2024

Memoria de Sostenibilidad 2024

LAFABRIL

EXTRACTORA AGRÍCOLA
RÍO MANSO EXA S.A.

Energy &Palma
Energía que evoluciona

LAFABRIL

EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA S.A.

Energy &Palma
Energía que evoluciona

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2024

Créditos
Alejandro Maldonado - Gerente de I&D Proyectos y Sostenibilidad
Santiago Palacios - Jefe de Comunicaciones

Desarrollo técnico y diagramación
SICMA ECUADOR

Fotografías
Comunicación LA FABRIL

Contacto
experienciadecliente@lafabril.com.ec
1800Fabril (322 745)

Publicado en 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

01 Mensajes de directorio
Pág 01

02 Perfil de la firma
Pág 10

03 Nuestro desempeño económico
Pág 27

04 Nuestro desempeño ambiental
Pág 37

05 Nuestro desempeño social
Pág 51

06 Índices de criterios GRI
Pág 83

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

GRI 2-3

Compromiso y retos en la agroindustria ecuatoriana

‘‘En un entorno cambiante y desafiante, la agroindustria ecuatoriana continúa demostrando su capacidad de adaptarse, innovar y generar impacto. En Grupo La Fabril, asumimos con responsabilidad nuestro rol en este ecosistema productivo, apostando por una operación ética, sostenible y orientada a fortalecer cada eslabón de nuestra cadena de valor.

Sabemos que los retos no son menores: los mercados se transforman, las exigencias en sostenibilidad crecen, y la innovación ya no es una opción, sino una necesidad. A esto se suma una expectativa cada vez más clara por parte de la sociedad: hacer empresa con transparencia, compromiso y sentido.

Ante este panorama, reafirmamos nuestra convicción en una agroindustria que no solo busca eficiencia, sino también propósito. Que genera progreso sin perder de vista su impacto. Que transforma recursos con respeto, y que se proyecta al futuro con visión de largo plazo.

Este informe recoge una parte del trabajo que hemos venido desarrollando en distintos frentes. Desde nuestras operaciones industriales hasta los productos que forman parte de la vida cotidiana de millones de personas, cada acción responde a una misma premisa: hacer las cosas bien, con responsabilidad y visión estratégica.

Agradezco a quienes hacen posible este camino —colaboradores, proveedores, aliados, clientes y autoridades— por su compromiso constante. Seguiremos avanzando con firmeza, contribuyendo desde nuestra experiencia al desarrollo sostenible del Ecuador.’’

- Santiago Terán
Presidente del Directorio
Grupo La Fabril

MENSAJE DE GERENTE DE LA FABRIL

GRI 2-3

‘‘Desde sus raíces, la historia de La Fabril ha estado profundamente conectada con la sostenibilidad. Como toda buena siembra, el camino ha comenzado siempre por cuidar la tierra: preparar el terreno, asegurar el agua, nutrir cada raíz y proteger el cultivo con dedicación constante. No se trata solo de alimentar el presente, sino de asegurar que las futuras generaciones también puedan recoger sus frutos.

Con el tiempo hemos aprendido que no basta con sembrar y cosechar; también hay que transformar: aprovechar cada parte del fruto —desde la pulpa hasta la semilla—, encontrar valor incluso en lo que otros desechan, y multiplicarlo en nuevas oportunidades. Crecer de forma sostenible no es solo crecer más, sino crecer mejor.

Ese espíritu nos ha permitido construir una relación cercana con quienes confían en nosotros.
En los hogares, acompañamos momentos cotidianos que se convierten en memorables: cuando alguien cocina con ilusión, limpia con actitud positiva o cuida la ropa de su familia con amor, ahí estamos. Nuestras marcas no solo están en los productos, sino en los gestos que hablan de cariño, optimismo y orgullo.

En la industria ecuatoriana, somos un socio confiable que ofrece materias primas de calidad, ayudando a que más empresas compitan con fuerza dentro y fuera del país, siempre comprometidos con el servicio, los valores y la seriedad que han forjado la confianza de nuestros clientes y aliados.

