Tequendama (División refinería)	0,50%	0,50%
Elogia (Antes, Construproyec)	Copasst	7,27%
	Cocol	7,27%
	Víal	5,45%
ECO BIO COLOMBIA Colombia	20,00%	13,33%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	18,00%	16,00%
Palma y Trabajo – Palmatra	46,00%	24,00%
Progreso Palmero	29,00%	15,00%
Superportuaria	21,05%	21,05%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	16,00%	16,00%
Voltaje Empresarial	100%	100%
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	13%	13%
Zona Franca Las Américas – ZFA	13%	13%

Tabla 32 Tipos de accidentes de trabajo con mayor ocurrencia	
AFD Corporation	Caidas a diferente nivel Heridas con herramientas cortopunzantes Golpes con o contra objetos.
La Samaria	Caidas a nivel por riesgo locativo Heridas con herramientas cortopunzantes Sobre-esfuerzo asociados a manipulación de carga y movimiento fallido de algunos musculos
Tequendama (División extractora)	Caidas a Nivel (resbalon o tropiezo) Caidas de objetos

	Heridas con herramientas cortopunzantes Golpes por o contra objetos Sobre-esfuerzo muscular asociado a manipulación de cargas Exposición o contacto con temperaturas extremas.
Tequendama (División refinería)	En el año 2021 se presentaron once accidentes de trabajo distribuidos en los siguientes factores de riesgo: mecanico: 3; quimico:4; locativo: 4
Construproyect (Hoy, Elogia)	Accidentes asociados a riesgos de transito Golpes con o contra objetos Contusiones o aplastamientos Torceduras, esguinces, desgarres musculares
Eco Bio Colombia	Heridas con herramientas cortopunzante
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	Caidas por terreno irregular Caidas de objetos Heridad con herramientas cortopunzantes Sobre-esfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas
Palma y Trabajo – Palmatra	Pisadas, choques o golpes con herramientas manuales y equipos Sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas.
Progreso Palmero	Pisadas, choques o golpes con herramientas manuales y equipos Sobreesfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas.
Superportuaria	Atrapamiento Caída a nivel Sobre.esfuerzo
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica-	Golpes Picaduras Atrapamiento
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	Caidas a nivel por riesgo locativo Atrapamientos
Zona Franca Las Américas – ZFA	Caída a nivel Accidentes por riesgo transito Sobre-esfuerzos

Tabla 33
Tasa de frecuencia anual de accidentes

Empresas	2019	2020	2021
AFD Corporation	15,60%	25,0%	15,7%
La Samaria	9,03%	15,88%	13,34%
Tequendama (División cultivos y extractora)	6,10%	8,6%	9,1%
Tequendama (División refinería)	2,80%	0,00%	7,62%
Elogia (Antes, Construproyec)	7,41%	4%	0,59
Eco Bio Colombia	0,00%	0%	7,69%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	14,00%	3%	2%
Palma y Trabajo – Palmatra	20,41%	4%	4%
Progreso Palmero	31,25%	4%	4%
Superportuaria	0%	0%	0%
Terminal del Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	1,60%	8,40%	8,93%
Voltaje Empresarial	0%	0%	0%
Biocombustibles Sostenible del Caribe – BIOSC -	0%	10%	9,84%
Zona Franca Las Américas – ZFA	10,3%	3%	3%

Tabla 34 Tipos de enfermedades laborales con mayor riesgo de ocurrencia	
La Samaria	Enfermedades osteomuscular (columna, túnel carpiano).
Tequendama (División cultivos y extractora)	Enfermedades osteomusculares (discopatía lumbar)
Tequendama (División refinería)	Enfermedades osteomusculares
Eco Bio Colombia	Enfermedades osteomusculares (columna)
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	Síndrome del túnel carpiano
Superportuaria	Enfermedades osteomusculares
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	Desórdenes musculoesqueléticos
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Desórdenes musculoesqueléticos

Tabla 35 Tasa de frecuencia anual de enfermedades laborales	2019	2020	2021
AFD Corporation	0%	0%	0%
La Samaria	0%	0%	0%
Tequendama (División cultivos y extractora)	0,3%	0%	0,64
Tequendama (División refinería)	0%	0%	0,0%
Elogia (Antes, Construproyec)	0%	0%	0%
Eco Bio Colombia	0%	0%	0%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	1,0%	0%	1%
Palma y Trabajo – Palmatra -	1,0%	0%	0%
Progreso Palmero	0%	0%	0%
Superportuaria	0%	0%	0%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	0%	0%	0%
Voltaje Empresarial	0%	0%	0%
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	0%	6,3%	0%
Zona Franca Las Américas – ZFA	0%	0,0%	0%

Tabla 36 Tasa anual de días perdidos	2019	2020	2021
Empresas			
AFD Corporation	0,04%	0,11%	0,15%
La Samaria	5,72%	3,5%	3,5%
Tequendama (División cultivos y extractora)	1,18%	7,71%	2,40%
Tequendama (División refinería)	0,33%	3,8%	4,7%
Elogia (Antes, Construproyec)	2,29%	1,5%	1,7%
Eco Bio Colombia	0%	0%	0%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	35,89%	1,70%	2,01%
Palma y Trabajo – Palmatra	35,62%	5,83%	3,16%
Progreso Palmero	106,30%	9,96%	4,31%
Superportuaria	0,0%	2,00%	2,22%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	4,80%	8,40%	8,93%
Voltaje Empresarial	0,00%	0%	0%
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	0,%	10%	9,84%
Zona Franca Las Américas – ZFA	0,048%	1,20%	2%

Tabla 37 Tasa de absentismo laboral			
Empresas	2019	2020	2021
AFD Corporation	7,28%	0,11	0,15
La Samaria	1634%	3,1%	3,5%
Tequendama (División cultivos y extractora)	1,70%	1,17	2,30
Tequendama (División refinera)	1,18%	3,7%	4,7%
Elogia (Antes, Construproyec)	1,01%	0,4	0,4
Eco Bio Colombia	1,50%	0,0%	0,0%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	136%	1,70%	2,01%
Palma y Trabajo – Palmatra	63%	5,83%	3,16%
Progreso Palmero	106%	7,96%	4,31%
Superportuaria	0,6%	2,00%	2,22%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	3,89%	53,0%	24,0%
Voltaje Empresarial	0%	0	0
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	1,08%	0,3%	2,6%
Zona Franca Las Américas – ZFA	1,5%	1,20%	2,00%

Tabla 38 Número de muertes por accidente de trabajo
Nota: Durante el período que se reporta no se registraron muertes por accidente laboral

Tabla 39 Sistema de registro y presentación de información estadística de accidentes	
Empresas	Sistemas de registro y presentación
AFD Corporation -	<ul style="list-style-type: none"> - Comité mensual de evaluación de resultados - Espacio anual de rendición de cuentas
La Samaria	<ul style="list-style-type: none"> - Informes semanales, mensuales y anuales - Informe de gerencia, en el que se presentan indicadores de severidad y tasa de accidentalidad, de acuerdo con los siguientes ítems: <ul style="list-style-type: none"> - Número de accidentes - Días perdidos por accidentes - Número de trabajadores - Tasa de AT por finca - Condiciones identificadas durates las inspeccion y mejoras recomedadas. - Mejoras ejecutadas
Tequendama	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de Gestión SIG para Junta administartiva (Mensual) - Comité de Plantación (mensual) - Espacio anual de rendicion de cuentas
Elogia (Antes, Construproyec)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica el procedimiento de reporte de investigación de incidentes, accdientes y enfermedades laborales, sinietros viales, incidentes ambientales, actos y condiciones inseguras, condiciones de salud, codificado P-AD-03, que define los criterios de investigación para cada caso y arroja el insumo para definir las estadísticas de cuerdo con los requerimientos legales aplicables a la organizacion. Estos proceso se relizan con el apoyo la ARL para el seguimiento de los

	<p>todos los casos presentados y que son considerados como accidente de trabajo</p>
Eco Bio Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Informe gerencial (mensual). Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes - Informe de indicadores al SIG (mensual). Contiene indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad - Informe de jefatura / vicepresidencia (mensual). Se presentan indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes. <p>Dentro del SG-SST se presentan informes con periodicidad distintas, en los cuales se calculan diferentes variables que describen el comportamiento del sistema</p>
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	<ul style="list-style-type: none"> - Informe gerencial (mensual). Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes - Informe de indicadores al SIG (mensual). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad - Informe jefatura / vicepresidencia (mensual) Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas hombres trabajadas - Número de accidentes - Días perdidos por accidentes - Número de trabajadores
Palma y Trabajo - Palmatra	<p>En el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan informes con periodicidades distintas. en cada uno de estos espacios se presentan variables que describen el comportamiento del sistema.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe gerencial (mensual). Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes - Informe de indicadores al SIG (mensual). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad - Informe jefatura / vicepresidencia (mensual) Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes. <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas hombres trabajadas - Número de accidentes - Días perdidos por accidentes - Número de trabajadores
Progreso Palmero	<ul style="list-style-type: none"> - Informes estadísticos de accidentes de trabajo
Superportuaria	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de Gestión SIG: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia. - Rendición de cuenta SST: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia; comparativo de accidentatidad

	<p>por años; comparativo de accidentalidad con el sector; principales causas de accidentalidad; plan de acción de auditoría.</p>
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de Gestión SIG: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia. - Rendición de cuenta SST: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia, comparativo de accidentalidad por años, comparativo de accidentalidad con el sector, causas principales de la accidentalidad, plan de acción de auditoría. La información mencionada anteriormente se entrega de manera mensual
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de indicadores al SIG (mensual). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad - Informe jefatura / vicepresidencia (mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes. <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas hombres trabajadas - Número de accidentes - Días perdidos por accidentes - Número de trabajadores
Zona Franca Las Américas - ZFA	<ul style="list-style-type: none"> - Informe gerencial (mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes. - Informe de indicadores al SIG (mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad. - Informe jefatura / vicepresidencia (mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes. <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas hombres trabajadas - Número de accidentes - Días perdidos por accidentes - Número de trabajadores

Tabla 40	
Programas de prevención y sensibilización frente al riesgo en materia de Seguridad y Salud en el trabajo	
Empresas	Programas
AFD Corporation	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de almacenamiento y manipulación de sustancias químicas. - Programa de riesgo psicosocial. - Programa de alcohol y drogas - Programa de gestion medicina preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biologico, inspecciones de seguridad, observacion del comportamiento en campo, actualizacion de instructivos de labores, formacion tecnica de labores.



