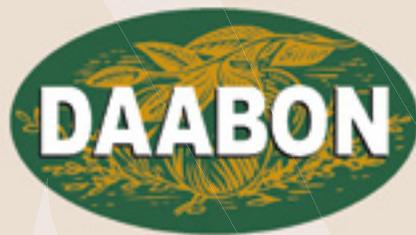
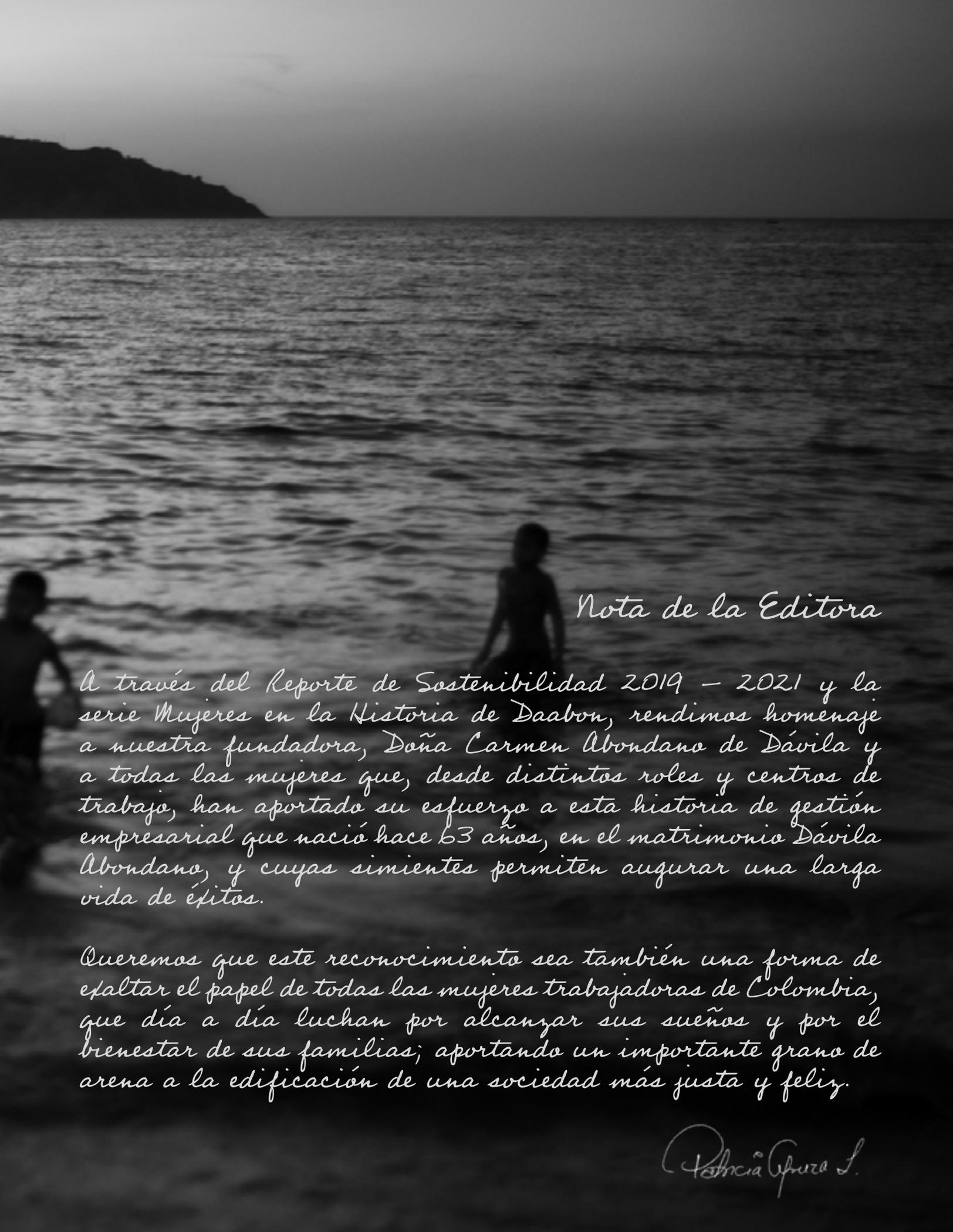


# UN HOMENAJE A ELLAS

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2019-2021







## Nota de la Editora

A través del Reporte de Sostenibilidad 2019 – 2021 y la serie Mujeres en la Historia de Daabon, rendimos homenaje a nuestra fundadora, Doña Carmen Abondano de Dávila y a todas las mujeres que, desde distintos roles y centros de trabajo, han aportado su esfuerzo a esta historia de gestión empresarial que nació hace 63 años, en el matrimonio Dávila Abondano, y cuyas simientes permiten augurar una larga vida de éxitos.

Queremos que este reconocimiento sea también una forma de exaltar el papel de todas las mujeres trabajadoras de Colombia, que día a día luchan por alcanzar sus sueños y por el bienestar de sus familias; aportando un importante grano de arena a la edificación de una sociedad más justa y feliz.

Patricia Ospina S.

## INDEX

### EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Página	<b>10</b>	Nuestro nombre y herencia
	<b>16</b>	Lineas de negocios y mercados
	<b>23</b>	Vinculación a iniciativas externas y sellos de certificación
	<b>34</b>	Gobernanza
	<b>50</b>	La gente del GRUPO DAABON
	<b>74</b>	Retos del periodo 2019 - 2022
	<b>82</b>	Responsabilidad con el medio ambiente
	<b>90</b>	Gestión de mercados
	<b>92</b>	Sobre este informe
	<b>96</b>	Tablas
	<b>136</b>	Código GRI

## INDEX

### SERIE: MUJERES EN LA HISTORIA DE DAABON

- Página
- 8** Doña Carmen Abondano de Dávila  
Una historia de amor convertida en empresa
  - 14** Ledys Morelli Castro  
Primera mujer del GRUPO DAABON en Ocupar un cargo gerencial
  - 20** María Amanda Lugo Espinosa  
29 años dedicados a la producción bananera
  - 32** Ana Milena Martínez Abuabara  
Primera ingeniera de producción
  - 48** María Rivas Barros  
Innovación no tecnológica en el siglo de las emociones
  - 80** Lorena Díaz Ensuncho  
Feminidad y templanza frente a una finca bananera

La pandemia fue un urgente llamado,  
a ponerle freno a los desajustes que  
hemos generado en nuestro único  
hábitat posible.

**Manuel Julián  
Dávila Abondano**  
Presidente del Grupo Daabon

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 disponibles 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. Aun así, nos dolió 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. Una situación tan apremiante, 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.

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 seguros 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 una gestión empresarial basada en la conciencia de lo que representan 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. Aun 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.





# EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

GRI 102-32 GRI 102 – 50 GRI 102 – 51 GRI 102 – 52

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.



# DOÑA CARMEN ABONDANO DE DÁVILA

## UNA HISTORIA DE AMOR CONVERTIDA EN EMPRESA



Serie: Mujeres en la historia de Daabon

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.

Hacíamos parte de una sociedad conservadora, con un marcado orgullo por nuestra ascendencia española y, específicamente mi familia, con una férrea educación de corte militar. Vivíamos de una manera muy rural; 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 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 un hogar 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 sus principios de familia debían estar fundamentados en el ejemplo inigualable de su padre – Alberto era un joven incapaz de mentir y de eso estuve totalmente segura como seguro estaba en el manejo que yo les daba a las situaciones cotidianas– 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. Nacieron y crecieron en una casa en la que se hablaba de cultivos, cosechas, maquinarias, importaciones y exportaciones; pero también, de familia, amigos, lealtad, honradez y responsabilidad.

...les enseñamos a amar la tierra, a respetar al hombre del campo y a ganarse lo que quisieran, con esfuerzo y tesón.

Teníamos los recursos para que ellos vivieran la vida de manera diferente: holgada y con cierto grado de irresponsabilidad, amparados en sus juventudes... pero no lo quisimos. 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 uno de los vicepresidentes agroindustriales 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 la nuestra, 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 corporativa 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 empresario capaz de sostener, consolidar y redimensionar, un proyecto de vida familiar como ha sido el nuestro.



GRI 102 - 1

# NUESTRO



# NOMBRE



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 la segunda mitad del siglo anterior, 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, con la responsabilidad de conservar para futuras generaciones, el patrimonio ambiental, social y de crecimiento económico.

# HERENCIA

# NUESTROS 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.

**SOSTENIBILIDAD**, para garantizar que las nuevas generaciones cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

**INTEGRACIÓN** de las diferentes unidades de negocio, que permite transversalizar la aplicación de principios, valores y marco político.

**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 mecanismo para evitar, sancionar o denunciar los comportamientos de nuestro contenido ético, está contenidos en el Código de Ética, emanado de la Junta Corporativa. De ahí se desprende 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:

[(Tabla No. 1) Marco político de la responsabilidad social | (Tabla No. 2) Marco político de la gestión ambiental | (Páginas 98 a 101)]



AMO LO QUE  
HAGO

RISA  
# 2832

DAABON

# LEDYS MORELLI CASTRO

## Primera mujer del Grupo DAABON en ocupar un cargo gerencial



Serie: Mujeres en la historia de Daabon

Es una mujer de voz fuerte y firme; que en los últimos años ha adoptado la presencia de una ejecutiva. Y,

realmente, no es sólo un cambio exterior; Ledys Morelli Castro es la primera mujer del GRUPO DAABON en ocupar 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.

### ...el logro de una familia...

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 me distancie nuevamente; ese día, soy sólo para mis hijos, mi esposo, mi mamá o mis hermanos".

### ... su propio tesón

Sumado a la confianza de un hombre que creyó en sus capacidades y le dio la oportunidad de aprender a su lado: Manuel Julián Dávila, que tal como 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 el nombre de 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 fue el señor Manuel Lauren, que era el encargado de los procesos administrativos. Después le pidió a Don Alberto que me recibiera. En ese momento lo conocí: era un hombre muy cortés; de modales y palabras impecables; pero al mismo tiempo, sencillo y cercano... un gran caballero".

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 aquí 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 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 Agropecuaria Corona como supernumeraria; tomando el cargo de las personas que salían de vacaciones y era también la secretaria del señor Laureano Saavedra; un gran profesor para mí; me enseñó a entender que es mucho mejor para todos, si se hacen las cosas bien”.

“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, estaba proponiendo la creación del equipo de Comercio Exterior. Ya la empresa había hecho sus primeras exportaciones de aceite crudo y ése era un paso que debía dar, si quería pensar en crecimiento del volumen de las exportaciones y si quería llegar a otros mercados”.