Invertimos en las personas, cuidamos el entorno, nos desafiamos día a día y trabajamos con visión de largo plazo. Ese ha sido, y sigue siendo, nuestro compromiso. Un sueño que nació con un joven emprendedor, que se convirtió en cultura, y que hoy inspira a nuevas generaciones a seguir haciendo de La Fabril un referente de la industria ecuatoriana: innovadora, responsabley profundamente humana.’’

- Felipe González Artigas Bustamante
Gerente General
La Fabril

MENSAJE DEL GERENTE EXTRACTORA RIO MANSO Y ENERGY & PALMA

GRI 2-3

‘‘En Extractora Río Manso y Energy & Palma, asumimos un compromiso inquebrantable con la innovación responsable y la sostenibilidad integral. Nuestra misión trasciende la producción agrícola; trabajamos para ser un referente en prácticas que equilibran crecimiento económico, respeto ambiental y desarrollo social en el corazón de la agroindustria ecuatoriana.

La sostenibilidad guía cada decisión, desde la gestión eficiente de recursos hasta la transformación innovadora de subproductos que antes se consideraban desechos. La conversión del raquis de palma en pellets de biomasa es solo un ejemplo de cómo convertimos retos en oportunidades, avanzando hacia una operación libre de combustibles fósiles y con una huella de carbono cada vez más reducida.

El desarrollo de nuestro talento humano es otro pilar fundamental. Invertimos en capacitación continua y en la creación de un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y estimulante, consciente de que la innovación y la excelencia nacen de equipos motivados y comprometidos.

Reconocemos los desafíos que presenta el cambio climático y la necesidad urgente de adaptarnos y mitigar sus efectos. Por ello, fortalecemos constantemente nuestros sistemas de gestión ambiental, ampliamos el uso de energías renovables y optimizamos nuestros procesos para asegurar un impacto positivo en el entorno y en las comunidades donde operamos.

Este informe refleja no solo resultados cuantificables, sino también nuestro propósito genuino de contribuir al bienestar colectivo y a un futuro sostenible para Ecuador y el planeta.

Los invito a conocer los avances que hemos logrado y a sumarse a este camino de transformación continua, donde cada paso se da con responsabilidad, visión y compromiso.’’

- Jaime González Artigas
Gerente General
Rio Manso y Energy & Palma

NUESTRA HISTORIA

GRI 2-6

A lo largo de nuestra historia, La Fabril ha evolucionado con visión estratégica, impulsando **procesos de innovación, diversificación y crecimiento sostenible.**

Nuestra capacidad de adaptación, la incorporación de tecnologías de vanguardia y el enfoque en soluciones de alto valor son claves para generar impacto positivo y duradero.

1968
Iniciamos nuestras operaciones como una desmotadora de algodón.

1978
Nos diversificamos hacia la producción de aceites comestibles.

1981
Ampliamos nuestra capacidad productiva a la elaboración de grasas.

1991
Iniciamos exportaciones internacionales gracias a nuestra calidad.

1993
Comenzamos producción de margarinas y grasas especiales.

1997
Fraccionamos palmiste para producir grasas CBS.Butter Substitutes).

2002
Adquirimos a operación ecuatoriana de aceites y grasas de UNILEVER.

2005
Comenzamos a producir y expotar biodiésel de palma hacia EE.UU.

2008
Iniciamos operaciones en una nueva planta de producción de cloro.

2016
Introdujimos al mercado la línea Delilú de cremas untables.

2017
Consolidamos nuevas alianzas estratégicas, impulsando nuestro crecimiento en mercados internacionales.

2019
Inauguramos el caldero de biomasa para la generación de vapor con energía renovable.

2020
Fusionamos la planta OF con La Fabril para impulsar la integración y expansión industrial.

2022
Inauguramos la planta peletizadora para generar pellets del rakis de palma

2021
Inauguramos la planta de detergentes en Montecristi para mejorar nuestra capacidad y eficiencia.

2023
Inaguramos la nueva planta para detergente líquidos, suavizantes y desinfectantes.

2024
Lanzamos una nueva línea de toallas sanitarias con tecnología Hiper-SEC avanzada.

→ **Conoce más** sobre **nuestra historia** aquí

NUESTRA IDENTIDAD

GRI 2-23, GRI 2-24

MISIÓN

Contribuimos al crecimiento y bienestar de las personas, con marcas y soluciones prácticas que generen experiencias memorables.