From the soil to the market ®

	<ul style="list-style-type: none"> - Reinducciones en Seguridad y Salud en el Trabajo - Protocolo para la prevención y contención Covid-19
La Samaria	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de riesgo psicosocial. - Programa de alcohol y drogas - Programa de gestion Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biológico. - Inspecciones de seguridad, observacion del comportamiento en campo - Actualizacion de instructivos de labores, formacion tecnica de labores. - Reinducciones en SST - Protocolo para la prevención y contención Covid-19
Tequendama	<p>Planta Extractora</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de riesgo psicosocial. - Programa de alcohol y drogas - Programa de gestion Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biologico, - Inspecciones de seguridad, - Actualizacion de instructivos de labores, formacion tecnica de labores. - Reinducción en SST - Programa de Riesgo mecanico y control de energias peligrosas - Protocolo para la prevención y contención Covid-19 <p>Cultivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de riesgo psicosocial. - Programa de alcohol y drogas - Programa de gestion Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biologico, - Inspecciones de seguridad, - Actualizacion de instructivos de labores, formacion tecnica de labores. - Reinducción en SST - Protocolo para la prevención y contención Covid-19 <p>Refinería</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de riesgo psicosocial. - Programa de alcohol y drogas - Programa de gestion Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biologico, - Inspecciones de seguridad, - Actualizacion de instructivos de labores, formacion tecnica de labores.

	<ul style="list-style-type: none"> - Reinducción en SST - Protocolo para la prevención y contención Covid-19
<p>Elogia (Antes, Construproyec)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de orden, aseo y buenas prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo - Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesquelético - Programa de vigilancia epidemiológica de conservación auditiva - Programa de vigilancia epidemiológica de conservación visual - Programa de vigilancia epidemiológica respiratoria - Programa de riesgo psicosocial - Programa de mantenimiento de infraestructura y equipos - Programa de gestión de riesgos para la prevención de caídas de altura - Programa para la SSTA para constratistas - Plan estratégico de Seguridad vial - Plan de emergencia y contingencia en actividades de transporte - Procedimientos seguros para trabajo en áreas de altas temperaturas - Procedimiento de mantenimiento preventivo y correctivo
<p>Eco Bio Colombia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de gestión de medicina preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas.
<p>Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de vigilancia epidemiológica prevención Osteomuscular - Programa prevención consumo alcohol y drogas, programa estilo de vida saludable, PVE Riesgo Psicosocial, - Programa inspecciones de seguridad, SVE y protocolo de Bioseguridad Covid 19, - Programa de trabajo seguro en alturas, - Programa de trabajo en áreas con altas temperaturas - Procedimiento de tareas de alto riesgos, AROS y Estándares de seguridad - Plan de prevención y atención de emergencias

	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad - Programa de prevención del riesgo químico - Plan de formación en SST - Plan estratégico de Seguridad vial.
Palma y Trabajo – Palmatra	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de vigilancia epidemiológica prevención Osteomuscular - Programa prevención consumo alcohol y drogas, programa estilo de vida saludable, PVE Riesgo Psicosocial, - Programa inspecciones de seguridad, SVE y protocolo de Bioseguridad Covid 19, - Programa de trabajo seguro en alturas, - Programa de trabajo en áreas con altas temperaturas - Procedimiento de tareas de alto riesgos, AROS y Estándares de seguridad - Plan de prevención y atención de emergencias - Programa Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad - Programa de prevención del riesgo químico - Plan de formación en SST - Plan estratégico de Seguridad vial
Progreso Palmero	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral - Matriz de compatibilidad - Programa de prevención del riesgo químico, plan de formación en SST, plan estratégico de seguridad vial.
Superportuaria	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados) SVE, desorden musculoesqueletico - Potocolo de bioseguridad, SVE psicosocial, - Programa de inspecciones
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados, trabajos en caliente) - SVE desdorden musculoesqueletico, SVE Hipoacusia, SVE Psicosocial. - Protocolo de bioseguridad, SVE Biológico
Voltaje Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo para la prevención y contención Covid-19 - Programa de riesgo psicosocial - Programa de alcohol y drogas
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	<ul style="list-style-type: none"> - Pograma de gestion para prevencion de riesgo quimico, biomecánico, medicina preventiva, proteccion contra caidas, espacios confinados, tareas de alto riesgo, inspecciones, psicosocial. - Reglamento a contratistas y visitantes, prevencion consumo de alcohol y drogas - PVE biologico para Covid-19



From the soil to the market ®

	- Plan de preparacion y respuesta a emergencias, procedimiento de bloqueo y etiquetado
Zona Franca Las Américas – ZFA	- Programa de Inspecciones, PVE osteomuscular, - Prevencion de Consumo de alcohol y drogas - Reglamento a contratistas y visitantes

Tabla 41 Porcentaje de asistencia a programas de prevención y ensibilización en Seguridad y Salud en Trabajo			
Empresas	2019	2020	2021
AFD Corporation	100%	100%	100%
La Samaria	92%	92%	95%
Tequendama (División cultivos y extractora)	82%	82%	80%
Tequendama (División refinería)	82%	82%	80%
Elogia (Antes, Construproyec)	100%	100%	100%
Eco Bio Colombia	92%	92%	95%
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	82%	82%	80%
Palma y Trabajo – Palmatra	82%	82%	80%
Progreso Palmero	100%	100%	100%
Superportuaria	92%	92%	95%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	82%	82%	80%
Voltaje Empresarial	100%	100%	100%
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	92%	92%	95%
Zona Franca Las Américas – ZFA	92%	92%	95%

f. Nuestros proveedores

La gestión de proveedores del GRUPO DAABON se logra con la misma transparencia con que se manejan todos sus negocios. Ajustados a la Ley colombiana, la creación de un proveedor implica el cumplimiento de todos los requisitos establecidos por los órganos de control y por los principios y criterios que hacen parte de los estándares de certificación. Es deseable y, en algunos ítem obligatorio, que un proveedor de cualquiera de las empresas responda a los siguientes requerimientos:

- Registro Único Tributario (*)⁴
- Registro ante un Cámara de Comercio (*)
- Estados financieros
- Declaraciones de renta (*)
- Certificaciones (Ej. HACCP/ ISO-9001/ ISO-22000/ OHSAS-18001)
- Declaración SAGRILAF
- Certificado de composición accionaria
- Certificado Basc/ OEA/Acuerdo de seguridad firmado
- Formato de autorización para el tratamiento de datos personales (*)
- Acuerdo de Seguridad, para cumplimiento de lineamientos éticos y legales (*)

⁴ (*) De obligatorio cumplimiento



From the soil to the market ®

- **EL PROVEEDOR DE FRUTA.** La figura de proveedor de fruta sólo se tiene para Palma & Trabajo y Tequendama, que reciben racimos frescos de grandes, medianos y pequeños productores; bien sea, a través de un acuerdo de alianza productiva (caso exclusivo de Tequendama); o a través de un contrato comercial (en ambas empresas).

Cualquiera que sea la figura legal que lo haga posible, la inclusión de un productor de fruto de palma en las redes de proveeduría de ambas empresas es el resultado de un proceso de diligencia previa; de la cual hacen parte, visitas al área de producción de la cual se obtendría la fruta, para verificar condiciones ambientales y socio-laborales; confirmación de su ubicación exacta, a través de imágenes de satélites y consultas a entidades estatales, para tener la seguridad de que no está ubicada en un área de protección especial o en zonas en las que pueda darse una afectación ambiental. De igual forma, se solicitan los documentos que acreditan la titularidad de quien desea ser proveedor frente al predio que se vincularía al negocio y, dependiendo de su tamaño, también es requisito la presentación de sellos de certificación y/o estudios de Altos Valores de Conservación.

El esquema de alianzas surgió en los años 90, como una alternativa creada por el Gobierno Nacional para propiciar la inclusión de pequeños productores a cadenas productivas promisorias de tardío rendimiento y convertir el proceso en un aporte a la pacificación del campo colombiano; afectado en ese momento por un recrudecimiento del conflicto armado. Tequendama fue la primera empresa colombiana del sector palmero en liderar un proceso enmarcado en este objetivo y desde entonces, un volumen importante de la fruta que procesa su planta extractora proviene de pequeños productores beneficiados por el programa de Alianzas.

Las Alianzas con productores implica varios compromisos; entre estos, compra del volumen total de la producción, según criterios de calidad; asistencia técnica gratuita; asesoría para la implementación de estándares de certificación y el cumplimiento de la normatividad laboral y ambiental del país. El total de los productores que entrega su fruta a Tequendama en el marco de los acuerdos de alianza productiva son certificados como agricultores orgánicos y con los sellos RSPO - *Roundtable Sustainable Palm Oil* - y Rainforest Alliance; esto les asegura permanencia en el mercado y, para el caso de la certificación orgánica, una prima o sobreprecio. Desde el punto de vista ambiental y social, las certificaciones redundan en una ruralidad cuidadosa de los bienes y servicios ambientales que hacen posible la agricultura y en niveles de formalización que benefician; sobre todo, al trabajador agrícola.

Durante 2019 se actualizó el Estudio de Impacto Social a través del esquema de alianzas productivas y los resultados de este ejercicio pueden presentarse en tres aspectos: 1) construcción de solidaridad y confianza; 2) desarrollo humano y calidad de vida; 3) innovación social.

Construcción de solidaridad y confianza. En el trabajo de campo es factible afirmar que se evidencia la memoria colectiva del proceso de Alianzas, desde sus inicios hasta la actualidad; la cual se puede estructurar en torno a dos grandes dimensiones; primera, la alta confianza que ha logrado construir la organización empresarial en los grupos de interés. Segunda, la solidaridad, que bajo el concepto de Alianza, se logró edificar. En palabras de un líder de Alianzas, la organización empresarial



From the soil to the market ®

apalancó el crecimiento de las formas asociativas que estaban surgiendo, manejando el proceso de bancarización y abriendo el escenario mas importante: la confianza en la relación.