“A mí me motivó mucho ese anuncio y empecé a estudiar Comercio Exterior en la Universidad Cooperativa de Colombia. Empezar una carrera no era fácil para mí en ese momento; yo ya tenía a mi primera hija, más todas las exigencias de la empresa. No olvido que fue el señor Juan Carlos Dávila quien me ayudó para que el 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 considera esa experiencia como un 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; pero yo ya había aprendido gran parte de lo

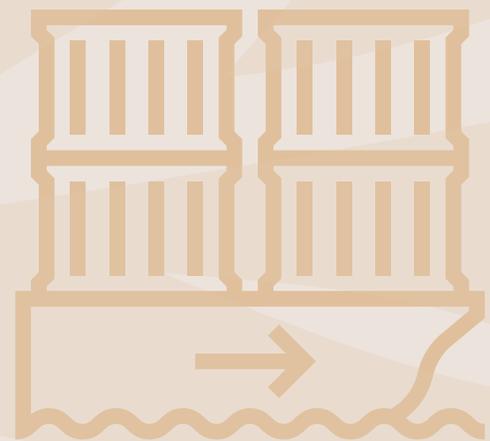
que necesitaba para desarrollar todos esos procesos”.

“Creo que los dos conformamos 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 gran visionario, no se improvisan... lo respeto profundamente y ante ciertos pasos, prefiero esperar su orientación y aprobación.”

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 estudios en la Universidad Externado de Colombia.

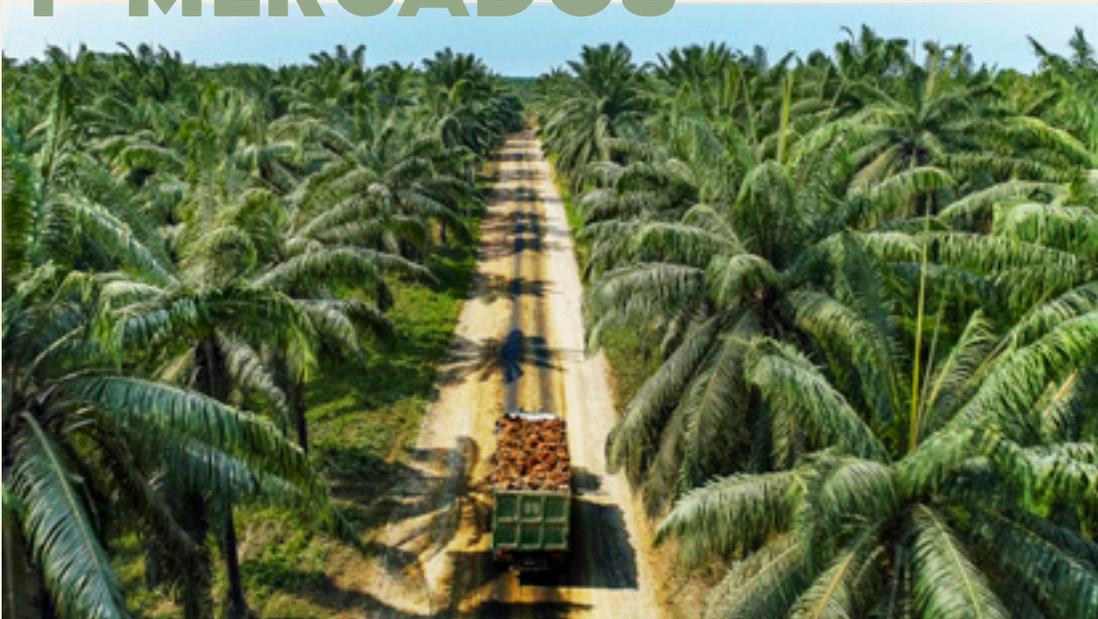
Hoy tiene tanto la formación como la experiencia para plantear que su próximo paso en el GRUPO DAABON es ejecutar un proyecto a través del cual, el Departamento de Comercio Exterior se convierta en un área de apoyo logístico para las oficinas internacionales, en cada uno de los países sedes. Es la líder 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.

“Mi empeño diario es transmitirle confianza a mi equipo y motivarlo a que haga el mayor esfuerzo posible para que las cosas se hagan bien. La perfección no existe; pero sí la eficiencia y le 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”.



---

# LINEAS DE NEGOCIOS Y MERCADOS



GRI 102 – 2; GRI 102 – 3; GRI 102 – 4; GRI 102 – 5; GRI 102 – 7

Las líneas de negocios 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, turismo, construcción y la operación de una Zona de Manejo Especial. Así tenemos:

[(Tabla No. 3) Líneas de negocios | (Tabla No. 4) Las empresas del GRUPO DAABON | (Página 101 a 102)]

---

## SEDE Y ALIADOS ESTRATEGICOS 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 en:

- |                             |                             |                                |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| ① Colombia<br>[Santa Marta] | ② Estados Unidos<br>[Miami] | ③ Inglaterra<br>[Londres]      |
| ④ Escocia<br>[Glasgow]      | ⑤ Alemania<br>[Colonia]     | ⑥ Japón<br>[Tokio]             |
| ⑦ Australia<br>[Melbourne]  | ⑧ Brasil<br>[Sao Paulo]     | ⑨ Panamá<br>[Ciudad de Panamá] |



## COLOMBIA, NUESTRO PRINCIPAL CENTRO DE OPERACIONES

Todos los procesos de producción – primarios y agroindustriales – se dan en Colombia. Su salida a los mercados internacionales ocurre, principal a través del Puerto de Santa Marta. De igual forma, las operaciones logísticas ocurren en el territorio nacional Colombiano.

An aerial photograph of a coastal region. In the center, a large, rocky island with a small white structure on top sits in the deep blue ocean. Several ships are visible: a large white and red cargo ship, a smaller blue and white tugboat, and another small vessel. The foreground shows a steep, grassy hillside with some buildings and a road at the top. The sky is clear and blue.

# PRESENCIA EN LOS MERCADOS

GRI 102-6

## A TRAVÉS DE NUESTRAS EMPRESAS, ATENDEMOS LOS SIGUIENTES MERCADOS:

### AFD Corporation

Colombia

Productores de ganado bovino interesados en individuos con características raciales específicas, hembras y machos en etapa de levante

### Elogia Soluciones Logísticas

(Antes Construproyec)

Colombia

Empresas dedicadas al transporte de todo tipo de carga al granel o contenerizada que requiera ser movilizadas entre ciudades; desde los puertos marítimos y hacia estos

### Tequendama

Colombia, Estados Unidos, Canadá, Japón, Alemania, Austria, Australia, Ecuador, Reino Unido, Países Bajos, Suiza, China,

Comercializadores de aceite comestible; industria de alimentos y cosmética. Empresas procesadoras de alimentos de consumo animal

### La Samaría

Colombia, Japón, Francia, Italia, Estados Unidos, Dinamarca

Maduradores y comercializadores de banano orgánico

### Oleoyuma

Colombia

Extractoras de aceite crudo de palma y aceite de palmiste

### Ecobio Colombia

Colombia, Alemania, Francia

Comercializadores de café y aguacate orgánicos

### Palma y Trabajo

Colombia

Refinadores de aceite crudo de palma

### Superportuaria

Colombia

Empresas exportadoras e importadoras que requieren operaciones portuarias

### 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

Colombia

Importadores y exportadores interesados en las ventajas competitivas de la región y los beneficios del régimen franco

### Progreso Palmero

Colombia

Empresas palmeras interesadas en contratación de servicios técnicos

# MARÍA AMANDA LUGO ESPINOSA

29 años dedicados  
a la producción  
bananera



Hoy me levanté 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 Jehová, 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 Jehová, 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 veintinueve años de trabajo en la industria bananera; de los cuales, veinte (20) años transcurrieron en nuestra compañía. 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 gran oportunidad en ese momento. Mi mamá y 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".

La vida de Amanda en esta región es muy parecida a la de cientos de familias que, durante los años 80, llegaron a la Costa Caribe Colombiana, procedentes del interior del país, atraídos por el boom de la bonanza marimbera. Ella llegó del Tolima.

“... y sí, mi papá ganó mucha plata (con el cultivo de la marihuana); 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 ochenta reses. Por eso no le gustaban los oficios domésticos y se presentó a pedir trabajo en lo que todo el mundo conocía como “las bananeras” (hoy, finca Don Diego); que aun no era de la Samaria y que se iba a sembrar nuevamente.

“... 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 primeras 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 manejar esas maquina” (risas).

Tampoco fue fácil por los roles de madre y trabajadora que Amanda debió asumir.

“La gente se iba; me los encontraba mucho tiempo después y me preguntaban: Amanda, ¿por dónde anda? Y yo les decía, sigo en 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 del que ha obtenido provecho, ¿cómo va a darle la espalda cuando está en la mala? Uno tiene que estar ahí, en las buenas y en las malas”.

... “Fue mi fuente de ingresos. 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 si 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?”

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

“Cuando por fin, me 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 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! ...

Y como dice su canción:

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



# VINCULACIÓN A INICIATIVAS EXTERNAS Y SELLOS DE CERTIFICACIÓN

GRI 102-12 GRI 102-13



**PACTO  
Y OBJE  
DE DESA  
SOSTE**

# GLOBAL OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## 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 de Colombia, 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 Emprende 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 al 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 actores 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 naturales; 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.



## INCREMENTO DE USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

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 hacia a la implementación de las estrategias orientadas a la disminución del uso de fuentes fósiles en la matriz energética.

## MEJORA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

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.

## POLÍTICAS ORIENTADAS A LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DECENTES

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.

Las empresas Tequendama, Palma y Trabajo, Oleaginosas El Yuma y Progreso Palmero ratificaron su sello RSPO – Roundtable Sustainable Palm Oil – , cuya norma está afianzada en un pilar de cumplimiento relacionado con los derechos laborales.



## MODERNIZACIÓN Y RECONVERSIÓN DE TECNOLOGÍAS LIMPIAS

La compañía le apunta a la modernización de sus plantas industriales; a través de la implementación de nuevas tecnologías que facilitan el uso racional y ecoeficiente de los recursos y materiales. Adoptamos estrategias de economía circular y transición energética con el uso de fuentes de energías renovables (como la biomasa); reduciendo la generación de residuos y aumentando el valor agregado a los subproductos.



## 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.



## PRODUCCION ORGANICA

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 manejo integrado de plagas se fundamenta principalmente en los controles biológicos y ecológicos. De forma periódica se monitorea la calidad de nuestros suelos y agua.



## GESTION 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.



## APROVECHAMIENTO DE LA BIOMASA

Se realizan prácticas de reincorporación de la biomasa a los ciclos de producción, como la generación uso de energía limpia y renovable, la elaboración de compost para el enriquecimiento y mejoramientos de nuestros suelos que favorecen la producción orgánica y sostenible y la producción de alimentación animal a través de formulaciones balanceadas.

→ **Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible – RSPO –**

**1**

DAABON es miembro fundador de la RSPO; organización que se creó en 2004 para promover una palmicultura 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 minoristas de productos derivados del aceite de palma, pequeños productores, instituciones financieras y organizaciones no gubernamentales de países productores y/o consumidores.

En 2011, TEQUENDAMA se convirtió en la primera empresa 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. En 2017, fueron certificadas las empresas Oleaginosas el Yuma S.A.S. y Palma y Trabajo S.A.S.

# ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES

[(Tabla No. 7) | Vinculaciones a asociaciones y agremiaciones | (Página 104)]

→ **Palm Oil Innovation Group**

**2**

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 responsables 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 –

### → **Certificaciones**

**3**

Conscientes de que la competitividad de las empresas radica en la confianza de sus clientes y que ésta no sólo se logra 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 los 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:

[(Tabla No. 8) | Sellos de certificación | (Página 105)]

### → **Reconocimiento a la gestión de importaciones y exportaciones**

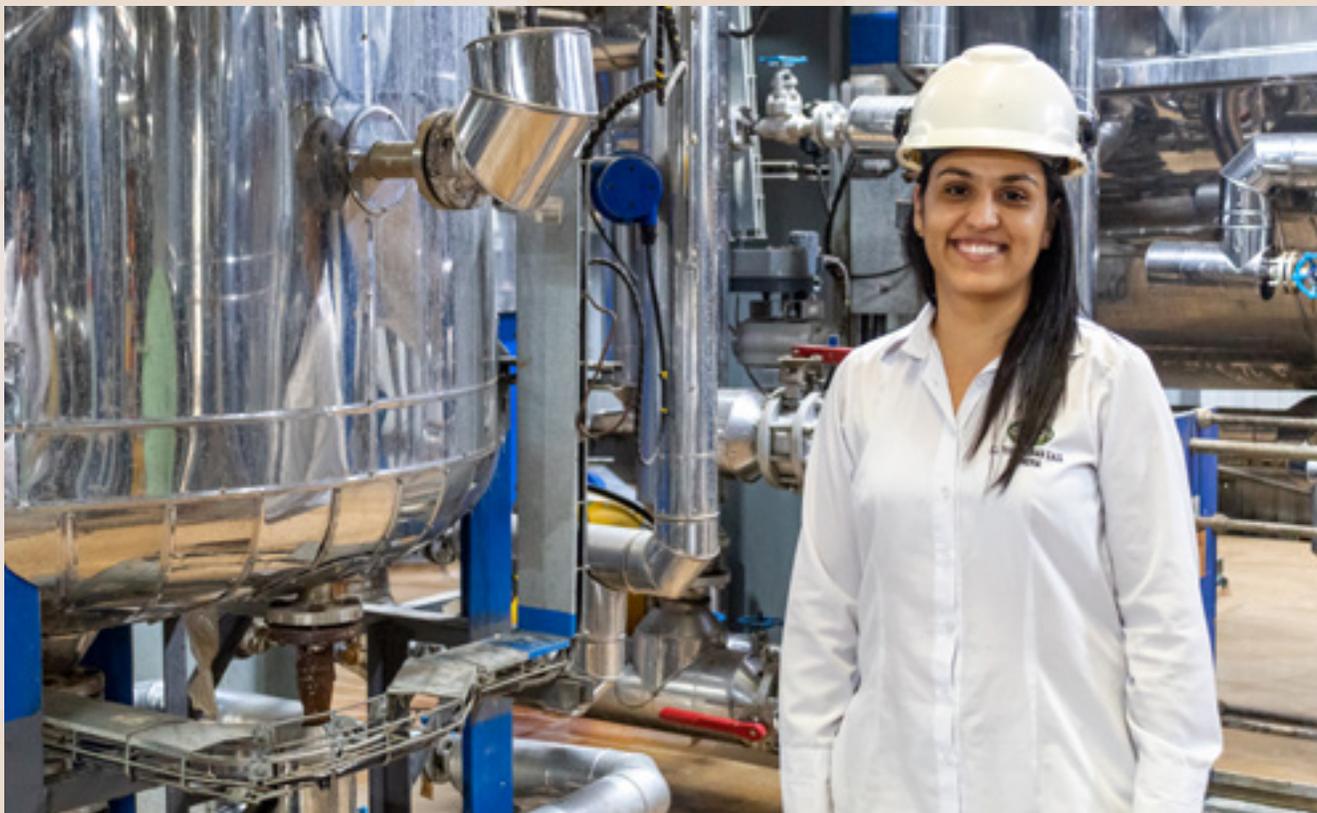
**4**

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 de Colombia – DIAN – . Tal distinción, que representa un alto grado de confianza de la entidad otorgante, la Policía Nacional y el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, se confirió 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

# ANA MILENA MARTINEZ ABUABARA

Primera ingeniera de producción

Serie: Mujeres en la historia de Daabon



Nació en Santa Marta, hace 35 años; es Ingeniería química de la Universidad Industrial de Santander – UIS – y fue la primera mujer en asumir el cargo de ingeniera 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, ingeniera de producción, jefa de aseguramiento de la calidad, jefa 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 ingeniera de producción. Hoy creo que fue un gran paso para mi crecimiento profesional; por todas las responsabilidades que he asumido después; porque trabajar en una planta es la única forma de dejar de ver los procesos como números o diagramas en una hoja de papel, para entender y atender los incidentes que se presentan en el día a día en un procesamiento”.

Se refiere a DAABON como una “buena escuela”. Pasar de las áreas de producción a la de Aseguramiento de la calidad – dice – representó para ella un cambio de perspectiva muy importante.

“Desde la producción, uno está encargado de desarrollar un plan; 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 mi propia visión 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 también 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 certeza 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 y trabajadoras de planta.

Sobre el desafío de dirigir procesos de producción con equipos en los que priman trabajadores hombres, nos cuenta 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 puertas y abrirlas. No por ser hombre o mujer; sino porque existen relaciones respetuosas. Si reconoces en las personas su valor y la importancia de su trabajo, vas a tener gente agradecida, que te responde; en una relación de 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”.





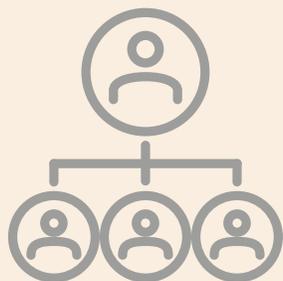
# GOVERNANZA

GRI 102-12 GRI 102-13

# ÓRGANOS DE ESTRATEGIA CORPORATIVA







## JUNTA CORPORATIVA

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

- 🔴 Presidente de la Junta Corporativa: Alvaro Jaramillo Buitrago
- 🔴 Presidente Ejecutivo: Manuel Julián Dávila Abondano
- 🔴 Cofundadora: 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: Miembro de Junta Directiva (Asesor externo)
- 🔴 Martin Acero: Asesor Miembro de Junta Directiva (Asesor externo)
- 🔴 José Alberto Vélez: Miembro de Junta Directiva (Asesor externo)



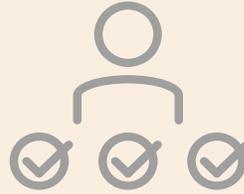
## PRESIDENTE CORPORATIVO

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 compañías responda a las metas mundiales y regionales de desarrollo, a las oportunidades que brindan los mercados, a las disposiciones estatutales y 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.



## 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.



## 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.



## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Se suscribió un Código de Buen Gobierno Corporativo que tiene como finalidad fijar las reglas y pautas de funcionamiento y gobierno para las empresas que conforman el Grupo Daabon. En razón de lo anterior constituye un mandato expreso de estricto cumplimiento por parte de accionistas, trabajadores, sociedades y dependencias que conforman el GRUPO DAABON.

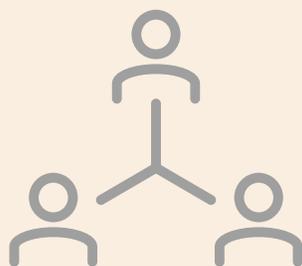


# ÓRGANOS EJECUTIVOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO



## 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

El desempeño de los vicepresidentes es valorado por el Presidente Ejecutivo.

## VICEPRESIDENTE AGROINDUSTRIAL 1

Es el responsable de establecer las políticas que rigen las empresas del sectores agrícola y logística que están a su cargo y de planificar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo. En cumplimiento de sus funciones, toma decisiones de índole financiero, de producción, de manejo del talento humano y de comercialización.

## VICEPRESIDENTE AGROINDUSTRIAL 2

Es el responsable de establecer las políticas que rigen las empresas del sectores agroindustrial y logística que están a su cargo y de planificar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo. En cumplimiento de sus funciones, toma decisiones de índole financiero, de producción, de manejo del talento humano y de comercialización.

## VICEPRESIDENTE FINANCIERO

Es el responsable de dar cumplimiento a las políticas de manejo financiero que se toman en la Junta Corporativa. Entre sus funciones se encuentran, 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 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 DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS

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

## VICEPRESIDENTE INTERNACIONAL

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

## VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

Es el líder de los procesos productivos, comerciales y administrativos en las divisiones de banano, café y cacao. Tiene a su cargo también, el desempeño de los departamentos corporativos.

[(Tabla No.9 – página 106)]



## 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 administrar y establecer lineamientos estratégicos que parten de las decisiones tomadas en la Junta Corporativa del GRUPO y los accionistas.

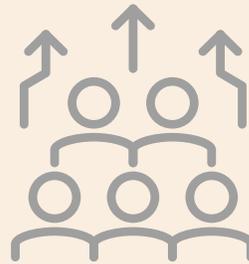
Las demás empresas del GRUPO DAABON se administran a través de los Comités de Gerencia; en los que tienen asiento el Presidente ejecutivo del Grupo; los vicepresidentes y el Gerente de la Compañía. Son materia de este espacio, todos los procesos de producción, comercialización, asignación de presupuesto, manejo del talento humano, cumplimiento de normatividad ambiental y revisoría fiscal; entre otros temas de competencia de los departamentos de apoyo.



## GERENCIA

El Gerente 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

[(Tabla No. 10 – página 106)]



## DEPARTAMENTOS CORPORATIVOS

Los Departamento corporativos constituyen instancias de apoyo a la gestión gerencial son: Desarrollo Humano, Salud y Seguridad 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.

[(Tabla No. 11 – página 106)]

## ÓRGANOS DE GOBIERNO DE FAMILIA



# FAMILIA DÁVIDA ABONDANO

Nuestro mejor negocio es AMAR LO QUE HACEMOS

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 Dávida Abondano. Es la instancia creada para abordar los aspectos de la familia que tienen impacto sobre la empresa.

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

# CARGOS EJECUTIVOS PARA TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

## SOSTENIBILIDAD ECONOMICA

Sostenibilidad económica: los temas relacionados con la sostenibilidad económica de los negocios son materia de la Vicepresidencia Financiera. A su cargo está el Departamento Financiero; del cual hacen parte las áreas de Tesorería, Contabilidad y Contraloría.

## SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Sostenibilidad ambiental: el desarrollo de las estrategias de sostenibilidad ambiental está en manos de la Vicepresidencia ejecutiva; a través del departamento 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

Sostenibilidad social: el Vicepresidente ejecutivo es el líder de los procesos de Sostenibilidad social, que se adelantan a través de los departamentos de Desarrollo Humano, Salud y Seguridad en el Trabajo y el Área de Gestión Social del Departamento de Sostenibilidad. La responsabilidad de las dos primeras áreas está directamente relacionada con los hombres y las mujeres que se vinculan como colaboradores de las empresas del Grupo; mientras que, el Área de Gestión Social se encarga de la relación con los stakeholders en los contextos locales.