VISIÓN

Ser el referente de la pujante industria ecuatoriana, reconocida por su significativo aporte al progreso de la sociedad.

VALORES

Presentamos los valores fundamentales que guían cada una de nuestras acciones y decisiones En Grupo La Fabril (los valores son transversales para todas las empresas del Grupo, lo que cambia en cada una es la misión y visión). Estos principios constituyen la base de nuestra cultura organizacional y reflejan nuestro compromiso con la integridad, la responsabilidad, el respeto, el liderazgo y el compromiso.

Integridad: Nos guiamos por una conciencia transparente ante nosotros mismos y ante los demás.
Actuamos con honestidad, asegurando que lo que decidimos está respaldado por datos y hechos.

Responsabilidad: Asumimos plenamente las consecuencias de nuestros actos. Reconocemos nuestros errores y cumplimos promesas, actuando con disciplina y compromiso.

Respeto: La aceptación y el aprecio por la diversidad nos fortalece como equipo. Fomentamos la escucha activa, valoramos la diversidad y nos esforzamos por evitar cualquier forma de agresión.

Liderazgo: Nos mueve la pasión por servir a los demás. Nos enfocamos en aprender y enseñar, liderando el camino hacia la mejora continua y buscando la excelencia en cada acción.

Compromiso: Nos esforzamos continuamente por cumplir nuestras palabras y promesas. Vamos más allá, al tomar decisiones con la visión de un propietario y siempre portando con orgullo la camiseta de la organización.

NUESTROS RECONOCIMIENTOS EN 2024

GRI 2-1

En 2024, Grupo La Fabril consolidó su posición como referente nacional en sostenibilidad, innovación, talento humano y liderazgo empresarial, siendo reconocida por múltiples entidades a nivel nacional e internacional. Estos reconocimientos reflejan el impacto positivo de nuestra gestión integral en diversas áreas clave como sostenibilidad ambiental, desarrollo económico, comunicación de marca, equidad de género y eficiencia energética.

RECONOCIMIENTOS CORPORATIVOS

Sello "La Huella" – Categoría AAA
(Corporación Mucho Mejor Ecuador – Julio 2024)
Reconocimiento al cumplimiento de altos estándares de calidad y compromiso con la mejora continua a nivel organizacional.

Ranking de los 25 Mayores Generadores de Empleo en Ecuador (*Ekos* – Marzo 2024)
Reconocimiento al impacto en la empleabilidad nacional y fortalecimiento de una cultura corporativa sólida.

Premio al Mérito Empresarial
(Prefectura de Manabí – Agosto 2024)
Reconocimiento por el liderazgo empresarial y el aporte directo al desarrollo económico de la región.

Employer Branding Ecuador 2024
(Ferias 360 – Marzo 2024)
Reconocimiento como una de las 30 marcas más atractivas para trabajar en Ecuador, por sus buenas prácticas de gestión del talento humano.

Ranking Merco Talento 2024
(*Merco* – Marzo 2024)
Posicionamiento en el puesto 18 a nivel general y 6.° en el sector alimentos, como resultado de la excelencia en el desarrollo y fidelización del talento.

RECONOCIMIENTOS DE MARCAS

Marketing Hall of Fame Ecuador 2024
Marca: Ciclón – Mayo 2024
Reconocida como una de las marcas más influyentes en el sector de bienes de consumo.

Marketing Hall of Fame Ecuador 2024
Marca: La Favorita – Mayo 2024
Reconocida como la marca más influyente en el sector de alimentos y bebidas.

Effie Awards Ecuador 2024 – Bronce
Marca: Íntima – Categoría: Higiene y cuidado personal. Campaña: "¡Rompamos el Ciclo!"