Desarrollo humano y calidad de vida. Ante la pregunta ¿cómo era su vida antes de pertenecer a la Alianza? El 47% de los encuestados plantea que no contaba con el apoyo de nadie; eso implica que asume el proceso asociativo como la base del apalancamiento de su proyecto de vida. El 40% precisa que tenía menos oportunidades de las que tiene ahora. Sólo el 12.86% de la muestra señala que su vida antes y ahora es igual. Lo positivo se ve nuevamente reflejado en las respuestas a la pregunta: ¿Cómo ha mejorado su calidad de vida el pertenecer a las alianzas? El 71.43% afirma que la estabilidad laboral y económica es el cambio más importante; el 22.08% considera que el crecimiento familiar es la clave del proceso.

Innovación social. Frente a los problemas fitosanitarios que han arreciado durante los últimos años, ocasionados por la Pudrición de cogollo, es necesario contruir con los pequeños productores un nuevo escenario productivo; en el cual puede estar la siembra de una variedad más resistente a la enfermedad y la diversificación del predio agrícola.

En 2021 se actualizó el estudio de impacto social de los pequeños productores vinculados al núcleo palmero de Tequendama y estos fueron los principales resultados:

- **Fincas aledañas o en jurisdicción del municipio de Fundación**

Impactos ambientales generados por las unidades de producción. El 51% no identifica situaciones que afecten negativamente a los vecinos; sólo una unidad de producción es asociada a la generación de ruidos, por actividades distintas al cultivo de palma en el mismo predio. El 97% no tiene conocimiento de actividades de cacería ilegal, quema y extracción de madera.

Generación de empleo. El 52% de los encuestados afirmó que parte de los trabajadores que laboran en estas unidades de producción provienen del barrio El Shaday (zona aledaña). No hay conocimiento en la población encuestada sobre malos tratos a trabajadores o pagos de salarios no ajustados a la ley; tampoco sobre la vinculación de niños. Sobre la contratación de migrantes; específicamente, venezolanos, sólo un 3% de los encuestados afirma que hay trabajadores extranjeros en las unidades de producción vinculadas al estudio.

Producción de pancoger. En relación de la producción de alimentos (cultivos transitorios o de “pan coger”), el 45% contestó que hay muy pocas áreas destinadas a esta línea de producción, porque ha sido desplazada por cultivos de palma y granadilla.

- **Fincas aledañas o en jurisdicción del municipio de Aracataca**

Impactos ambientales generados por las unidades de producción. El 84% de los encuestados no identifica impactos no deseables por influencias de unidades de negocio de pequeños productores.



From the soil to the market ®

No se acusa ningún tipo de actividad extractiva (casería y/o extracción de madera); tampoco, prácticas de quema.

Generación de empleo . El 63% de los encuestados afirmó que gran parte de los trabajadores que laboran en estas unidades de producción provienen de las comunidades vecinas. No hay conocimiento en la población encuestada sobre malos tratos a trabajadores o pagos de salarios no ajustados a la ley; tampoco sobre la vinculación de niños ni de migrantes venezolanos. *Producción de pancoger*

En relación de la producción de alimentos (cultivos transitorios o de “pan coger”), el 53 % contestó sí hay áreas destinadas a esta línea agrícola; el 31% dice que muy poco y el 16%, que no hay no hay producción de alimentos.

- **Fincas aledañas o en jurisdicción del municipio de El Retén**

Impactos ambientales generados por las unidades de producción. El agua es el bien ambiental más amenazado en los sectores del municipio del Retén en los que existen cultivos de palma que proveen a Tequendama. No se identificaron Impactos sobre derechos legales y consuetudinarios. *Generación de empleo*. El 98% de los encuestados manifestó que los trabajadores vinculados a la fincas de palma que existen en el Retén o en cercanía del mismo, son provenientes de las comunidades vecinas. La contratación de inmigrantes venezolanos, aunque no es predominante, también ha empezado en estos sectores (7% de respuestas positivas en torno a la contratación de extranjeros).

Producción de pancoger. En relación de la producción de alimentos (cultivos transitorios o de “pan coger”, el 89 % contestó sí hay áreas destinadas a esta línea agrícola.

g. Las comunidades vecinas

En el GRUPO DAABON, el relacionamiento con las comunidades vecinas está medidado por los siguientes criterios:

- Toda persona o comunidad, que de una u otra forma reciba influencia de las actividades desarrolladas por una de las empresas del GRUPO DAABON es sujeto de atención especial por parte de las dependencias encargadas de los programas de Responsabilidad Social Empresarial; haciendo lo máximo posible para que el accionar de las Compañías se traduzca en oportunidad de desarrollo, acompañamiento, transferencia de conocimiento, apoyo técnico y, en general, en una experiencia de buena vecindad.
- DAABON reconocerá la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus



From the soil to the market®

organizaciones asuman como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.

(...)

- Las empresas del GRUPO DAABON harán el máximo esfuerzo posible para que sus relaciones con las comunidades o personas que reciban su influencia estén mediadas por un diálogo franco, en un lenguaje compartido, en los espacios y tiempos que las partes consideren apropiados.
- En ese mismo sentido y con el fin de tener una “alerta temprana” de cualquier situación que esté afectando o que, potencialmente, afecte a las comunidades vecinas, a sus proveedores o a cualquier otro actor social que reciba su influencia, las empresas del GRUPO DAABON desarrollarán actividades encaminadas a obtener Estudios de Impacto Social, mediante la aplicación de herramientas participativas. (**Política de Responsabilidad Social Empresarial**)
- **PROCOLOS Y PROCEDIMIENTOS.** Con base en ese lineamiento, se han creado varios mecanismos orientados a evitar el impacto negativo sobre todos los actores sociales; principalmente, las comunidades con quienes compartimos los territorios; entendiéndolos como una construcción histórica colectiva espacializada; en la que se hacen presentes formas de vida y pensamiento e ideas de bienestar más o menos homogéneas; modos y medios de producción; creencias; relaciones políticas, de poder, afectivas; pasado, presente y futuro de una comunidad. Frente a ese constructo, las empresas del GRUPO DAABON ponen a disposición de sus nuevos vecinos, los siguientes procedimientos:
 - *Manual de atención a los grupos de interés:* es el documento que contiene las herramientas y los procedimientos que facilitan la comunicación en doble vía, entre los diferentes actores sociales y la empresa.
 - *Protocolo de identificación y reconocimiento de Derechos Consuetudinarios.* El objetivo de este Protocolo es disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de las empresas del GRUPO DAABON sobre los Derechos Consuetudinarios de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.
 - *Mecanismo de observancia de los Derechos Humanos en el procedimiento de Debida Diligencia.* El procedimiento de Diligencia Previa se cumple en los siguientes momentos y constituye paso fundamental para la toma de decisiones en medio de la gestión empresarial; a través del cual, se da cumplimiento a los mandatos de sus Políticas de Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Constituye, en esencia, un mecanismo de prevención de situaciones que pueden poner en riesgo las relaciones de las empresas del GRUPO DAABON con sus stakeholders y con el marco normativo atinente.



From the soil to the market ®

- *Protocolo de manejo del conflicto.* Este documento abarca todos los pasos que la empresa daría en caso de presentarse alguna situación de conflicto o de no entendimiento con cualquiera de sus actores sociales.
- *Procedimientos de denuncia:* Este procedimiento es un mecanismo que facilita la investigación y el trámite de denuncias que se presenten en relación con actos alejados de la normatividad colombiana, para el caso de las unidades de producción y/o administrativas ubicadas en Colombia, y de la jurisprudencia reconocida por Estados en los cuales, las empresas del GRUPO DAABON tengan presencia. De igual forma, para conocer y resolver denuncias por transgresiones a nuestro Código de Ética.
- *Estudios de impacto social:* procedimiento que se realiza cada dos años, con el fin de conocer la percepción de las comunidades locales frente al desempeño ambiental, social y laboral de las compañías:
- *Planes de gestión social:* constituyen parte de las respuestas que dan las empresas; tanto para potenciar los impactos positivos, como para evitar, controlar o mitigar una afectación identificada durante el Estudio de Impacto Social.
- ESTUDIOS DE IMPACTO SOCIAL

En medio de la pandemia, una de las grandes limitantes para el desarrollo de un Estudio de Impacto Social de índole participativo fue la imposibilidad de generar espacios colectivos; esto, sumado a la baja conectividad de las áreas rurales de nuestra región, que impide el uso de plataformas virtuales, llevó a que se hiciera uso de herramientas alternativas como la emisión de boletines y la ubicación de carteleros con los resultados del Estudio; habilitando herramientas que permitieran la réplica, en caso de desacuerdo con el documento final. De esa forma, durante el periodo que abarca el presente Reporte de Sostenibilidad, se adelantaron los Estudios de Impacto Social de la División Cultivos y Extractora de Tequendama y de Palma y Trabajo y Oleaginosas El Yuma – Oleoyuma -.

- PROYECTOS DE GESTIÓN SOCIAL

PROYECTO “CON EL FOGÓN PRENDIDO”: sus principales objetivos son: promover el cultivo de hortalizas en patios y pequeñas huertas caseras; sensibilizar y concientizar a las comunidades sobre la necesidad de asumir prácticas de alimentación saludable y rescatar semillas de frutas y hortalizas, que las comunidades han perdido con el avance de otras propuestas alimentarias. En torno a estos objetivos, se han unido grupos de las poblaciones vecinas de las fincas de palma que hacen parte del núcleo palmero de Tequendama.

JÓVENES MÁS EMPRENDEDORES. el proyecto jóvenes más emprendedores se ejecuta en escuelas públicas de Santa Marta (ciudad sede del GRUPO DAABON); orientado a apoyar el proceso pedagógico de crear cultura emprendedora (Ley 1014 del Ministerio de Educación). La comunidad



From the soil to the market®

educativa revisa el Plan Educativo Institucional, para incertar el emprendimiento como línea de trabajo transversal en la malla curricular; los docentes reciben formación sobre cómo enseñar emprendimiento y los adolescentes de último grado de secundaria son motivados a concebir planes de negocios, a partir de sus propias iniciativas de negocio. El ente ejecutor de esta iniciativa es la Fundación Social GRUPO DAABON, en coordinación con la Corporación Actuar Famiempresas Atlántico.

UNIVERSIDAD DE LA MUJER: Universidad de la mujer es un espacio de crecimiento personal y productivo. Las mujeres que acceden este espacio reciben orientación sico-social (manejo de las emociones, pautas de crianza, violencia intrafamiliar, entre muchos otros temas de interés); identifican su perfil vocacional y se inscriben en procesos de formación que las preparan para aprovechar las opciones de inclusión económica y generar ingresos alternos para sus familias. Durante 2019, 2020 y 2021, Universidad de la Mujer acompañó grupos de mujeres en áreas urbanas de Santa Marta y habitantes de las áreas de influencia de Tequendama en los municipios de Aracataca y El Retén, departamento del Magdalena.