Elaboración del Reporte de Sostenibilidad se proyecta desde la Vicepresidencia Ejecutiva; con el liderazgo del Departamento de Sostenibilidad.

PRESIDENTE DE JUNTA CORPORATIVA

JUNTA CORPORATIVA

PRESIDENTE EJECUTIVO

VICEPRESIDENTE AGROINDUSTRIAL 1

GERENCIA DIV EXTRACTORA Y CULTIVOS

GERENCIA PALMA Y TRABAJO

GERENCIA OLEOYUMA

PROGRESO PALMERO

GERENCIA TERLICA

GERENCIA SUPERPORTUARIA

GERENCIA EXPORT

VICEPRESIDENTE AGROINDUSTRIAL 2

GERENCIA TEQUENDAMA DIV. REFINERÍA

GERENCIA ELOGIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS

DEPARTAMENTO DE ABASTECIMIENTO

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

GERENCIA LA SAMARIA

GERENCIA ECOBIO COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIONES

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD FÍSICA

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS

GERENCIA DE COMERCIO EXTERIOR  
DEPARTAMENTO I+D INNOVACIÓN  
DEPARTAMENTO DE MERCADEO  
GERENCIA VOLTAJE EMPRESARIAL  
DEPARTAMENTO DE AUDITORIA  
GERENCIA AFD CORPORATION  
CONTROLLER  
ZONA FRANCA LAS AMÉRICAS

VICEPRESIDENTE  
FINANCIERO

CONTRALORÍA

DEPARTAMENTO  
DE TESORERÍA

DEPARTAMENTO  
DE CONTABILIDAD

DEPARTAMENTO  
DE COSTOS Y PRESUPUESTO

DEPARTAMENTO  
DE COMPRAS

DEPARTAMENTO  
DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

VICEPRESIDENTE  
DE PLANEACIÓN Y  
DESARROLLO  
DE PROYECTOS

DEPARTAMENTO  
DE PROYECTOS

VICEPRESIDENTE  
INTERNACIONAL

ALIADO COMERCIAL  
ESTADOS UNIDOS

ALIADO COMERCIAL  
JAPÓN

ALIADO COMERCIAL  
EUROPA

ALIADO COMERCIAL  
AUSTRALIA

ALIADO COMERCIAL  
BRASIL

ALIADO COMERCIAL  
REINO UNIDO

SOAPWORKS

**DAABON**



# MARÍA RIVAS BARROS

## Innovación no tecnológica en el siglo de las emociones

Esta psicóloga especialista en Psicología cognitiva, es la persona que GRUPO DAABON para vivir lo que ella misma denomina 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 el terreno empresarial, ajeno hasta ahora al reconocimiento de estas dimensiones del ser, debe ser un entorno con capacidad y disposición a que el individuo desarrolle su proyecto de vida y vea cristalizados sus sueños.

"... con la revolución cognitiva, siendo el XXI, 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 auto-direccionamiento deben hacer parte del entorno empresarial... Un persona trabaja, en promedio, el 70% de su vida adulta; la empresa o la oficina es el lugar donde más tiempo estamos. Pero al trabajo no solamente vamos a desarrollar 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".

Pese a que se trata de un nuevo paradigma, el reto no está en el pensamiento consciente sino en desestimular 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 personas, ni se entendían los conceptos de habilidades blandas, inteligencia emocional, habilidades cognitivas. No era claro que cada persona tiene la batuta a la hora de dirigir su crecimiento personal y emocional, moral y social (...) el trabajo era simplemente el ejercicio de una profesión. Esos hábitos han generado conductas y estilos de pensamiento en los que no hay cabida para concebir de manera diferente las relaciones con quienes hacemos 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”.

La persona que está liderando este proceso de transición hacia una empresa cuya capacidad de innovación supera los aspectos tecnológicos y hoy se adentra en las profundidades del ser humano, queriendo que el GRUPO DAABON se convierta en un espacio de crecimiento humano, es su Presidente Ejecutivo, Señor Manuel Julián Dávila 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.

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 están, el cuidado al medio ambiente, el respeto a las mujeres y los niños, la alimentación saludable, entre otros. 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 y 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 tienen que abrir las puertas a los estudios sociodemográficos, sociológicos, psicológicos... para comprender los esquemas mentales de esta nueva generación y en relación con esto, hay varios aspectos concretos:

“Es la primera generación que crece en medio de un gran desarrollo tecnológico. La tecnología los alcanzó cuando tenían 18 ó 20 años. No es lo mismo haber crecido cuando todo era más lento (...) cuando tenías que

esperar la respuesta a una carta y llamar por teléfono de rueditas, 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 noción del tiempo en un millenials sea mucho más rápida. Ellos no van a esperar diez años de crecimiento en una empresa. Quieren crecer rápido, porque su cerebro está cableado de una forma más ágil. La temporalidad es diferente”

Si ésta es la idea de tiempo que tiene la nueva generación, una empresa innovadora, interesada en aprovechar su talento, 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, del 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 un sucesor digno. Están dispuestos a modificar 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; que tengan características inspiradoras.

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.





# LA GENTE DEL GRUPO DAABON

GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 102-9 GRI 102-43

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. [(Tabla No. 12 – página 107)]



## NUESTROS COLABORADORES

GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-1

Reportar las actividades de las compañías del GRUPO DAABON en relación con su gente durante los últimos dos años, determinados por una pandemia, 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.

En los equipos de trabajo, la primera decisión fue proteger al trabajador de mayor edad y con pre-existencias por temas de salud; a través de la metodología de trabajo en casa. En algunos centros, la jornada laboral se ajustó a las medidas asumidas por los gobiernos locales se ajustó a la 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 colaboradores 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
-  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, con 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 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, contribuyen a 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 la milla extra” por sus empleados; esto es, ir más allá de lo legalmente establecido y ser empresas orientada al cuidado de la gente: beneficios tales como, medicina prepagada, auxilios educativos; acompañamiento sico-social y legal para quienes están próximos a retirarse, marcan la diferencia en la experiencia laboral.

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 la 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, el proceso que antecede al momento del retiro.



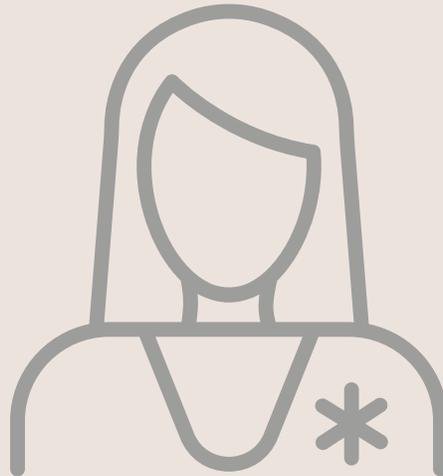


# PARTICIPACION DE LA

GRI 405-1



# PACCIÓN MUJER



La participación de las 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, sin distinción de su identidad sexual, y garanticen el libre desarrollo de la personalidad humana.
-  Crear y fortalecer mecanismos e instancias corporativas, para evitar comportamientos sexistas en los grupos de trabajo.
-  Facilitar y garantizar la formación y educación de las mujeres, para que puedan insertarse y mantenerse como fuerza laboral de la Compañía.
-  Promover y facilitar la vinculación de mujeres a los grupos de trabajo, sin perjuicio o desmedro de 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

♀ Carmen Abondano de Dávila  
Cofundadora

♀ Rosa Paulina Dávila Abondano  
Vicepresidenta de Relaciones Públicas

## NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS ADMINISTRATIVOS

Empresas	Directora	Jefa
Biocombustibles del Caribe	1	
La Samaria		1
Palmed		
Tequendama	9	14
Ecobio Colombia		
Elogia Soluciones Logisticas	1	2
Oleoyuma		
Palma y Trabajo		
Superlogistic		
Superportuaria		
Terlica		2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>23</b>

[Gestión de la fuerza laboral (Tabla 13 a 28 – página 109 a 115)]

[Condiciones de seguridad y salud para nuestros equipos de trabajo (Tabla 29 a 39 – página 116 a 124)]



# NUESTROS PROVEEDORES

GRI 204-1

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 ítems obligatorios, que un proveedor de cualquiera de las empresas del Grupo DAABON responda a los siguientes requerimientos:

-  Registro Único Tributario
-  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



## 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 satélite 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; asesoría y acompañamiento para 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; tanto al trabajador agrícola como al producto.

Durante 2019 se actualizó el Estudio de Impacto Social de las alianzas productivas. 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.

1

## INNOVACIÓN SOCIAL

Frente a los problemas fitosanitarios que han arreciado durante los últimos años, ocasionados por la Pudrición de cogollo, es necesario construir 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.

2

## CONSTRUCCIÓN DE SOLIDARIDAD Y CONFIANZA

“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, la primera la alta confianza que ha logrado construir la organización empresarial C.I. Tequendama con los integrantes y grupos de interés en torno a las relaciones de negocio y la segunda dimensión, la solidaridad, que bajo el concepto de Alianza se logro edificar. En palabras de un líder de Alianzas, la organización empresarial apalancó el crecimiento de las formas asociativas que estaban surgiendo, manejando el proceso de bancarización y abriendo el escenario más importante: la confianza en la relación”.

3

## 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; solo 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: sobre cómo ha mejorado su calidad de vida al pertenecer a las alianzas: El 71.43% afirma que la estabilidad laboral y económica es la mejora mas importante de su vida, el 22.08% considera que el crecimiento familiar es la clave del proceso”.





# LAS COMUNIDADES VECINAS

## EN EL GRUPO DAABON, EL RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES VECINAS ESTÁ MEDIADO 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.

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.

DAABON reconocerá la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus organizaciones reconozcan como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.

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)**

→ **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.

1

# PROTOSCOLOS & 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 especializada; 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:

→ **Estudios de impacto social:**

Procedimiento que se realiza cada dos años, con el fin de conocer la percepción de las comunidades locales frente desempeño ambiental, social y laboral de las compañías.

6

7

→ **Planes de gestión social:**

Constituyen parte de las respuestas que dan las empresas; tanto para potencializar los impactos positivos, como para para evitar, controlar o mitigar una afectación identificada durante el Estudio de Impacto Social.

→ **Protocolo de identificación y reconocimiento de derechos humanos.**

**2**

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.**

**3**

El procedimiento de Diligencia Previa 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, es 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.

→ **Protocolo de manejo del conflicto.**

**4**

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:**

**5**

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.



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 Estudio de Impacto Social de la División cultivos y extractora de C.I. Tequendama (División cultivos y extractora) y de Palma & Trabajo y Oleaginosas El Yuma – Oleoyuma –.

De estos ejercicios, se obtuvieron valoraciones que fueron la base de los planes de gestión de gestión social 2020– 2021.

## 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, principalmente mujeres vecinas de las fincas 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). Con la comunidad educativa se revisa el Plan Educativo Institucional, para insertar 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 y 2020, 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. Las 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 No. 40) Proyectos sociales del Plan de Manejo Ambiental de Terlica (Página 124)]

# PROYECTOS 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. Flotraban – 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 productos certificados y que se destinan exclusivamente a proyectos y actividades a favor de los trabajadores, sus familias y las comunidades de las cuales hacen parte.