Effie Awards Ecuador 2024 – Plata
Marca: Lavatodo – Categoría: Extensión de línea Campaña: "Una nueva forma de lavar"

Effie Awards Ecuador 2024 – Bronce
Marca: Ciclón – Categoría: Suministros y servicios para el hogar.
Campaña: "El País de los Colores"

Effie Awards Ecuador 2024 – Bronce
Marca: Íntima – Categoría: Redes Sociales
Campaña: "El Gurútero del Ciclo"

RECONOCIMIENTOS POR SOSTENIBILIDAD Y COMPROMISO SOCIAL

Durante el evento **“Hablemos de Cambio”,** organizado por Primicias y la consultora Ypsilom, Grupo La Fabril recibió **dos trofeos y tres diplomas** que destacan su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, distintivos que nos consolidan como una de las empresas líderes en impacto positivo.

En línea con el **ODS 5: Igualdad de Género,** fuimos reconocidos por la iniciativa “Por más niñas sin miedo”, liderada por la marca Íntima. Este programa benefició a más de **73.000 niñas** en situación de vulnerabilidad, mediante la entrega de kits de higiene menstrual y brindando educación sobre salud femenina.

En el marco del **ODS 7: Energía Asequible y No Contaminante**, fuimos premiados por la implementación de un caldero de biomasa en nuestra planta matriz en Manta. Esta innovación permitió que el **88,9% de la energía** utilizada provenga de fuentes renovables y contribuyó a una reducción de nuestra huella de carbono.

Además, nuestras empresas aliadas **Extractora Río Manso y Energy & Palma** recibieron distinciones por la incorporación de tecnologías limpias, como la planta de pellets y calderas eficientes. Esta implementación es el resultado del desarrollo de procesos sostenibles.

02
PERFIL DE LA FIRMA

PERFIL DE LA FIRMA

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-6

En Grupo La Fabril creemos que liderar significa generar valor en cada etapa de nuestra operación: desde la palma en el campo hasta el producto final en los hogares o las industrias.

Somos una empresa ecuatoriana con más de cinco décadas de trayectoria y operación continua, que ha crecido gracias a la visión de **Don Carlos González-Artigas Díaz y de Carlos González-Artigas Loor.** Su legado nos inspira a seguir construyendo una industria sólida, innovadora y comprometida con el desarrollo del país.

Hoy, bajo un modelo de **gobernanza familiar y corporativa,** avanzamos con una visión clara. Ofrecemos soluciones prácticas para nuestros clientes B2B, generamos experiencias memorables para nuestros consumidores B2C y aportamos valor al desarrollo de miles de **palmicultores** que integran nuestra cadena.

Exportamos a **más de 25 países** en América y Europa. Nuestro portafolio incluye grasas y aceites comestibles, productos de cuidado personal y del hogar, así como ingredientes y materias primas para panificación, galletería, helados, conservas, pinturas y biocombustibles.

En todo lo que hacemos, **la calidad, la sostenibilidad y la ética** son parte de nuestra cultura de trabajo.

NUESTRA PRESENCIA SE CONSTRUYE CON PROPÓSITO

Contamos con una sede central en el **Complejo Industrial Montecristi,** dos plantas en **Guayaquil** y una red nacional de agencias comerciales ubicadas estratégicamente en **Quito, Cuenca, Imbabura, Machala, Santo Domingo, Manta, Guayaquil y Ambato.** Además, operamos internacionalmente a través de La Fabril USA.

Esta estructura fortalece nuestra competitividad y nos permite acercarnos de manera eficiente y directa a nuestros públicos de interés. Respondemos con soluciones alineadas a las realidades locales y cumplimos con los más altos estándares de calidad y sostenibilidad.

COMPROMETIDOS CON UNA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

GRI 2-6, GRI 2-22

Sabemos que el impacto positivo nace en cada eslabón de nuestra operación. Por esta razón, estructuramos la cadena de suministro bajo un enfoque sostenible que incorpora **criterios ambientales, sociales y económicos.** Establecemos relaciones responsables con nuestros proveedores, aplicamos mejoras en los procesos logísticos y elevamos la eficiencia en cada fase de producción y distribución.

Durante el año 2024, no se registraron cambios significativos en la estructura de la cadena de suministro ni en nuestras relaciones comerciales clave. Esta continuidad favoreció la estabilidad operativa y consolidó nuestras prácticas de mejora continua.

PILARES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Económico
Innovación sostenible: Impulsamos ideas que fortalecen nuestros productos y generan valor a largo plazo.

Economía circular
Gestión sin residuos: Aplicamos prácticas circulares para minimizar y aprovechar residuos.