INCLUSIÓN PRODUCTIVA: El objetivo de esta línea de trabajo es disponer los recursos económicos y técnicos necesarios para que grupos de población vulnerable, por condición de pobreza u otros factores que inciden sobre el bienestar de la persona y su familia, adquieran la capacidad de acceder al mercado productivo. Con esta perspectiva, unido a un propósito de reconciliación y paz, a través de la Fundación DAABON, con el apoyo de la Corporación ACIDI/VOCA, ente ejecutor de la Agencia de Cooperación Norteamericana – USAID - se ejecutó el proyecto “Fortalecimiento económico de un grupo de mujeres del barrio El Líbano de Santa Marta”; cuyo objetivo, en el componente productivo, fue apoyar la constitución una microempresa procesadora de jabón de tocador y en la línea de paz y reconciliación, generar competencias para el manejo de situaciones que afectan la convivencia y el trabajo colectivo. Resultado de ese proyecto nació Natural Soaps, una microempresa creada por mujeres para la producción de jabón artesanal y se lanzó Jamel, su primera marca.

- LAS COMUNIDADES EN PROYECTO LICENCIADOS

La Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica – es la única unidad de negocios, cuyo funcionamiento está mediado por el otorgamiento de una licencia ambiental. La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA -, adscrita al Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, es el organismo que regula las actividades de la Terminal y que verifica, a través del Índice de Cumplimiento Ambiental, que las actividades desarrolladas por la compañía cumplan la normatividad atinente. Durante el período reportado, en el marco de las disposiciones contenidas en esta licencia, se desarrollaron los siguientes proyectos, con un nivel de cumplimiento, en el 2019, de 97,5% y del 64% en el 2020. La medidas de manejo de la pandemia por parte del Gobierno Distrital, que dio carácter de contravención al desarrollo de todo tipo de reunión, pública o privada, constituyeron la causa principal del descenso en los índices de cumplimiento.

Tabla 43
Proyectos sociales del Plan de Manejo Ambiental de Terlica

Proyectos	COD	Periodicidad verificación	% cumplimiento 2019	% de cumplimiento 2020
Implementación de proyectos ambientales, sociales, micro-empresarial con la comunidad organizada dentro del áreas de influencia del proyecto	PMA 10-01	Anual	80	60
Programa económico de buena vecindad	PMA 10-02	Anual	100	100
Apoyo a la gestión municipal	PMA 10-03	Anual	100	0
Estímulo a participación comunitaria	PMA 10-04	Anual	100	0
Organización comunitaria con capacidad para identificar impactos ambientales	PMA 10-05	Anual	100	75
Comunicación y difusión	PMA 10-06	Anual	100	80
Generación de empleo	PMA 10-07	Anual	100	100
Atención comunitaria	PMA 10-07	Anual	100	100

- PROYECCIONES SOCIALES DE LAS CERTIFICACIONES

Ser una empresa certificada Comercio Justo, como es Tequendama y La Samaria; no sólo representa la complacencia de un mercado que exige condiciones de justicia social en las relaciones con pequeños productores y trabajadores; sino también, la posibilidad de generar recursos que tienen como finalidad, el mejoramiento de las condiciones de vida de los colaboradores agrícolas. Flotrabán – Fundación de Trabajadores de las Bananeras – y Fundeteq – Fundación de Trabajadores de Tequendama -, son las fundaciones que perciben las primas que se genera por las ventas de producto certificados y que se destinan exclusivamente a proyectos y actividades a favor del trabajador, su familia y las comunidades de las cuales hacen parte.

Durante 2019 y 2020, Flotrabán invirtió recursos por más de \$ 200 millones en proyectos de mejoramiento de vivienda; seguridad alimentaria (patios productivos); impulso a la microempresa y la inclusión productiva de mujeres; mejoramiento de la infraestructura educativa y acceso de agua potable; recreación y deporte; además de ofrecer apoyo, tanto a trabajadores como comunidades, en momentos de calamidad por eventos naturales o enfermedad. En 2021, los mismos rubros de inversión alcanzaron un total \$ 413.017.000.

VI. RETOS DEL PERÍODOS 2019 - 2021

- **LA PUDRICIÓN DE COGOLLO Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS.** Los años 2019, 2020 y 2021 constituyen una de las etapas más difíciles para la palmicultura de la zona norte palmera de Colombia; región de la cual hacemos partes. La Pudrición de Cogollo, que representa uno de los más graves problemas fitosanitarios, afectó durante este período un total de 891 hectáreas del núcleo palmero de Tequendama; distribuidos así:

Tabla 44 Áreas afectadas por la Pudrición de cogollo (Has.)			
Clasificación de productores	2019	2020	2021
Pequeños (menos de 31 hectáreas)	92	116	139
Medianos (de 31 a 90 hectáreas)	13	55	68
Grandes (91 hectáreas en adelante)	8	173	228
TOTAL	112	344	435

“...Es una enfermedad causada por *Phytophthora palmivora*, un microorganismo capaz de degradar los tejidos más internos del cogollo y que a su vez permite que otros organismos oportunistas se vinculen a su estado agravando la situación. (...) Ataca a las palmas en cualquier edad de manera agresiva y se dispersa rápidamente. Una sola palma enferma y sin tratamiento puede afectar las palmas vecinas y en poco tiempo toda una plantación, debido a que el desarrollo de *Phytophthora palmivora* es favorecido por ambientes húmedos, encharcamientos y la mala fertilización”. (<https://www.cenipalma.org/sanidad/pudricion-del-cogollo>)

“El área total afectada por Pudrición del Cogollo en la Zona Norte alcanza las 2.000 hectáreas registradas aproximadamente en los municipios de Aracataca, Retén, María la Baja, Zona Bananera, Pueblo Viejo y Fundación. Según cifras de Cenipalma y Fedepalma, se estiman pérdidas totales por causa de la PC en la zona norte de \$141 mil millones y específicamente en el departamento de Magdalena de \$50 mil millones, calculándose que el deterioro económico potencial por este concepto en dicho departamento estaría por el orden de \$3.1 billones. (<https://fedebiocombustibles.com/nota-web-id-2882.htm>)

Uno de los efectos de la pudrición cogollo en las proyecciones del GRUPO DAABON, por pérdida de las áreas de producción y disminución vertiginosas de la producción de aceite, fue la necesidad de detener el proyecto Puerto Las Américas, a partir de la concesión otorgada por la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI – a Sociedad Portuaria Las Américas S.A.S. El desarrollo de esta infraestructura, en una zona aledaña a la Sociedad Portuaria de Santa Marta, constituía una respuesta a la necesidad de contar con un área de puerto especializada en graneles líquidos; principalmente, aceite de palma e hidrocarburos. En el momento, el proyecto está detenido, a la espera de que la región recupere su productividad.

- **AFECTACIÓN POR FUSARIM RAZA 4 TROPICAL** “Es una enfermedad que afecta las plantaciones de banano y plátano; produce marchitamiento y muerte de las plantas. Es causada por el hongo *Fusarium oxysporum* f. sp. cubense (Foc) que habita en el suelo y forma estructuras de resistencia que permiten



From the soil to the market ®

que sobreviva por más de 30 años, lo que hace difícil su manejo⁵". Pese a que se creía erradicado de nuestro país, a mediados de 2019, se detectó un nuevo foco de esta enfermedad en la región de La Guajira (zona norte de Colombia), en la que nuestra empresa La Samaria tenía en ese momento, dos unidades productivas – fincas Don Alberto y Rosa Paulina - que sumaban un área de 282,8 hectáreas.

La incidencia de la enfermedad obligó a la erradicación del cultivo establecido en Rosa Paulina – un total de 60 hectáreas de banano orgánico certificado – y a que se implementaran las medidas de bioseguridad recomendadas por el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA -; tanto para evitar la dispersión del hongo hacia producciones vecinas, como para impedir que otras unidades de propias fueran afectadas. Asumimos estos controles como finca y como miembros del gremio bananero que, junto con el ICA, puso en funcionamiento un sistema de alerta temprana.

⁵ ICA. Todo sobre el Fusarium R4T. Disponible en: <https://www.ica.gov.co/icacomunica/pyp/fusarium-r4t#:~:text=Es%20una%20enfermedad%20que%20afecta,que%20hace%20dif%C3%ADcil%20su%20manejo.>



From the soil to the market ®

SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

LORENA DÍAZ ENSUNCHO, FEMINIDAD Y TEMPLAZA AL FRENTE DE UNA FINCA BANANERA

Lorena Díaz Ensuncho es Técnica en Procesamiento de alimentos; con una experiencia de diecisiete (17) años en el sector bananero. Ingresó al GRUPO DAABON hace nueve y desde hace dos años, después de pasar por los cargos de supervisora de calidad para las exportaciones de Japón y supervisora general de calidad, es la administradora de la finca Don Alberto; una de las unidades producción de la Samaria en la Guajira, con un área de producción de 203 hectáreas y un equipo de trabajo 202 personas; entre hombres y mujeres.

Nos recibe en la finca alrededor de las 10 de la mañana; da las última instrucciones antes de sentarse a darnos la entrevista y se acomoda frente a la cámara de video con una elegancia que muy pocas personas relacionarían con el cargo de administrador de una unidad de producción agrícola: muy bien peinada, maquillada; llevando el uniforme de manera correcta y lo menos común, con botas pantaneras rosadas. Cuando se da cuenta que su presentación nos ha impresionado de manera positiva, nos dice “si yo pudiera venir en tacones a la finca, yo vendría ... Soy vanidosa, orgullosa de mi ser femenino... y no creo que mi condición de mujer sea un obstáculo para manejar una finca y una producción tan exigente. He sido capaz de asumir ambos roles y lo he hecho bien, gracias a un equipo que me apoya y respeta”. Un respeto que se ha sabido ganar:

“Doscientas dos personas diferentes, de temperamentos diferentes...uno no sabe cómo llegan... cómo van a asumir los cambios que establece la empresa. Hay personas ya mayores, trabajadores que pasan los 60 años, que ganaron su experiencia cuando la producción bananera era distinta y es posible que les cueste más aceptar nuevas formas de hacer las cosas... a ellos, hay que llegarles diferente: con firmeza; pero también con respeto y con consideración. Algo que me animó a aceptar esta administración fue la actitud de mi equipo; ellos me decían: adelante, Lorena; nosotros la apoyamos y ha sido así; hemos hecho un equipo capaz de hacer las cosas bien. Ése es el éxito de este negocio”.