Durante 2019 y 2020, Flotraban invirtió recursos por más de \$ 200 millones en proyectos de mejoramiento de vivienda; seguridad alimentaria; 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. Durante el mismo período, Fundeteq direccionó sus recursos a la compra y el mejoramiento de unidades de vivienda para el trabajador de Tequendama.



RET

20

20

ros  
19  
21





## LA PUDRICIÓN DE COGOLLO Y SUS EFECTOS ECONOMICOS

Los años 2019 y 2020 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 (PC), que representa uno de los más graves problemas fitosanitarios, afectó durante este período un total de 244 hectáreas del núcleo palmero de Tequendama; [(Tabla No. 41) Areas afectadas por pudrición de cogollo (Pagina 124)

“...Es una enfermedad causada por *Phytophthora palmivora*, un microorganismo capaz de degradar los tejidos 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 aproximadamente 2.000 hectáreas 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. Ver en el link relacionado: (<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 FUSARIUM 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 que sobreviva por más de 30 años. 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 fuesen 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



# LORENA DÍAZ ENSUNCHO

Feminidad y templanza  
al frente a una finca  
bananera



Serie: Mujeres en la historia de Daabon

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 últimas 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 me he sabido ganar":

"Tengo un grupo de doscientas dos personas diferentes, de temperamentos diferentes...uno no sabe cómo llegan... cómo van a asumir los cambios que establece la empresa. Hay trabajadores que pasan los 60 años, que adquirieron su experiencia cuando la producción bananera era distinta y es posible que les cueste más trabajo adaptarse a nuevas formas de hacer las cosas. A ellos, hay que llegarles diferente: con firmeza; pero también con respeto y 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 grupo de trabajo 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 (espacio en el que se asignan las labores). Eso le da la posibilidad de saber qué necesita cada sección 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 el área administrativa, para revisar las metas de la

semana; resolver inquietudes y asumir procesos relacionados con el personal; 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".

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 secos y se sufre mucho, buscando que la plantación no se afecte por falta de riego. Pero también llegan épocas muy lluviosas, que igualmente nos perjudican. La fuerza del viento otra dificultad para nosotros, porque nos daña el sistema foliar; que es la base de los procesos de desarrollo de la planta y la formación de la fruta.**

"Otra situación que debemos sortear 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 para su revisión o de la que nos puede llegar el servicio técnico. Y ésta es una producción que no da espera. La fruta y el cultivo se atienden en el tiempo en que deben ser atendidos".

Lorena sabe que tiene en sus manos uno de los procesos productivos más exigentes y que su trabajo no termina cuando sale el contenedor 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 hay en este trabajo; porque es la reputación de la empresa lo que está en juego. Después de que la fruta sale de aquí, 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!"**

RESPONS

A



# ABLIDAD CON EL MEDIO MBIENTE

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



# LA **BIORREFINERIA** SOSTENIBLE DE PALMA



En el 2020 se crea la dirección de Investigación, Desarrollo (I+D) e Innovación con enfoque de química verde o también denominada química sostenible, la cual contribuye a economizar y reducir el uso de recursos valiosos, tales como, el agua y la energía, y a introducir procesos productivos y productos con materias primas renovables, de mayor seguridad o más inocuos, de eficiencia energética, y de mayor rendimiento, entre otras características.

Fue la materialización, a nivel de estructura organizacional, de un largo proceso de innovación tecnológica que ha tenido, entre otros objetivos, reducir los factores que aceleran el cambio climático global, impulsar procesos de aprovechamiento de residuos y subproductos; mitigar el impacto en comunidades vecinas y habilitar como parte de la planeación y desarrollo de nuestros procesos productivos, metas de cero emisiones de carbono.

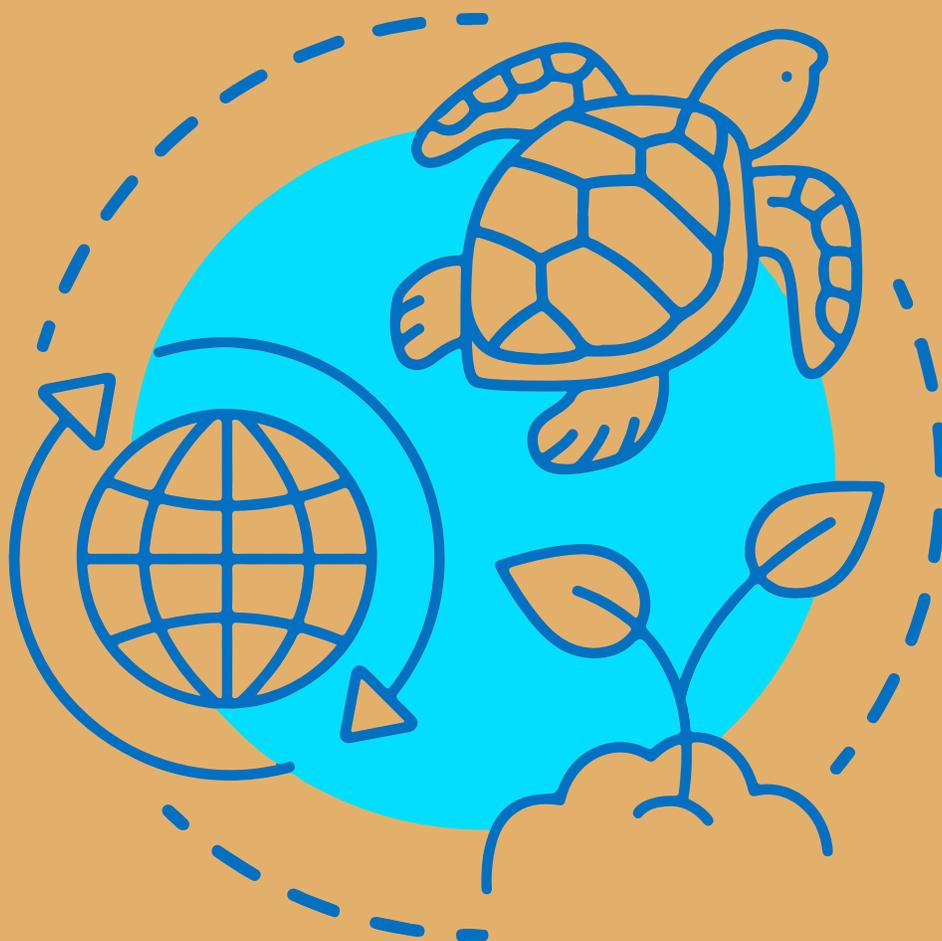
A partir de enfoque, uno de los primeros ejercicios de la nueva Dirección, enmarcado en el concepto de Biorrefinería, fue la evaluación del potencial energético de los subproductos de la palma de aceite como materia prima de biomasa; realizando procesos de peletización o densificación a escala piloto que permitiera homogenizar las materias primas, de tal forma que, al ser implementadas como productos, queden resueltos problemas tecnológicos generados por su baja densidad, humedad y heterogeneidad. Se obtuvieron productos prototipo de biomasa, individuales y en mezclas, con poderes caloríficos que oscilaron entre 17.000 y 21.600 KJ/kg, valores atractivos para sustituir el uso de combustibles fósiles permitiendo mayor diversificación y una alternativa para la transformación productiva.

Con base en esas mediciones, se formuló el proyecto "Desarrollo de biomasa para recuperación energética, alimentación animal y agroempaques a partir de biomasa de palma de aceite", con una capacidad estimada de peletización de 25.000 toneladas; presentado al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en la convocatoria de beneficios tributarios por inversión en proyectos de CTI 2021, y aprobado con una asignación presupuestal de COP \$ 9.616.166.410; para ser desarrollado entre 2021 y 2023.

Algunos de los impactos de la densificación de la biomasa están en lograr una mayor densidad energética, uniformidad de tamaños del material, control de polvos, menores costos de transporte y almacenamiento, estandarización de la composición, y facilidad de alimentación en equipos industriales y domésticos.

## PROTECCIÓN DE AVC Y CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Nos comprometimos con el cuidado de la biodiversidad, mediante la conservación de hábitad naturales presentes en los centros productivos: se han identificado por medio de estudios de Alto Valor de Conservación (AVC) e Inventarios de Biodiversidad, la riqueza y la abundancia de las especies propias de nuestra región, estableciendo acciones de conservación para las especies raras, amenazadas o en peligro. La Organización incorpora en sus políticas la prohibición de la caza, tala, cautiverio, sustracción ilegal y la introducción de especies exóticas de fauna y flora silvestre, los trabajadores participan activamente en programas de formación y sensibilización ambiental, sobre la importancia e identificación de los AVC y de las practicas sostenibles para su conservación.





"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 caparzones..." 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 hace 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.



El río Sogamoso, tributario del Magdalena, es el efluente más importante para las comunidades de pescadores y agricultores de la zona rural rivereña 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 33 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.

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 y riparios.

# MONITOREO Y CONTROL AMBIENTAL



Siendo un grupo empresarial dedicado a la producción agroindustrial, parte importante de sus esfuerzos en materia ambiental está enfocada 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 aportar 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 No. 42 y 43 – página 125)]



En el caso de las compañías de La Samaria, Tequendama y Eco Bio Colombia, se presentó disminución en el 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 la disponibilidad de agua – precipitaciones y condiciones de radiación solar –; procesos de renovaciones en los cultivos y la implementación los programas Uso Eficiente y Ahorro del Agua (PUEAA).

En el año 2021, la tendencia del consumo del recurso fue hacia el incremento; originando 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 No. 44 y 45 – página 125)]



Las compañías Terlica y Elogia (antes, Construproyec), cuyas 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 Ahorra 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, mantenimiento de equipos, transición a tecnologías de bajo consumo de agua y se apuesta a la estrategia de reúso de aguas residuales tratadas.

[(Tabla No. 46 a 49 – página 126)]



La generación de aguas residuales para Tequendama muestra una disminución en los periodos analizados: 39,5% de 2019 a 2020 y del 4% de 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 Prácticas Operacionales (BPO). En el caso de la planta extractora de Palma y Trabajo, se observan variaciones poco representativas en los periodos analizados; no obstante, reflejan los esfuerzos realizados en 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 No. 50 a 55 – página 126 a 128)]



Las principales fuentes de energías no renovables de las cuales hacen usos las compañías del Grupo son: gas natural, ACPM y 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 entre los colaboradores de una cultura de ahorro.