Ambiental
Gestión eficiente de energía y agua: Optimizamos recursos para reducir nuestra huella ambiental.

Social
Personas prósperas y saludables: Promovemos el bienestar de colaboradores, comunidades y aliados.

Gobierno corporativo
Relaciones éticas y transparentes: Actuamos con integridad y claridad frente a todos nuestros grupos de interés.

"En La Fabril construimos marcas con propósito claro y definido. Cada acción comunicativa refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad, conectando auténticamente con consumidores que valoran la coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos."

- Cecilia Plaza
Directora de Marketing
La Fabril

ESTE INFORME ES UNA RENDICIÓN DE CUENTAS Y UN COMPROMISO RENOVADO

GRI 2-7

En La Fabril entendemos que la sostenibilidad no es un destino, sino una forma de avanzar. Por eso, este 2024 dimos pasos firmes en la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en cada una de nuestras decisiones. Esta memoria es testimonio de un esfuerzo colectivo por generar valor compartido, alineando nuestros objetivos empresariales con el desarrollo responsable del país y las comunidades con las que interactuamos.

Uno de los hitos más relevantes ha sido la consolidación de nuestras acciones climáticas: más del 50% de la energía que utilizamos proviene de fuentes renovables, principalmente biomasa. Además, avanzamos en sistemas de trazabilidad y monitoreo satelital para asegurar que nuestro aceite de palma no provenga de zonas deforestadas, anticipándonos a regulaciones internacionales como la EUDR. Estos avances reflejan nuestro compromiso con una producción responsable y con el cuidado de la biodiversidad.

En lo social, continuamos fortaleciendo programas que promueven la inclusión y el desarrollo. La estrategia "Personas Prósperas y Saludables", el Modelo de Gestión por Capacidades, y el Sello Empresa Inclusiva de ACNUR son ejemplo de cómo generamos impacto positivo. Nuestro enfoque se basa en reconocer que el bienestar de las personas es clave para la sostenibilidad del negocio, y por eso impulsamosambientesseguros,diversosyequitativos.

Desde la Gerencia de Proyectos y Sostenibilidad, seguiremos desafiándonos para innovar con propósito. Esta memoria no es un cierre, sino una invitación a seguir construyendo un futuro regenerativo, en donde la rentabilidad y el impacto positivo convivan. Agradezco profundamente a cada colaborador, aliado y comunidad que ha sido parte de este camino. La sostenibilidad no se logra con declaraciones, sino con resultados medibles, con coherencia y con valentía para transformar.

Si desea más información o tiene comentarios sobre este informe, puede comunicarse con:

- Alejandro Maldonado
Gerente de I&D Proyectos y Sostenibilidad
La Fabril

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En el Grupo La Fabril alineamos nuestras operaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y asumimos el compromiso de aportar de manera activa al cumplimiento de la Agenda 2030, a través de nuestras empresas: **La Fabril S.A., Exa Río Manso y Energy & Palma.**

Este enfoque integra metas globales en nuestra gestión y refuerza el impacto positivo en los ámbitos económico, social y ambiental.

ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico.
Promovemos condiciones laborales seguras, inclusivas y estables. Apostamos por la formación continua, el desarrollo de talento local y la generación de empleo que impulse el crecimiento económico sostenible en los territorios donde operamos.

ODS 10 – Reducción de las desigualdades.
Reforzamos una cultura corporativa basada en la inclusión, la equidad y la diversidad. Nuestras políticas promueven la igualdad de oportunidades sin distinción de género, origen étnico o condición socioeconómica., Garantizando ambientes libres de discriminación.

ODS 12 – Producción y consumo responsable.
Impulsamos procesos eficientes que optimizan el uso de recursos y minimizan la generación de residuos. Nuestra cadena de valor aplica principios de economía circular y fomenta el consumo consciente a través de productos sostenibles.

ODS 13 – Acción por el clima
Reducimos de forma progresiva nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Fortalecemos el uso de tecnologías limpias, elevamos la eficiencia energética e incorporamos medidas de adaptación frente al cambio climático.