Nos cuenta que su día comienza a las 2:30 de la mañana, porque se traslada todos los días de Santa Marta hasta la vereda Puente Bomba, en La Guajira; un trayecto que recorre en casi dos horas. A las 5:30 ingresa a la finca, porque le gusta estar en las reuniones de reparto: eso le da la posibilidad de saber qué necesita cada grupo de trabajo y qué debe hacer para que los resultados de ese día, sean los que se esperan. Después de esa primera actividad, sale a revisar labores en campo y eso implica recorrer los lotes de cultivo, conversar con las cuadrillas, tomar nota de los comentarios que hacen los supervisores y en general, saber cómo va la finca en sus más pequeños detalles. En horas de la tarde, se reúne con su equipo administrativo, para revisar las metas de la semana; resolver inquietudes y asumir procesos relacionados con el personal - de desarrollo humano, salud ocupacional, bienestar laboral, etc.- a las 5:30 termina la jornada y se dispone a hacer el trayecto contrario, hasta su casa en Santa Marta. “Otras dos horas de manejada”.



From the soil to the market ®

De su actividad diaria, ha identificado dos aspectos que le resultan retadores: las condiciones naturales de La Guajira y la distancia con sus proveedores de bienes y servicios que, en su mayoría, están en Santa Marta.

“Producir banano en la Guajira no es fácil; sobre todo, por el clima: a veces, nos llega un verano muy fuerte, en el que los ríos quedan completamente sin agua y se sufre mucho, buscando que la plantación no se afecte por falta de riego. Pero también llegan épocas muy lluviosa; en las que sufrimos por inundación. La fuerza del viento también es una dificultad para nosotros, porque nos daña el sistema foliar y lo necesitamos para los procesos de desarrollo de la planta y para el llenado de la fruta”.

“Otra situación que debemos manejar es la distancia que hay entre el área de producción y Santa Marta: atender el daño de una máquina no sería lo mismo, si estuviéramos más cerca del sitio al cual debemos llevarla o de la que nos puede llegar un técnico, para su reparación... y estas son producciones que no dan espera. La fruta y el cultivo se atienden en el tiempo en que deben ser atendidos”.

Lorena sabe que tiene en sus manos una de las producciones más exigente y que su trabajo no termina cuando sale el contenedor cargado de su finca. El ciclo se completa cuando llega a manos del cliente y el éxito es que llegue con la calidad exigida. *“La devolución de un pedido es lo más triste que ahí en este trabajo; porque es la reputación de la empresa lo que está en juego. Después de que la fruta sale de la finca, son dos o cuatro semanas que uno debe esperar para saber que todo trascurrió bien... y créame que uno se esmera para que el cliente quede satisfecho”.*

A qué le debo mi éxito como administradora? Al respeto con que trato a mis compañeros; al amor que siento por el ser humano; al concepto que tengo de amistad, unión y solidaridad... Todo eso me ha permitido que el equipo fije un objetivo y todos cooperemos para lograrlo!



From the soil to the market ®

VII. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

- APOYO A LA CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Programa de Conservación de tortugas y mamíferos marinos – ProCTMM -

“Seis de las siete especies de tortugas marinas están en peligro de extinción... Amenazadas por la contaminación de los océanos, el plástico, la pesca, el cambio climático y el comercio ilegal de sus caparazones, el lucro de la actividad humana y el tráfico ilegal empujan al borde de la extinción a los animales más longevos del planeta⁶” Consciente de esta situación, el GRUPO DAABON, a través de su empresa Terlica se unió al Programa de Conservación de Tortugas y Mamíferos Marinos, que desde más de veinte años tiene como objetivo, mitigar la alta mortalidad en las primeras etapas de vida de la tortuga; aumentando las probabilidades de llegar a su edad reproductiva, después de una fase de crecimiento en sistemas cerrados, en los que alcanza tallas que le permiten a la especie superar la mayoría de sus depredadores naturales.

Durante 2019, los resultados de esa gestión fue el levante y la liberación en playas del departamento del Magdalena, de 551 juveniles de tortuga de las especies *Caretta caretta* y *Eretmochelys imbricata*. Durante 2020 y 2021, se introdujeron 350 ejemplares. Con esto, la empresa se hizo parte de uno de los procesos que adelantan diferentes comunidades científicas y de pescadores en el mundo, a favor de la conservación de este mamífero.

Pescadores y niños de las comunidades vecinas a las áreas de liberación participaron de los procesos de capacitación, concientización y sensibilización enmarcado en el Programa de Conservación de Tortugas y Mamíferos Marinos. El Programa, además, recibió animales liberados después de haber sido capturados en faenas de pesca o puestos salvo en cualquier otra circunstancia, que requirieron asistencia y recuperación antes de ser devueltos a su hábitat natural.

Restauración de 32,97 hectáreas de bosques riparios en la cuenca del río Sogamoso

El río Sogamoso, tributario del Magdalena, es el efluente más importante para las comunidades de pescadores y agricultores de la zona rural riverense del municipio de Puerto Wilches (departamento de Santander); zona de influencia de las empresas Palma y Trabajo y Oleaginosas El Yuma – Oleoyuma -. Allí, en alianza con la Empresa de Petróleos – Ecopetrol - y comunidades vecinas, durante los años 2019 y 2020 y 2021, se adelantó un proceso de restauración de 32,97 hectáreas de bosques riparios que hacen parte la parte baja de la cuenca; deteriorada por actividades de tala y destrucción de la cobertura vegetal natural, para dar paso a actividades de ganadería y agricultura.

⁶ <https://www.nationalgeographic.es/animales/2019/06/seis-de-las-siete-especies-de-tortugas-marinas-estan-en-peligro-de-extincion-tres>

Proyectos como éste pusieron en evidencia la necesidad de establecer áreas propias para la producción de especies forestales y es así como, durante 2020 se adecuaron viveros en Oleoyuma y Tequendama con capacidad inicial para la producción de más de 30 mil plántulas, que serán destinadas a la restauración de áreas de bosque seco trol y bosques riparios.

- CONTROL DE IMPACTOS

Siendo un grupo empresarial dedicado a la producción agroindustrial, parte importante de sus esfuerzos en materia ambiental están enfocados a evitar, al máximo posible, los impactos de sus operaciones sobre los recursos naturales; sobre todo, el agua, el suelo y el aire. A partir de ello, ha tomado la decisión de aportarle a la meta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible Energía asequible y no contaminante (Objetivo 17); Producción y consumo responsable (Objetivo 12) y Acción por el clima (Objetivo 13) Los indicadores de 2019, 2020 y 2021, se presentan a continuación

Tabla 45 Fuentes de abastecimiento de agua	
Empresas	Fuentes
AFD Corporation	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterránea
La Samaria	Rio Tapias, Rio Corrual, Rio Buritaca, Rio Guachaca
Tequendama (Divisiones cultivos y extractora)	Rio Fundación, Rio Aracataca, Rio Ariguani, Rio Tapias.
Tequendama (División refinería)	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas.
Elogia (Antes, Construproyec)	Conexión a la red pública de acueducto
Eco Bio Colombia	Escorrentias, manantial natural
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Laguna artificial
Palma y Trabajo – Palmatra	Laguna artificial
Superportuaria	Conexión a la red pública de acueducto
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Conexión a la red pública de acueducto
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas.
Zona Franca Las Américas – ZFA	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas

Tabla 46 Captación de agua de fuentes superficiales			
Empresas	2019	2020	2021
La Samaria	3.634.800,00	3.271.320,00	3.935.434,00
Tequendama (División cultivos y extractora)	1.331.457,26	680.878,19	880.139,08
Eco Bio Colombia	3.534,85	3.368,56	3.978,65
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	11.061,00	27.272,00	51.698,00
Palma y Trabajo – Palmatra	127.461,00	146.716,00	144.540,00
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

En el caso de las compañías de La Samaria, Tequendama y Eco Bio Colombia, se presentaron disminución de consumo del recurso del año 2020 en relación con el año 2019 - 10%, 48,9% y 4,7%

respectivamente -; algo atribuible, principalmente, a la variación de las condiciones climáticas que inciden sobre la disponibilidad de agua - precipitaciones y condiciones de radiación solar -; procesos de renovaciones en los cultivos y la implementación de los programas Uso Eficiente y Ahorro del Agua (PUEAA).

En el año 2021, la tendencia del consumo del recurso fue hacia el incremento; originado en el fenómeno exactamente contrario a 2020: lluvias muy escasas en gran parte del año, que no fueron suficientes para satisfacer la demanda hídrica de las plantaciones y procesos agroindustriales. No obstante, las acciones del PUEAA permitieron optimizar el uso del recurso, a través del mantenimiento de los sistemas de riego, disminución de los factores de pérdidas, implementación de tecnologías ahorradoras del recurso y estrategias de uso de aguas residuales tratadas, alineadas a los principios de la economía circular.

Tabla 47 Captación de agua de fuentes subterráneas			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama (División refinería)	43.786	30.877	35.677
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	61.483	53.953	13.996
Zona Franca Las Américas – ZFA	212.839	215.609	202.355
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

Tabla 48 Volúmenes de agua suministrada por redes de acueducto			
Empresas	2019	2020	2021
Elogia (Antes, Construproyec)	1.811	1.877	2.654
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	4.060	5.007	5.712
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

Las compañías Terlica y Elogia (antes, Construproyec), cuya fuentes de abastecimiento son redes públicas de acueducto, presentan un incremento en el consumo durante los años que abarca el Reporte y esto se debe, principalmente, al incremento en las operaciones de ambas empresas.

Ahora bien, aunque la normatividad ambiental que regula el uso del recurso agua en Colombia no obliga a que las empresas abastecidas por acueductos adopten un programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua, todas las empresas del GRUPO DAABON lo han adoptado de forma voluntaria como una estrategia de sostenibilidad. En el marco de un PUEAA se adelantan actividades de sensibilización ambiental, mantenimientos de equipos, transición a tecnologías de bajo consumo de agua y se apuesta a la estrategia de reúso de aguas residuales tratadas.