En materia de transición a energías más limpias y renovables, uno de los más grandes esfuerzos en desarrollo tecnológico le ha permitido a Tequendama alimentar sus operaciones con energía eléctrica auto-cogenerada a partir del biogás capturado del sistema de tratamiento de sus aguas residuales. [(Tabla No. 56 a 59 – página 128 a 129)]



En materia de reducción de emisiones de gases efecto invernadero, DAABON ha implementado iniciativas como los sistemas 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 No. 60 a 62 – página 129 a 130)]



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 de 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 No. 63 a 66 – página 130 a 131)]



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 riparios, 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 riparios. 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 67 y 68 – página 131)]





# GESTIÓN DE MERCADOS

GRI 102 -7 [(Tabla No. 69 a 79 - página 132 a 135)]



# SOBRE ESTE INFORME



## ALCANCE

El presente informe se elaboró de siguiendo el estandar 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 basados en las estrategias de negocio del Grupo y sus empresas; los impactos que éstas generan; 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 capítulos del presente documento.  
[(Tabla No. 80 - página 137)]





CONTÁCTENOS  
GRI 102-53



Escanea el código QR para  
obtener información adicional



# TABLAS



<b>Tabla 1</b>	
<b>Marco político de la Responsabilidad Social</b>	
<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
<b>Política de Responsabilidad Social</b>	<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</p>
<b>Política de Comercio Justo y Limpio</b>	<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>
<b>Política de No incitación al odio o la violencia</b>	<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>
<b>Política de Derechos Humanos y Protección a los Defensores de los Derechos Humanos</b>	<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>
<b>Política de Protección contra las represalias, en casos de denuncia de actos indebidos o no deseables</b>	<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 de actos alejados de los preceptos éticos del GRUPO DAABON; que constituyan conductas violatorias 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>
<b>Política del menor en las plantaciones, plantas extractoras y cadenas de suministro</b>	<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>
<b>Política de Seguridad industrial</b>	<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>

<b>Tabla 2</b> <b>Marco político de la gestión ambiental</b>	
<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
<b>Política de sostenibilidad</b>	<p>Velar por el cumplimiento de la legislación ambiental y los compromisos voluntarios suscritos en el ámbito de su actuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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:</li> <li>- El aumento de la eficiencia energética y uso de energías renovables; <ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso de combustibles más limpios;</li> <li>• La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero;</li> <li>• El uso eficiente y racional de los recursos agua y energía;</li> <li>• El manejo adecuado de los residuos líquidos y sólidos;</li> <li>• La conservación de la biodiversidad y ecosistemas naturales.</li> </ul> </li> <li>- 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.</li> <li>- Conservar las especies de fauna y flora identificadas tanto en áreas naturales, como en áreas productivas, priorizando</li> </ul>

	<p>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 enmarcarán 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Verificar el NO uso de Organismos Genéticamente Modificados (OGM*) dentro de la cadena productiva.</li> <li>- Asegurar que los productos de las empresas del GRUPO DAABON, así como los insumos utilizados, nunca se prueban en animales.</li> <li>- Prohibir el uso del Paraquat, Pesticidas 1A/1B (OMS) o cualquiera que se encuentre dentro de las Convenciones de Rotterdam o Estocolmo, y minimizar el uso de pesticidas y fertilizantes químicos, con el objetivo de impulsar una producción orgánica y sostenible en nuestros centros de producción y en las fincas de nuestros productores proveedores de fruta.</li> <li>- Desarrollar una cultura ambiental en nuestros colaboradores, que se transmita a nuestro entorno laboral, social y a la comunidad en general.</li> </ul>
<p><b>Enfoque del paisaje, deforestación y seguimiento de incendios</b></p>	<p>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> <p><b>Medios de monitoreo y control</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 Conservación – 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).</li> <li>- 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</li> </ul>

	<p>plataforma u tiliza datos satelitales y mapas digitales de la alta resolución que son actualizados periódicamente por Google y científicos por la Universidad de Maryland.</p> <p>Los alcances del seguimiento incluyen plantaciones propias y toda la base de suministro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Costa Norte (Magdalena, Cesar, Guajira): 9443 ha. (con pequeños agricultores)</li> <li>Área Centro (Santander): 3941 ha.</li> </ul>
<b>Política de emisiones de Gases Efecto Invernadero</b>	<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 cambio en las propiedades de la superficie terrestre " (IPCC, 2013).</p>

<b>Tabla 3</b> <b>Líneas de negocios</b>		
<b>Producción agropecuaria</b>	<b>Ganadería</b>	Producción de bovinos machos y hembras en etapa de levante
<b>Producción agroindustrial</b>	<b>Oleaginosas</b>	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)
	<b>Frutos frescos</b>	Producción de banano y aguacate
	<b>Café</b>	Producción y secado de café
	<b>Energías renovables</b>	Generación de energías limpias, a partir de la captura de biogás, la combustión de biomasa y otras fuentes no convencionales
<b>Logística</b>	<b>Almacenamiento de graneles líquidos</b>	Cargue, depósito y descargue de graneles líquidos
	<b>Operación portuaria</b>	Trámites y logística de exportaciones
	<b>Transporte de cargas</b>	Movilización de cargas a granel y en contenedores
	<b>Operación de maquinarias y equipos</b>	Maquinarias y equipos para la construcción de obras civiles y de ingeniería
	<b>Zona Franca</b>	Operación de una Zona Franca en el Distrito de Santa Marta

**Tabla 4**  
**Empresas del GRUPO DAABON / Sectores económicos**

<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Logística</b>
AFD Corporation	C.I. Tequendama S.A.S. C.I. La Samaria S.A.S. Oleaginosos 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. Biocombustibles Sostenibles del Caribe – S.A.S	Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica –S.A.S Superportuaria S.A.S. Elogia S.A.S (antes , Construproyec) Zona Franca Las Américas S.A.S. Voltaje Empresarial S.A.S.

**Tabla 5**  
**Líneas de negocios /productos o servicios /ubicación**

<b>Línea de negocio</b>	<b>Producto/servicio</b>	<b>Ubicación</b>
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 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

**Tabla 6**  
**Empresas / mercados**

<b>Empresas</b>	<b>Mercados</b>	<b>Tipos de clientes</b>
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 movilizadas entre ciudades ; desde los puertos marítimos y hacia estos
Eco Bio Colombia	Colombia, Francia, Japón, Alemania	Comercializadores de café y aguacate orgánicos
Oleaginosas El Y – 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	Prestador 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 en 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.

Tabla 7 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
	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 el sector privado ante entes nacionales y extranjeras que se ocupen 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 <sup>1</sup> ."
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..
Cámara de Comercio de Santa Marta	"Entidad gremial privada, sin ánimo de lucro, encargada de fomentar el desarrollo empresarial del Departamento del Magdalena... <sup>2</sup> "
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... <sup>3</sup> "
Cajas de Compensación Familiar Cajamag, Comf acesar, 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.

**Tabla 8**  
**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 – TERLICA –	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								

Tabla 9 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

Tabla 10 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 –	Héctor Laserna Rosas
Superportuaria	Yurandir Zabalza
Zona Franca de Las Américas	Julio González
Elogia (Antes, Construproyec)	Víctor Cabello
Eco Bío Colombia	Germán Zapata Hurtado Felipe Guerrero Zúñiga ( A partir de mayo 2021)
Voltaje Empresarial	Hernán Rodríguez
AFD Corporation	Ricardo Montoya
Oleaginosas el Yuma – Oleoyuma –	Sadoc Bertel
Palma y Trabajo	Sadoc Bertel
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC –	Hernando Vergara

Tabla 11 Líderes de departamentos corporativos	
Desarrollo Humano	Alexandra Granados Alvaro Gómez Morales (A partir 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
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)

Tabla 12 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"> <li>- Junta Corporativa</li> <li>- Presidente Corporativo</li> <li>- Presidencia ejecutiva</li> <li>- Comités de Gerencia</li> <li>- Vicepresidencias</li> </ul>
Órganos de dirección	Metas alcanzadas, a partir de sus lineamientos y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junta Corporativa</li> <li>- Junta Directiva</li> <li>- Comités de Gerencia</li> </ul>
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"> <li>- Comités de Trabajadores</li> <li>- Comité obrero-patronal (donde aplique)</li> <li>- Comités de Seguridad y Saluden el Trabajo</li> <li>- Comités de Convivencia laboral</li> <li>- Comités de Género</li> <li>- Círculos de mujeres</li> <li>- Caracterización socioeconómica periódica</li> <li>- Evaluación de Impacto Social</li> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Evaluación de clima organizacional</li> <li>- Evaluación de riesgo sico-social</li> <li>- Sistema de Quejas Reclamos y Sugerencias</li> <li>- Correo institucional "DorDAABON"</li> </ul>
Proveedores	Una relación basada en el respeto y la consideración que represente oportunidad de crecimiento, tanto para la empresa DAABON, como para el proveedor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de creación de proveedores</li> <li>- Procedimiento de selección, evaluación y re-evaluación de proveedores</li> <li>- Auditorías de proveedores</li> <li>- Ordenes de compra o servicio</li> <li>- Asesoría y acompañamiento para la formalización del proveedor microempresario</li> <li>- Asesoría y acompañamiento para obtención de sellos de certificación.</li> <li>- Asistencia técnica y espacios capacitación para los proveedores de fruta</li> </ul>

<p>Clientes</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura comercial</li> <li>- Visitas a clientes</li> <li>- Recepción de clientes</li> <li>- Atención a procesos de auditorías de empresas clientes</li> <li>- Atención a procesos de certificación adoptados por clientes e involucrados en los acuerdos comerciales</li> <li>- Ferias comerciales</li> <li>- Periódico FairNews</li> <li>- PQRS a través de la página web</li> <li>- Encuestas de satisfacción</li> </ul>
<p>Comunidades locales</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Gestión Social</li> <li>- Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos</li> <li>- Estudio de Impacto Social y ambiental</li> <li>- Procesos de consulta</li> <li>- Reuniones de socialización de proyectos, políticas, manuales y protocolos</li> <li>- Reunión anual con líderes comunales</li> <li>- Carteleras</li> <li>- Boletines</li> </ul>
<p>Organismos de certificación</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditorías Externas</li> </ul>
<p>Estado</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reportes de cumplimiento ante los entes de control</li> <li>- Recepción de visitas de inspección (periódicas y no programadas)</li> <li>- Trámites legales</li> <li>- Cumplimiento de obligaciones fiscales y tributarias</li> <li>- Apoyo a los planes de desarrollo</li> <li>- Estudios Ambientales y Sociales participativos</li> </ul>

<b>Tabla 13</b> <b>Número de empleados</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
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
Transbio	15	16	23
Biocombustibles Sostenibles del Caribe–BIOSC -	63	73	55
Zona Franca Las Américas–ZFA	27	34	35

<b>Tabla 14</b> <b>Número de empleados menores de 30 años</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
AFD Corporation	5	6	8
La Samaria	194	231	126
Tequendama	195	230	204
Elogia (Antes, Construproyec)	29	38	37
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

<b>Tabla 15</b> <b>Número de empleados entre 31 y 50 años</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
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 16 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

Tabla 17 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
Elogia (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
<b>Comentarios:</b>	<b>El 13,69% de la planta de personal corresponde a personal de sexo femenino</b>			