Tabla 49 Volúmenes de agua residual generada y tratada			
Empresas	2019	2020	2021



From the soil to the market ®

Tequendama	180.131,19	127.796,82	124.084,14
Palma y Trabajo – Palmatra	127.461	146.716	144.540
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	117	116	119
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	12.453	9.152	10.093
Zona Franca Las Américas – ZFA	67.848	70.020	69.754
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

Tabla 50			
Volúmenes de agua residual trata y reutilizada en las operaciones			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama	129.391,73	78.339,67	75.554,20
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

Tabla 51			
Volúmenes de agua residual tratada y vertida en cuerpos de agua			
Empresa	2019	2020	2021
Palma y Trabajo – Palmatra	127.461	146.716	144.540
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	117	116	119
Comentarios:	Unidad de medida: metros cúbicos		

Tabla 52			
Volúmenes de agua residual tratada y entrega a un operador para disposición final			
Empresa	2019	2020	2021
Tequendama	39.488	42.645	41.960
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	12.453	9.152	10.093
Zona Franca Las Américas – ZFA	67.848	70.020	69.754
Comentarios:	BIOSC entrega sus aguas residuales al Mecanismos de Desarrollo Limpio de la planta extractora de aceite y ZFA vierte a la red pública de alcantarillado		

La generación de aguas residuales para Tequendama muestra una disminución en los periodos analizados: 39,5% de 2019 a 2020 y del 4% de dos 2020 a 2021. Estos datos son el resultado de la optimización de procesos de la planta extractora y la puesta en marcha del programa Buenas Practica Operacionales (BPO). En el caso de la planta de extractora de Palma y Trabajo, se observan variaciones poco representativas en los periodos analizados; no obstante, reflejan los esfuerzos realizados desde la parte operación de la optimización y adecuado funcionamiento de los equipos que intervienen en el proceso de extracción.

En cumplimiento del Plan de Uso Eficiente y Ahorro del Agua - PUEAA - y el modelo de economía circular que posee la producción de aceite de palma de Tequendama, se ha logrado la incorporación a las actividades de riego, más del 90% de las aguas residuales tratada; observando las características físicas, químicas y microbiológicas exigidas por ley para este uso.

Tabla 53 Tipos de energía utilizada procedentes de fuentes no renovables	
La Samaria	ACPM, easolina
Equendama (División cultivos y extracfora)	ACPM, gasolina, gas natural, vapor
Elogia (Antes, Construproyec)	ACPM, gasolina, gas natural
Eco Bio Colombia	ACPM, gasolina
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	ACPM, gasolina
Palma y Trabajo – Palmatra	Gas natural, ACPM, gasolina
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Gas natural, ACPM, Gasolina
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	Gas natural, vapor
Zona Franca Las Américas – ZFA	Gasolina

Tabla 54 Cantidad de energía procedente de fuentes no renovables				
Empresa	Tipos/fuentes de energía	2019	2020	2021
La Samaria	Gasolina	11585,088	10599	10247
	ACPM	7528,15	7631	7314
Tequendama (División cultivos y extractora)	Gasolina	6998,56	4573,67	5010,72
	ACPM	118650	69930	148083,5
	Gas natural (m3)	3945517	4345978	4416753
Tequendama (División refinería)	Gas natural (m3)	1.852.917	3.245.604	6.651.327
	ACPM (gal)	6.980	7.697	8.065
	Vapor (kg)	50.520.582	57.094.140	59.875.321
Elogia (Antes, Construproyec)	ACPM	768.595	784.290	963.802
	Gasolina	3.290	5.078	2.046
	Gas natural	0	1.624	192.693
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	ACPM	3.602	9.713	11.208
	Gasolina (GLS)	480	496	473
	Gas natural (m3)	841	930	689
Palma y Trabajo – Palmatra	ACPM	11.784	6.531	5.532
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Gas natural (M3)	267.956	346.046	216.297
	ACPM	1.437	505	359
	Gasolina	7.435	1.036	756
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Gas natural (M3)	3.758.949	3.463.322	3.668.708
	Vapor (kg)	25.666.986	31.435.673	36.823.529
Zona Franca Las Américas – ZFA	Gasolina (GLS)	206	250	66

Tabla 55 Tipos de energía procedente de fuentes renovables	
Empresas	Fuentes de energía
AFD Corporation	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
La Samaria	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Tequendama (División cultivos y extractora)	Energía eléctrica - Biogas Mecanismo de Desarrollo Limpio - MDL
Tequendama (División refiniería)	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Elogia (Antes, Construproyec)	Eléctrica (Hidroeléctrica)
Eco Bio Colombia (Hoy, Elogia)	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Palma y Trabajo – Palmatra	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Progreso Palmero	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Superportuaria	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Voltaje Empresarial	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Zona Franca Las Américas – ZFA	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)

Tabla 56 Volúmenes de energía consumida procedente de fuentes renovables			
Empresas	2019	2020	2021
La Samaria	39.800	41.443	44.053
Tequendama (División refiniería)	5.957.264	6.070.933	7.890.654
Elogia (Antes, Construproyec)	129.356	118.959	189.325
Palma y Trabajo – Palmatra	2299017	2323250	2488365
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	290.400	275.000	264.000
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	1.994.877	2.273.338	4.414.801
Zona Franca Las Américas – ZFA	244.600	346.792	345.543
Comentarios:	Energía eléctrica // Unidad de medida: kWh		

Tabla 57 Volúmenes de energía generada			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama (División cultivos y Extractora)	4059,12	4542,11	4166,2
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	2.443.210	1.815.773	2.485.693
Comentarios:	Unidad de medida: kWh // * Cifras en miles de kWh * // Generada a partir de gas natural.		

Tabla 58 Volúmenes de energía generada y utilizada para autoabastecimiento			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama (División cultivos y extractora)	3964,91	4203,11	4126,29
Biocombustibles' Sostenibles del Caribe – BIOSC -	2.443.210	1.815.773	2.485.693
Comentarios:	Unidad de medida: kWh // * Cifras en miles de kWh * // Generada a partir de gas natural.		

Las principales fuentes de energías no renovables de las cuales hacen usos las compañías del Grupo son: gas natural, ACPM y la gasolina; siendo el gas natural, entre las fuentes fósiles, el menos contaminante. Ahora bien, las empresas han desarrollado Programas de Uso Eficiente y Ahorro de la energía, en los cuales se definen estrategias desde cambios de tecnología hasta la generación con los colaboradores de una cultura de ahorro.

La transición a energías mas limpias y renovables: uno de sus más grandes esfuerzos en esta materia le ha permitido a Tequendama alimentar sus operaciones con energía eléctrica auto-cogenerada a partir del biogás capturado a través sistema de tratamiento de sus aguas residuales.

Tabla 59 Fuentes generadoras de emisiones de Gases de Efecto Invernadero - GEI -	
Empresas	Fuentes generadoras
La Samaria	Ferlizantes, uso de combustibles
Tequendama (División cultivos y extractora)	Fertilizantes, Combustible, energia, areas protegidas, Biodigestor
Tequendama (División refinería)	Cogenerador de vapor (Clayton)
Elogia (Antes, Construproyec)	Emision de Gases por Combustible
Eco Bio Colombia	No hay datos
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Uso de Combustibles fosiles, fertilización del cultivo
Palma y Trabajo – Palmatra	Lagunas de oxidación, Calderas, uso de combustibles fósiles
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	Cogenerador de vapor (Caldera Continental)
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC-	Cogenerador de vapor (Clayton)

Tabla 60 Valores brutos de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero (Toneladas métricas de CO2 equivalente)			
	2019	2020	2021
Tequendama (División refinería)	5.220,00	4.980,00	4.844.334,00
Elogia (Antes, Construproyec)	7153	7010	8790
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	1385	1449	1449
Palma y Trabajo – Palmatra	26215	29130	29130
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	493.039	636.725	397.817
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	6.916.466	6.372.512	6.599.321
Comentarios:	kg CO2 / M3 GN		

Tabla 61 Emisiones indirectas de GEI por el consumo de electricidad (Toneladas métricas de CO2 equivalente)			
	2019	2020	2021
Tequendama (División refinería)	149.527	346.912	354.982
Elogia (Antes, Construproyec)	27165	24981	31427
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe	60.984	57.750	55.440



From the soil to the market ®

Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	931.998	858.713	873.420
Zona Franca Las Américas - ZFA*	51.366	72.826	86.686

Tabla 62 Iniciativas de reducción de emisiones de Gases Efecto Invernadero	
La Samaria	Programa de uso eficiencia de la energía
Tequendama (División cultivos y extractora)	Captura de CH4 para cogeneración
Elogia (Antes, Construproyec)	Cambio a vehículos a gas natural
Eco Bio Colombia	Programa de uso eficiencia de la energía
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Programa de uso eficiencia de la energía
Palma y Trabajo – Palmatra -	Programa de uso eficiencia de la energía
Progreso Palmero	Programa de uso eficiencia de la energía
Superportuaria	Programa de uso eficiencia de la energía
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Programa de uso eficiencia de la energía

En materia de generación y reducción de la generación de gases efecto invernadero, DAABON ha implementado iniciativas como los sistema de producción orgánica, que minimizan las emisiones producidas por el uso de fertilizantes; sistemas de captura de gas metano; reemplazo de equipos de gasolina a gas natural; cambio de fuentes fósiles a fuentes renovables, como la biomasa y biogás.

Tabla 63 Operaciones con generación significativa de NOx, SOx y Material particulado (PM)	
Tequendama (División cultivos y extractora)	Proceso de combustión de calderas (chimeneas).
Tequendama (División refinería)	Producción de vapor (Cogenerador Clayton)
Elogia (Antes, Construproyec)	Transporte de Carga por Carretera y Construcción de Obras Civiles
Palma y Trabajo – Palmatra	Proceso de combustión de calderas (chimeneas).
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Caldera Clayton para generación de vapor.
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Producción de vapor (Cogenerador Clayton)

Tabla 64 Valores brutos de emisiones anuales de NOx		2019	2020	2021
Tequendama (División cultivos y extractora)	Caldera 1	106,364	110,385	98,76
	Caldera 2	108,598	96,369	91,34
	Caldera 3	68,489	142,484	102,56
Tequendama (División refinería)		2.049	2.049	2.049
Palma y Trabajo – Palmatra	Caldera 1	0	43,88	54,98
	Caldera 2	104,97	26,03	41,52
	Caldera 3	122,00	16,94	73,91
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -		282,50	282,50	282,50

Tabla 65 Valores brutos de emisiones anuales de PM		2019	2020	2021
Tequendama (División cultivos y extractora)	Caldera 1	230,791	225,264	219,78
	Caldera 2	232,075	293,385	288,67
	Caldera 3	169,494	260,455	256,09
Palma y Trabajo – Palmatra	Caldera 1	0,00	223,32	296,24
	Caldera 2	293,72	120,06	160,35
	Caldera 3	295,70	286,65	291,48

Las principales fuentes de emisiones atmosféricas de material particulado (MP) y óxidos de nitrógeno (NOx) que tiene la compañía están relacionados con procesos de combustión interna y puntos fijos de emisión. Los resultados de las mediciones realizadas periódicamente muestran que en ninguno de los casos éstas sobrepasan los límites establecidos por la normatividad ambiental colombiana. Lo anterior es el resultado de la implementación Buenas Prácticas Operacionales y la instalación de sistemas de control de emisiones eficientes, acordes con los procesos y combustible usado en la operación. No se posee generación de óxidos de azufre (SOx), debido a que los combustibles usados son principalmente biomasa y gas natural.

Tabla 66 Áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	
La Samaria	Área de Conservación: 256,65 Has
Tequendama (División cultivos y extractora)	Área de Conservación: 1012,31 Has
Eco Bio Colombia	Área de Conservación: 90 Has
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Área de Conservación: 298,97 Has (AVC= 200 hectáreas, áreas de conservación: 98,97)

Tabla 67 Impactos significativos sobre la biodiversidad	
La Samaria	Destinación de áreas para la conservación y el fortalecimiento de la conectividad ecológica

Tequendama	Siembra de árboles nativos en rondas hídricas Control biológico de insectos indeseables para el cultivo Implementación de medidas de manejo para los Altos Valores de Conservación (AVC) identificados
Eco Bio Colombia	Destinación de áreas para la conservación y el fortalecimiento de la conectividad ecológica
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Destinación de áreas para la conservación Desarrollo de actividades de reforestación en rondas hídricas. Control biológico de insectos indeseables para el cultivo

Tabla 68 Hábitats protegidos y/o restaurados como iniciativa de la empresa	
La Samaria	Rondas hídricas: Río Tapias, Río Guachaca, Río Buritaca, Río Corruál
Tequendama (División cultivos y extractora)	Rondas hídricas: Río Aracataca, Río Fundación, Río Tapias, Río Ariguaní.
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Rondas hídricas de quebrada La Rayita, El palo, El corredor y El socorro

Tabla 69 Especies de la Lista Roja de la UICN y listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas de influencia de las empresa de DAABON	
La Samaria	59 Especies
Tequendama	32 Especies
ECO BIO Colombia	15 Especies
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	54 Especies
Zona Franca Las Américas - ZFA	

En las compañías del sector agrícola, se han destinado más de 1600 hectáreas a la conservación; con medidas especiales para la preservación de los hábitats y especies allí presentes. Entre las medidas más relevantes se encuentran las actividades de reforestación, protección de bosques ripario, monitoreos de fauna y flora y sensibilización ambiental a las comunidades.

Dentro de los ecosistemas presentes destacamos como de especial importancia las rondas hídricas y sus bosques ripario. En estas formaciones se han identificado aproximadamente 50 especies que, a su vez, hacen parte de los listados de conservación nacional y listas rojas de UICN, a los cuales se les brinda protección.

Tabla 70 Residuos sólidos No peligrosos generados	2019	2020	2021
La Samaria	986	1.109	1.267
Tequendama (División cultivos y extractora)	316414,65	284828,43	323562,96
Tequendama (División refinera)	35.305	49.890	35.184
Elogia (Antes, Construyec)	3.638	4.502	5.708
Eco Bio Colombia	234	256	320



From the soil to the market®

Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	555	1.892	1.518
Palma y Trabajo – Palmatra -	1.156	3.174	3.636
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	2.357	2.983	2.400
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	98	98	107
Zona Franca Las Américas – ZFA	350	370	600

Tabla 71			
Volúmenes de residuos sólidos peligrosos generados			
	2019	2020	2021
La Samaria	739	567	718
Tequendama	8684	7917	11482
Elogia (Antes, Construproyec)	13.529	15.988	34.118
Eco Bio Colombia	55	61	79
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	555	1.892	1.221
Palma y Trabajo – Palmatra -	1.156	3.174	3.305
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	845	546	6.323
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	14.120	16.650	13.744
Comentarios:	Unidad de medida Kg		

VIII. GESTIÓN DE MERCADOS

GRI 102 -7

Tabla 72	
Países destinos de los productos y/o servicios	
Empresas	Países
AFD Corporation	Colombia
La Samaria	Japón, Francia, Italia, Corea
Tequendama	USA, Canada, Japón, Alemania, Austria, Australia, Ecuador, Bolivia, Brasil, Honduras, Reino Unido
Elogia (Antes, Construproyec)	Colombia
ECO BIO Colombia	Japón, Francia
Oleaginosas del Yuma - Oleoyuma	Colombia
Progreso Palmero	Colombia
Palma y Trabajo – Palmatra	Colombia
Superportuaria	Colombia
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Colombia
Voltaje Empresarial	Colombia
Zona Franca Las Américas - ZFA	Colombia
Biocombustibles del Caribe – BIOSC -	Colombia

Tabla 73 Sectores económicos	
Empresas	Sectores
AFD Corporation	Agropecuario
La Samaria	Agricola
Tequendama	Agroindustrial
Elogia (Antes, Construproyec)	Logística
Eco Bio Colombia	Agricola
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	Agricola
Progreso Palmero	Industrial
Palma y Trabajo – Palmatra -	Agroindustrial
Superportuaria	Logística
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica	Industrial
Voltaje Empresarial	Industrial
Zona Franca Las Américas – ZFA	Servicios
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Agroindustrial

Tabla 74 Ventas netas			
Empresas	2019	2020	2021
AFD Corporation	1.434.485.700	1.363.194.523	1.965'078.415
La Samaria	23.071.366.865	27.600.079.875	28.263'352.062
Tequendama	565.187.761.358	721.173.743.332	996.033.342
Elogia (Antes, Construproyec)	32.488.111.289	37.808.487.318	46.334'207.795
Eco Bio Colombia	579.940.956	337.440.076	876'879.213
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma -	6.832.070.959	10.924.662.441	20.325'453.911
Progreso Palmero		2.380.518.829	4.351'580.661
Palma y Trabajo – Palmatra -	42.668.800.270	64.521.200.639	98.750'743.461
Superportuaria	2.056.246.892	2.472.280.593	2.844'419.174
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	16.331.666.528	19.812.448.495	18.075'300.149
Voltaje Empresarial	107.420.097	5.841.784.501	8.731'889.115
Zona Franca Las Américas – ZFA	4.633.984.718	4.904.874.317	4.440'398.866
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	265.756.245.811	335.620.754.586	540.918'293.315
Moneda:	Pesos colombianos		

Tabla 75 Volúmenes de producción agrícola				
Empresas	Productos	2019	2020	2021
Tequendama	Fruto de palma	62.229.830	55.251.960	58.663.949
Oleaginosas El Yuma - Oleoyuma _	Fruto de palma	22.139.270	26.402.070	30.564.450
Ecobio Colombia	Aguacate Kilos	5.803	789	1575



From the soil to the market®

	Café (Kilos)	66.457	27.380	55160
La Samaria	Banano (Cajas)	716.623	903.387	790018
AFD Corporation	Leche (litros)	79.345	94.943	119151
	Novillos (kilos)	177.676	187.278	222038
	Toro / Vaca (kilos)	174.310	107.781	79013

Tabla 76 Volúmenes de productos procesados			
Producto	2019	2020	2021
Torta de palmiste	5.430.760	5.934.970	6'392.370
Crudo de palma natural	90.771.86	85.179.484	26'284.748
Crudo de palma orgánico	2.629.990	1.798.252	1'008.620
Esterina de palmiste natural	801.050	380.170	186.505
Esterina de palmiste orgánica	77.580	215.685	421.840
Esterina natural	154.200	3.134.329	1'531.620
Esterina orgánica	666.250	1.039.570	815.965
Mezcla de aceites naturales	29.726.692	23.938.514	33'736.440
Mezcla de aceites orgánicos	1.403.250	1.701.158	300
Oleína de palmiste orgánica	85.430	2.700	0
Oleína natural	25.272.247	28.056.937	37'257.025
Oleína orgánica	1.712.590	1.233.114	1'453.878
Palmiste crudo natural	2.580.499	3.088.923	6'074.149
Palmiste crudo orgánico	64.980	0	0
RBD de palmiste natural	1.874.130	1.254.956	1'250,540
RBD Natural	58.428.484	46.606.914	6'118.190
RBD Orgánico	7.674.527	7.337.423	6'414.427
RBD Palmiste orgánico	106.860	9.000	570
Shortening natural	1.465.908	1.605.440	2'563.257
Shortening orgánico	6.191.380	7.498.449	7'065.045
Comentario	Unidad de medida: Toneladas		

Tabla 77 Volúmenes de producción de aceite crudo			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama	21.333.945	25.085.465	29.561.811
Palma y Trabajo - Palmatra	18.238.431	21.930.070	24.178.080
Comentario	Unidad de medida: Toneladas		

Tabla 78 Volúmenes de graneles líquidos almacenados en depósito temporal			
Empresas	2019	2020	2021
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica -	318.633	390.983	330.716

Comentario	Unidad de medida Toneladas
-------------------	-----------------------------------

Tabla 79 Volúmenes de carga contenerizada transportada			
Empresas	2019	2020	2021
Elogia (Antes, Construproyec)	34.226	43.349	22.605
Comentario	Unidad de medida: Toneladas		