Tabla 18 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 19 Tasa de rotación		2019	2020	2021
AFD Corporation		1	3	10
La Samaria		150	58	115
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 20 Número de empleados acogidos 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 21 Número de empleados hombres / tipos de contrato		2019	2020	2021
AFD Corporation	Término fijo	3	4	13
	Término indefinido	24	24	24
	Jornada completa	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>37</b>
La Samaria	Término fijo	66	93	137
	Término indefinido	233	233	233
	Jornada completa	<b>299</b>	<b>326</b>	<b>370</b>
Tequendama	Término fijo	52	94	173
	Término indefinido	607	615	616
	Jornada completa	<b>659</b>	<b>709</b>	<b>789</b>
Elogia (Antes, Construproyec)	Término fijo	14	18	86
	Término indefinido	81	106	107
	Jornada completa	<b>95</b>	<b>124</b>	<b>193</b>
	Media jornada	N.A.	N.A.	N.A.
Eco Bio Colombia	Término fijo	0	3	12
	Término indefinido	2	2	2
	Jornada completa	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Oleaginosas del Yuma – Oleoyuma	Término fijo	33	35	41
	Término indefinido	23	23	23
	Jornada completa	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>64</b>
Palma y Trabajo – Palmatra	Término fijo	7	26	42
	Término indefinido	25	25	25
	Jornada completa	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>67</b>
Progreso Palmero	Término fijo	20	60	61
	Término indefinido	20	20	20
	Jornada completa	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>81</b>
Superportuaria	Término fijo	0	1	11
	Término indefinido	14	14	14
	Jornada completa	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>25</b>
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe –Terlica -	Término fijo	3	6	11
	Término indefinido	28	29	30
	Jornada completa	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>41</b>
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC -	Término fijo	0	4	8
	Término indefinido	37	40	41
	Jornada completa	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>49</b>
Zona Franca Las Américas – ZFA	Término fijo	3	9	18
	Término indefinido	14	14	14
	Jornada completa	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>32</b>
Comentario:	<b>Ninguna de las empresas del GRUPO DAABON tiene la modalidad de media jornada labroal</b>			

Tabla 22 Número de empleados mujeres / tipos de contrato		2019	2020	2021
AFD Corporation	Término fijo	0	0	0
	Término indefinido	1	0	0
	Jornada completa	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>32</b>
La Samaria	Término fijo	14	20	31
	Término indefinido	44	45	45
	Jornada completa	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>76</b>
Tequendama	Término fijo	13	18	33
	Término indefinido	83	85	85
	Jornada completa	<b>96</b>	<b>103</b>	<b>118</b>
Elogia (Antes, Construproyec)	Término fijo	0	0	6
	Término indefinido	13	15	1
	Jornada completa	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
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	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
Palma y Trabajo –Palmatra	Término fijo	0	2	5
	Término indefinido	3	3	3
	Jornada completa	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Progreso Palmero	Término fijo	4	6	7
	Término indefinido	2	6	2
	Jornada completa	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
Superportuaria	Término fijo	0	0	0
	Término indefinido	2	2	2
	Jornada completa	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe –Terlica –	Término fijo	0	1	3
	Término indefinido	5	5	5
	Jornada completa	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Biocombustibles Sostenibles del Caribe –BIOSC –	Término fijo	0	1	1
	Término indefinido	5	5	5
	Jornada completa	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Zona Franca Las Américas –ZFA	Término fijo	0	0	1
	Término indefinido	1	1	2
	Jornada completa	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Comentario:	<b>Ninguna de las empresas del GRUPO DAABON tiene la modalidad de media jornada labroal</b>			

Tabla 23 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	66745
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 24 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 Construproyeç)	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 25 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
Elogia (Antes Construproyeç)		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
<b>Comentarios:</b>	<b>A la fecha de diligencia de este informe, la ejecución de la Evaluación de Desempeño no se ha llevado a cabo, dado que se están reestructurando conceptos, competencias, escalas y medios para su implementación</b>			

Tabla 26 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 Construproyeç	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
<b>Comentarios</b>	<b>A la fecha de diligencia de este informe, la ejecución de la Evaluación de Desempeño no se ha llevado a cabo, dado que se están reestructurando conceptos, competencias, escalas y medios para su implementación</b>			

Tabla 27 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 Construproyeç		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%
Superportuaria		94%	95%	0%
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe –Terlica		93%	92%	0%
Zona Franca Las Américas–ZFA		84%	86%	0%
<b>Comentarios</b>	<b>A la fecha de diligencia de este informe, la ejecución de la Evaluación de Desempeño no se ha llevado a cabo, dado que se están reestructurando conceptos, competencias, escalas y medios para su implementación</b>			

Tabla 28 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 Construproyeç		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

Tabla 29			
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%	6,66%
	Cocol	7,27%	6,66%
	Vial	5,45%	5,00%
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 30	
Tipos de accidentes de trabajo con mayor ocurrencia	
AFD Corporation	Caídas a diferente nivel Heridas con herramientas cortopunzantes Golpes con o contra objetos.
La Samaria	Caídas a nivel por riesgo locativo Heridas con herramientas cortopunzantes Sobre-esfuerzo asociados a manipulación de carga y movimiento fallido de algunos músculos
Tequendama (División extractora)	Caídas a Nivel ( resbalón o tropiezo) Caídas 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 riesgos: mecánicos: 3; químicos:4, locativos: 4
Construproyect (Hoy, Elogia)	Accidentes asociados a riesgos de tránsito Golpes con o contra objetos Contusiones o aplastamientos Torceduras, esguinces, desgarres musculares
Eco Bio Colombia	Heridas con herramientas cortopunzante
Oleaginosas del Yuma –Oleoyuma -	Caídas por terreno irregular Caídas de objetos Heridas con herramientas cortopunzantes Sobre-esfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas
Palma y Trabajo –Palmatra	Pisadas, choques o golpes con herramientas manuales y equipos Sobre-esfuerzo muscular asociados a manipulación de cargas.
Progreso Palmero	Pisadas, choques o golpes con herramientas manuales y equipos Sobre-esfuerzo 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 -	Caídas a nivel por riesgo locativo Atrapamientos
Zona Franca Las Américas–ZFA	Caída a nivel Accidentes por riesgo tránsito Sobre-esfuerzos

Tabla 31 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 32 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 músculo-esqueléticos
Biocombustibles Sostenibles del Caribe–BIOSC -	Desórdenes músculo-esqueléticos

Tabla 33 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 34 Tasa anual de días perdidos			
Empresas	2019	2020	2021
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 35 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 refinería)	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 36 Número de muertes por accidentes de trabajo
<b>Nota: Durante el período que se reporta no se registraron muertes por accidente laboral</b>

Tabla 37 Sistema de registro y presentación de información estadística de accidentes	
Empresas	Sistemas de registro y presentación
AFD Corporation -	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité mensual de evaluación de resultados</li> <li>- Espacio anual de rendición de cuentas</li> </ul>
La Samaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes semanales, mensuales y anuales</li> <li>- 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"> <li>- Número de accidentes</li> <li>- Días perdidos por accidentes</li> <li>- Número de trabajadores</li> <li>- Tasa de AT por finca</li> <li>- Condiciones identificadas durante las inspecciones y mejoras recomendadas.</li> <li>- Mejoras ejecutadas</li> </ul> </li> </ul>
Tequendama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de Gestión SIG para Junta administrativa ( Mensual )</li> <li>- Comité de Plantación (mensual )</li> <li>- Espacio anual de rendición de cuentas</li> </ul>
Elogia (Antes, Construproyec)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplica el procedimiento de reporte de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, siniestros viales, incidentes ambientales, actos y condiciones inseguras, condiciones de salud, codificado P- AD-03, que define los criterios de investigación para cada caso y arroja el insumo para definir las estadísticas de acuerdo con los requerimientos legales aplicables a la organización. Estos proceso se realizan con el apoyo la ARL para el seguimiento de los todos los casos presentados y que son considerados como accidente de trabajo</li> </ul>
Eco Bio Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe gerencial (mensual). Se presentan indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes</li> <li>- Informe de indicadores al SIG ( mensual ). Contiene indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</li> <li>- Informe de jefatura / vicepresidencia (mensual). Se presentan indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes.</li> </ul> <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"> <li>- Informe gerencial (mensual). Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes</li> <li>- Informe de indicadores al SIG ( mensual ). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</li> <li>- Informe jefatura / vicepresidencia (mensual) Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes</li> </ul> <p>Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas hombres trabajadas</li> <li>- Número de accidentes</li> <li>- Días perdidos por accidentes</li> </ul>

Palma y Trabajo –Palmatra	<p>En el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se p resentan informes con periodicidade s distintas. en cada uno de estos espacios se presentan variables que describen el comportamiento del sistema .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe gerencial (mensual). Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes</li> <li>- Informe de indicadores al SIG (mensual). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</li> <li>- Informe jefatura / vicepresidencia (mensual) Indicadores de severidad, tasa de accidentalidad, investigaciones de accidentes e incidentes .</li> </ul> <p>Para el cálculo de estas variables se usan los siguientes datos :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas hombres trabajada s</li> <li>- Número de accidentes</li> <li>- Días perdidos por accidentes</li> </ul>
Progreso Palmero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes estadísticos de accidentes de trabajo</li> </ul>
Superportuaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de Gestión SI G: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia.</li> <li>- Rendición de cuenta SS T: tasa de accidentalidad, tasa de ausen tismo, incidencia y prevalencia ; comparativo de accidentatidad por años ; comparativo de accident alidad con el sector; principales causas de accidentalidad; plan de acción de auditoría.</li> </ul>
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica –	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de Gestión SI G: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia .</li> <li>- Rendición de cuenta SS T: tasa de accidentalidad, tasa de ausentismo, incidencia y prevalencia, comparativo de accidentatidad por años, comparativo de accidentalidad con el sector, causas principales de la accidentalidad, plan de acción de auditoría.</li> </ul> <p>La información mencionada anteriormente se entrega de manera mensual</p>
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC –	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de indicadores al SIG ( mensual). indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad</li> <li>- Informe jefatura / vicepresidencia ( mensual): i ndicadores de severidad, severidad, tasa de accidenta lidad, investigación de accidentes, incidentes.</li> </ul> <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas hombres trabajada s</li> <li>- Número de accidentes</li> <li>- Días perdidos por accidentes</li> </ul>
Zona Franca Las Américas –ZFA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe gerencial ( mensual ): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, resumen de accidentes.</li> <li>- Informe de indicadores al SIG ( mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad.</li> <li>- Informe jefatura / vicepresidencia ( mensual): indicadores de severidad, severidad, tasa de accidentalidad, investigación de accidentes, incidentes .</li> </ul> <p>Para el calculo de estas variables se usan los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas hombres trabajada s</li> <li>- Número de accidentes</li> <li>- Días perdidos por accidentes</li> </ul>