Tabla 80 Total de importaciones y exportaciones					
Proceso	Empresa	Producto	2019	2020	2021
Exportaciones	Tequendama	Glicerina Natural	286.910	350.000	0
		Glicerina orgánica	88.850	107.450	0
		Viruta de jabón natural	554.000	635.050	0
		Viruta de jabón orgánico	765.100	1.574.900	0
		Crudo de palma natural	79.790.421	43.762.170	25.453,872
		Crudo de palma orgánico	2.629.990	1.798.252	1.008,62
		Esterina de palmiste natural	801.050	380.170	0
		Esterina de palmiste orgánica	277.580	215.685	0
		Esterina natural	154.200	2.957.909	0
		Esterina orgánica	666.250	1.039.570	0
		Mezcla de aceite natural		153.310	0
		Mezcla de aceite orgánico	1.403.250	1.701.158	0
		Oleína de palmiste orgánica	85.430	2.700	0
		Oleína natural	104.840	432.870	0
		Oleína orgánica	1.709.530	1.227.400	0
		Palmiste crudo natural	2.580.499	3.088.923	0
		RBD palmiste natural	1.874.130	1.235.536	1250,35
		RBD Natural	370.560	5.141.653	6.118,19
		RBD Orgánico	7.668.657	7.327.133	6.400,967
		RBD de palmiste orgánico	106.480	9.000	0
Shortening natural	1.465.908	1.605.440	2.563,257		
Shortening orgánico	6.191.380	7.498.374	2.563,257		
Torya de palmiste	4.532.730	7.498.375	0		
Importaciones	Tequendama	Aceite de Canola	0	0	126
		Soya	54.810	47.523	44.425
		Aceite crudo de palma	52.525	84.720	7.524
		Aceite RBD	9.960	0	58.799
		Estearina de palma	4.868	0	0
		Degras	3.117	0	0
		Oleína de palma	615	0	5.000
		Aceite crudo de palmiste	94	285	0



From the soil to the market®

Exportaciones	La Samaria	Banano orgánico 20KG	349.666	532.636	582.722
		Banano orgánico 13KG	296.158	280.260	214.196
		Aguacate HASS	5.803	0	0
Comentario		Unidad de medida: Toneladas			

Tabla 81 Proyectos de construcción (Obras civiles y arquitectónicas)			
Empresas	2019	2020	2021
Elogia (Antes, Construproyec)	161	164	169
Comentario:		Unidad de medida: Unidad	

Tabla 82 Volumen de energía vendida			
Tipo d energía	2019	2.020	2021
Eléctrica	132.000	13.997.085	14.129.085
Comentario:		Esta energía es producida a través de energías no convencionales que son generadas por nuestro Mecanismo de Desarrollo Limpio. La unidad de medida es KW	

IX. SOBRE ESTE INFORME

- ALCANCE

El presente informe se elaboró de conformidad con los Estándares GRI: opción esencial, y cubre las operaciones de once (11) empresas del GRUPO DAABON, para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021. Algunos de los datos no incluyen la totalidad de estas empresas.

- MATERIALIDAD

Para elaborar el presente reporte se realizó un proceso de selección de asuntos materiales en el GRUPO DAABON, basado en la estrategia de negocio, los impactos que ésta estrategia genera; así como las necesidades de rendición de cuentas frente a nuestros grupos de interés.

Una vez realizado este proceso, se identificaron los asuntos materiales que fueron agrupados en los siguientes capítulos:



From the soil to the market®

Tabla 83 Materialidad	
Capítulos	Aspetos GRI
Mensaje del Presidente	GRI 102 – 14
El reporte de Sostenibilidad	GRI 102-32; GRI 102 – 50 ; GRI 102 – 51; GRI 102 – 52
Nombre y herencia	GRI 102 – 1
Principios y valores	GRI 102 – 16
Líneas de negocio y estructura corporativa	GRI 102 – 2; GRI 102 - 3; GRI 102 - 4; GRI 102 – 5; GRI 102 - 7
Presencia en los mercados	GRI 102-6
Vinculación a iniciativas externas	GRI 102-12; GRI 102-13
Gobernanza	GRI 102 – 18; GRI 102 – 20; GRI 102 – 22 GRI 102 – 23
Gestión de los grupos de interés.	GRI 102 – 7; GRI 102- 8; GRI 102 – 9; GRI 102 - 29 GRI 102 - 43 GRI 204 -1 GRI 401 – 1; GRI 401 – 2; GRI 401 – 3 GRI 403-2; GRI 403 – 3; GRI 403 – 4; GRI 403 – 5; GRI 403 – 6; GRI 403 – 7 GRI 403 – 8; GRI 403 – 9 GRI 403 – 10; G GRI 405 - 1 GRI 413 – 1
Responsabilidad con el medio ambiente	GRI 302 – 1; GRI 303 – 2; GRI 303 – 3; GRI 303 – 4; GRI 303 – 5 GRI 305 – 1; GRI 305 - 2; GRI 305 - 3; GRI 305 - 4, GRI 305 – 5; GRI 305 – 6 GRI 306 – 1; GRI 306 – 2 GRI 306 – 3 GRI 306 – 4; GRI 306 - 5
Gestión de mercados	GRI 102 - 7

I. Contáctenos

GRI 102 – 53

Para obtener información adicional al contenido del Reporte de Sostenibilidad de DAABON 2019 – 2020, por favor, contáctenos a través de nuestra página web www.DAABON.com.co o envíe su comunicación a: carrera 1ª. # 22 – 58 Edificio Bahía Centro, Piso 11 - Santa Marta Colombia.



From the soil to the market®

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES

Tabla 1. Marco político de la Responsabilidad Social

Tabla 2. Marco político de la Gestión Ambiental

LINEAS DE NEGOCIOS Y MERCADOS

Tabla 3. Líneas de negocios

Tabla 4. Empresas del GRUPO DAABON / Sectores económicos

Grafio 1. Aliados estratégicos

Tabla 5. Líneas de negocios/poroiductos o servicios/ubicación

Tabla 6. Empreas/mercados

VINCULACIÓN A INICIATIVAS EXTERNAS Y SELLOS DE CERTIFICACION

Tabla 7. Aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS-

Tabla 8. Vinculación a asociaciones y agremiaciones

Tabla 9. Sellos de certificación

GOBERNANZA

Tabla 10. Vicepresidencias

Tabla 11. Gerencias

Tabla 12. Líderes de departamentos corporativos

Grafico 2. Órganos del gobierno de familia

LA GENTE DEL GRUPO DAABON

Tabla 13. Grupos de interés

Tabla 14. Cargos administrativos por género

Tabla 15. Número de empleados

Tabla 16. Número de empleados menores de 30 años

Tabla 17. Número de empleados entre 31 y 50 años

Tabla 18. Número de empleados de 51 años en adelante

Tabla 19. Número de empleados por sexo

Tabla 20. Número de nuevos ingresos

Tabla 21. Tasa de rotación

Tabla 22. Número de empleados acogidos akl permiso parental

Tabla 23. Número de empleados hombres / tipos de contrato

Tabla 24. Númeo de empleados mujeres / tipos de contrato

Tabla 25. Horas de formación ofrecidas a los empleados

Tabla 26. Horas de formación ofrecidas a los empleados / sexo

Tabla 27. Número de empleados con evaluación anual de desempeño

Tabla 28. Número de empleados con evaluación anual de desempeño / sexo

Tabla 29. Indicadores de cumplimiento del plan de evaluación de desempeño

Tabla 30. Indicadores de cumplimiento del plan de capacitaciones

Tabla 31. Porcentaje de trabajadores representanos en comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 32. Tipos de accidentes de trabajo con mayor ocurrencia

Tabla 33. Tasa de frecuencia anual de accidentes

Tabla 34. Tipos de enfermedades laborales con mayor riesgo de ocurrencia

Tabla 35. Tasa de frecuencia anual de enfermedades laborales

Tabla 36. Tasa anual de días perdidos

Tabla 37. Tasa de absentismo laboral

Tabla 38. Número de muertes por accidente de trabajo

Tabla 39. Sistema de registro y presentación de información estadísticas de accidentes



From the soil to the market®

Tabla 40. Programas de prevención y sensibilización frente al riesgo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 41. Porcentaje de asistencia a programas de prevención y sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 43. Proyectos sociales del Plan de Manejo Ambiental de Terlica

Tabla 44. Áreas afectadas por la Pudrición de Cogollo

RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

Tabla 45. Fuentes de abastecimiento de agua

Tabla 46. Captación de agua de fuentes superficiales

Tabla 47. Captación de agua de fuentes subterráneas

Tabla 48. Volúmenes de agua suministrada por redes de acueducto

Tabla 49. Volúmenes de agua residual generada y tratada

Tabla 50. Volúmenes de agua residual trata y reutilizada en las operaciones

Tabla 51. Volúmenes de agua residual tratada y vertida en cuerpos de agua

Tabla 52. Volúmenes de agua residual tratada y entrega a un operador para disposición final

Tabla 53. Tipos de energía utilizada procedentes de fuentes no renovables

Tabla 54. Cantidad de energía procedente de fuentes no renovables

Tabla 55. Tipos de energía procedente de fuentes renovables

Tabla 56. Volúmenes de energía consumida procedente de fuentes renovables

Tabla 57. Volúmenes de energía generada

Tabla 58. Volúmenes de energía generada y utilizada para autoabastecimiento

Tabla 59. Fuentes generadoras de emisiones de Gases de Efecto Invernadero - GEI –

Tabla 60. Valores brutos de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero

Tabla 61. Emisiones indirectas de GEI por el consumo de electricidad

Tabla 62. Iniciativas de reducción de emisiones de Gases Efecto Invernadero

Tabla 63. Operaciones con generación significativa de NOx, SOx y Material particulado (PM)

Tabla 64. Valores brutos de emisiones anuales de NOx

Tabla 65. Valores brutos de emisiones anuales de PM

Tabla 66. Áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad

Tabla 67. Impactos significativos sobre la biodiversidad

Tabla 68. Hábitats protegidos y/o restaurados como iniciativa de la empresa

Tabla 69. Especies de la Lista Roja de la UICN y listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas de influencia de las empresa de DAABON

Tabla 70. Residuos sólidos No peligrosos generados

Tabla 71. Volúmenes de residuos sólidos peligrosos generados

GESTIÓN DE MERCADOS

Tabla 72. Países destinos de productos y/o servicios

Tabla 73. Sectores económicos

Tabla 74. Ventas netas

Tabla 75. Volúmenes de producción agrícola

Tabla 76. Volúmenes de productos procesados

Tabla 77. Volúmenes de producción de aceite crudo

Tabla 78. Volúmenes de graneles líquidos almacenados en depósito temporal

Tabla 79. Volúmenes de carga contenerizada transportada

Tabla 80. Total importaciones y exportaciones

Tabla 81. Proyectos de construcción

Tabla 82. Volúmenes de energía vendida

Tabla 83. Materialidad