**Tabla 38**

**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"> <li>- Procedimiento de almacenamiento y manipulación de sustancias químicas.</li> <li>- Programa de riesgo psicosocial</li> <li>- Programa de alcohol y drogas</li> <li>- Programa de gestión medicina preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biológico, inspecciones de seguridad, observación del comportamiento en campo, actualización de instructivos de labores, formación técnica de labores.</li> <li>- Reinducciones en Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>- Protocolo para la prevención y contención Covid- 19</li> </ul>
La Samaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de riesgo psicosocial</li> <li>- Programa de alcohol y drogas</li> <li>- Programa de gestión Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biológico.</li> <li>- Inspecciones de seguridad, observación del comportamiento en campo</li> <li>- Actualización de instructivos de labores, formación técnica de labores.</li> <li>- Reinducciones en SST</li> <li>- Protocolo para la prevención y contención Covid- 19</li> </ul>
Tequendama	<p>Planta Extractora</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de riesgo psicosocial</li> <li>- Programa de alcohol y drogas</li> <li>- Programa de gestión Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biológico,</li> <li>- Inspecciones de seguridad,</li> <li>- Actualización de instructivos de labores, formación técnica de labores.</li> <li>- Reinducción en SST</li> <li>- Programa de Riesgo mecánico y control de energías peligrosas</li> <li>- Protocolo para la prevención y contención Covid- 19</li> </ul> <p>Cultivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de riesgo psicosocial.</li> <li>- Programa de alcohol y drogas</li> <li>- Programa de gestión Medicina Preventiva, PVE osteomuscular, psicosocial, consumo de alcohol y drogas, sistema de vigilancia del riesgo biológico,</li> <li>- Inspecciones de seguridad,</li> <li>- Actualización de instructivos de labores, formación técnica de labores.</li> </ul>

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan estratégico de Seguridad vial.</li> </ul>
Palma y Trabajo – Palmatra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de vigilancia epidemiológica prevención Osteomuscular</li> <li>- Programa prevención consumo alcohol y drogas, programa estilo de vida saludable, PVE Riesgo Psicosocial,</li> <li>- Programa inspecciones de seguridad, SVE y protocolo de Bioseguridad Covid 19,</li> <li>- Programa de trabajo seguro en alturas,</li> <li>- Programa de trabajo en áreas con altas temperaturas</li> <li>- Procedimiento de tareas de alto riesgos, AROS y Estándares de seguridad</li> <li>- Plan de prevención y atención de emergencias</li> <li>- Programa Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral, matriz de compatibilidad</li> <li>- Programa de prevención del riesgo químico</li> <li>- Plan de formación en SST</li> <li>- Plan estratégico de Seguridad vial</li> </ul>
Progreso Palmero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia de intervención de Re-incidencia laboral</li> <li>- Matriz de compatibilidad</li> <li>- Programa de prevención del riesgo químico, plan de formación en SST, plan estratégico de seguridad vial.</li> </ul>
Superportuaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados) SVE, desorden musculoesqueletico</li> <li>- Potocolo de bioseguridad, SVE psicosocial</li> <li>- Programa de inspecciones</li> </ul>
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe – Terlica –	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en alto riesgo (incluye trabajo seguro en alturas, espacios confinados, trabajos en caliente)</li> <li>- SVE desorden musculoesqueletico, SVE Hipoacusia, SVE Psicosocial</li> <li>- Protocolo de bioseguridad, SVE Biológico</li> </ul>
Voltaje Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo para la prevención y contención Covid19</li> <li>- Programa de riesgo psicosocial</li> <li>- Programa de alcohol y drogas</li> </ul>
Biocombustibles Sostenibles del Caribe – BIOSC –	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de gestión para prevención de riesgo químico, biomecánico, medicina preventiva, protección contra caídas, espacios confinados, tareas de alto riesgo, inspecciones, psicosocial</li> <li>- Reglamento a contratistas y visitantes, prevención consumo de alcohol y drogas</li> <li>- PVE biológico para Covid-19</li> <li>- Plan de preparación y respuesta a emergencias, procedimiento de bloqueo y etiquetado</li> </ul>
Zona Franca Las Américas – ZFA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Inspecciones, PVE osteomuscular,</li> <li>- Prevención de Consumo de alcohol y drogas</li> <li>- Reglamento a contratistas y visitantes</li> </ul>

Tabla 39 Porcentaje de asistencia a programas de prevención y sensibilización 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%

Tabla 40 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

Tabla 41 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
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>344</b>	<b>435</b>

Tabla 42 Fuentes de abastecimiento de agua	
Empresas	Fuentes
AFD Corporation	Abastecimiento de agua a partir de fuentes subterráneas
La Samaria	Río Tapias, Río Corruál, Río Buritaca, Río Guachaca
Tequendama (Divisiones cultivos y extractora)	Río Fundación, Río Aracataca, Río Ariguaní, Río Tapias.
Tequendama (División refinera)	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 43 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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 44 Captación de agua de fuentes subterráneas			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama (División refinera)	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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 45 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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 46			
Volúmenes de agua residual generada y tratada			
Empresas	2019	2020	2021
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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 47			
Volúmenes de agua residual trata y reutilizada en las operaciones			
Empresas	2019	2020	2021
Tequendama	129.391,73	78.339,67	75.554,20
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 48			
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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: metros cúbicos</b>		

Tabla 49			
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
<b>Comentarios:</b>	<b>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</b>		

Tabla 50	
Tipos de energía utilizada procedentes de fuentes no renovables	
La Samaria	ACPM, gasolina
E quendama (División cultivos y extracfora)	ACPM, gasolina, gas natural, vapor
Elogia (Antes, Construproyec)	ACPM, gasolina, gas natural
E co 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 51 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 refiniería)	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 –BIOOSC –	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 52 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 –BIOOSC –	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)
Zona Franca Las Américas –ZFA	Energía eléctrica (Hidroeléctrica)

Tabla 53			
Volúmenes de energía consumida procedente de fuentes renovables			
Empresas	2019	2020	2021
La Samaria	39.800	41.443	44.053
Tequendama (División refinería)	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
<b>Comentarios:</b>	<b>Energía eléctrica // Unidad de medida: kWh</b>		

Tabla 54			
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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: kWh // * Cifras en miles de kWh * // Generada a partir de gas natural.</b>		

Tabla 55			
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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida: kWh // * Cifras en miles de kWh * // Generada a partir de gas natural.</b>		

Tabla 56	
Fuentes generadoras de emisiones de Gases de Efecto Invernadero –GEI–	
Empresas	Fuentes generadoras
La Samaria	Fertilizantes, uso de combustibles
Tequendama (División cultivos y extractora)	Fertilizantes, Combustible, energía, áreas protegidas, Biodigestor
Tequendama (División refinería)	Cogenerador de vapor (Clayton)
Elogia (Antes, Construproyec)	Emisión de Gases por Combustible
Eco Bio Colombia	No hay datos
Oleaginosas del Yuma –Oleoyuma	Uso de Combustibles fósiles, fertilización del cultivo
Palma y Trabajo –Palmatra	Lagunas de oxidación, Calderas, uso de combustibles fósiles
Terminal de Graneles Líquidos del Caribe –Terlica –	Cogenerador de vapor (Caldera Continental)
Biocombustibles Sostenibles del Caribe –BIOSC –	Cogenerador de vapor (Clayton)

<b>Tabla 57</b>			
<b>Valores brutos de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero (Toneladas métricas de CO2 equivalente)</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
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
<b>Comentarios:</b>	<b>kg CO2 / M3 GN</b>		

<b>Tabla 58</b>			
<b>Emisiones indirectas de GEI por el consumo de electricidad (Toneladas métricas de CO2 equivalente)</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
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
Biocombustibles Sostenibles del Caribe –BIOSC –	931.998	858.713	873.420
Zona Franca Las Américas –ZFA*	51.366	72.826	86.686

<b>Tabla 59</b>	
<b>Iniciativas de reducción de emisiones de Gases Efecto Invernadero</b>	
La Samaria	Programa de uso eficiencia de la energía
Tequendama (División cultivos y extractora)	Captura de CH4 paracogeneración
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

<b>Tabla 60</b>	
<b>Operaciones con generación significativa de NOx, SOx y Material particulado (PM)</b>	
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 carreteras 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 61 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 62 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

Tabla 63 Áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	
La Samaria	Área de Conservación: 256,65Has
Tequendama (División cultivos y extractora)	Área de Conservación: 1012,31 Has
Eco Bio Colombia	Área de Conservación: 90Has
Oleaginosas del Yuma –Oleoyuma	Área de Conservación: 298,97 Has (AVC= 200 hectáreas, áreas de conservación: 98,97)

Tabla 64 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 rondashídricas 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 rondashídricas. Control biológico de insectos indeseables para el cultivo

Tabla 65 Hábitats protegidos y/o restaurados como iniciativas 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 66 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	

Tabla 67 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 refinería)	35.305	49.890	35.184
Elogia (Antes, Construproyec)	3.638	4.502	5.708
Eco Bio Colombia	234	256	320
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 68 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
<b>Comentarios:</b>	<b>Unidad de medida Kg</b>		

Tabla 69 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 70 Sectores económicos	
Empresas	Sectores
AFD Corporation	Agropecuario
La Samaria	Agrícola
Tequendama	Agroindustrial
Elogia (Antes, Construproyec)	Logística
Eco Bio Colombia	Agrícola
Oleaginosas del Yuma -Oleoyuma -	Agrícola
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 71 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
<b>Moneda:</b>	<b>Pesos colombianos</b>		

Tabla 72 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
	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 73 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	1'008620
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	1'453878
Palmiste crudo natural	2.580.499	3.088.923	6'074149
Palmiste crudo orgánico	64.980	0	0
RBD de palmiste natural	1.874.130	1.254.956	1'250540
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	7'065045
<b>Comentario</b>	<b>Unidad de medida: Toneladas</b>		

Tabla 74 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
<b>Comentario</b>	<b>Unidad de medida: Toneladas</b>		

Tabla 75			
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
<b>Comentario</b>	<b>Unidad de medida Toneladas</b>		

Tabla 76			
Volúmenes de carga contenerizada transportada			
Empresas	2019	2020	2021
Elogia (Antes, Construproyec)	34.226	43.349	22.605
<b>Comentario</b>	<b>Unidad de medida: Toneladas</b>		

Tabla 77					
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
Importaciones	Tequendama	Torya de palmiste	4.532.730	7.498.375	0
		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
Exportaciones	La Samaria	Aceite crudo de palmiste	94	285	0
		Banano orgánico 20KG	349.666	532.636	582.722
		Banano orgánico 13KG	296.158	280.260	214.196
<b>Comentario</b>	<b>Unidad de medida: Toneladas</b>				

Tabla 78			
Proyectos de construcción (Obras civiles y arquitectónicas)			
Empresas	2019	2020	2021
Elogia (Antes, Construproyec)l	61	1 64	169
<b>Comentario:</b>	<b>Unidad de medida: Unidad</b>		

Tabla 79			
Volumen de energía vendida			
Tipo d energía	2019	2.020	2021
Eléctrica	132.000	13.997.085	1 4.129.085
<b>Comentario:</b>	<b>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</b>		

# CODIGO -GRI-

Tabla 80 Materialidad	
Capítulos	Aspetos GRI
Mensaje del presidente G	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 G	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 G	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 int erés.	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; G RI 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

**REDACCIÓN DE TEXTOS**

Patricia Apreza

**DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

Carlos Monroy

**FOTOGRAFÍAS**

Grupo Daabon

**EDICIÓN DE FOTOGRAFÍA**

Camilo George Jimeno

**REVISIÓN DE TEXTOS Y CONTENIDO**

Carolina Torrado

Reneta Uribe