ODS 15 – Vida de ecosistemas terrestres
Contribuimos a la protección y restauración de la biodiversidad mediante iniciativas de conservación forestal, reforestación y gestión responsable de los territorios de influencia, en coordinación con actores locales.

NUESTRA FUERZA LABORAL

GRI 2-7

Contamos con una fuerza laboral que supera los **4.500 colaboradores,** presente en distintas unidades operativas y estructurada bajo condiciones formales y estables de empleo.

Contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato fijo	2190	706	2896
Contrato temporal	13	16	29
Total	**2203**	**722**	**2925**

Contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato fijo	503	78	581
Contrato temporal	608	59	667
Total	**1111**	**137**	**1248**

Contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato fijo	29	270	299
Contrato temporal	15	95	110
Total	**44**	**365**	**409**

GOBERNANZA

GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14

En Grupo La Fabril vivimos nuestro gobierno corporativo de forma sólida bajo una **gestión responsable, ética y alineada** con nuestros principios institucionales. Por ello, desarrollamos un modelo de gobernanza que promueve la **transparencia, la toma de decisiones informadas y una supervisión efectiva** de nuestros impactos económicos, sociales y ambientales.

Nuestra estructura de gobernanza está organizada en tres niveles complementarios:

Trust Council del Grupo La Fabril
Es el máximo órgano de gobierno y supervisión estratégica. Tiene la responsabilidad de resguardar la visión de largo plazo del grupo y velar por la continuidad de los principios que han guiado nuestra historia.

Directorio Corporativo
presidido por Santiago Terán Dammer: instancia encargada de definir la estrategia general, supervisar la gestión y fortalecer la cultura organizacional. Conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, el presidente del directorio no ejerce funciones ejecutivas, lo cual garantiza mayor independencia, objetividad y equilibrio entre supervisión y dirección.

Gerencias Generales
Encargadas de la operación de cada una de las empresas del grupo. Su función consiste en ejecutar la estrategia definida por el directorio y asegurar el cumplimiento de los objetivos, en coherencia con la visión institucional.

Este modelo de gobernanza separa claramente los roles de dirección estratégica y gestión operativa, fortaleciendo así la sostenibilidad, la ética y la efectividad de nuestras decisiones en el tiempo.

Desde el nivel más alto de gobierno, cada Gerente General asume la responsabilidad de definir, revisar y actualizar el propósito organizacional, la misión, los valores y las políticas corporativas que guían nuestra gestión sostenible. En materia de debida diligencia, nuestro rol se enfoca en garantizar la existencia de mecanismos eficaces para **identificar, mitigar y controlar los impactos asociados a nuestras operaciones.** Si bien, no intervenimos directamente en los espacios de diálogo con grupos de interés, valoramos sus aportes y consideramos sus recomendaciones como insumos clave para la toma de decisiones estratégicas.

Este enfoque de gobernanza reafirma nuestro compromiso con una gestión **ética, proactiva y sostenible,** que asegura una operación responsable, anticipa riesgos y fortalece nuestro aporte al desarrollo del país desde una posición de liderazgo empresarial.

TRANSPARENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES

GRI 2-15, GRI 2-16

En Grupo La Fabril velamos por una gestión alineada con principios de integridad en todos los niveles de la organización. Para garantizarlo, nuestro máximo órgano de gobierno ha establecido lineamientos y mecanismos claros que permiten **prevenir y mitigar posibles conflictos de interés,** así fortalecemos la transparencia en nuestros procesos de decisión..

Contamos con una **Política Corporativa de Conflicto de Interés**, aplicada a todos los colaboradores, independientemente de su rol o jerarquía, incluyendo a los miembros del órgano de gobierno. Esta política exige la declaración oportuna de cualquier situación real o potencial que pudiera comprometer la objetividad, incluso en vínculos familiares, personales o comerciales.

Las situaciones declaradas se evalúan mediante el **Comité de Auditoría y Ética,** responsable de **analizar, revisar y resolver** estos casos con absoluta confidencialidad. Este comité también propone medidas correctivas cuando corresponde, y asegura que las decisiones se mantengan alineadas con los intereses del Grupo La Fabril.

Asimismo, el Comité promueve acciones preventivas a través de **capacitaciones, herramientas de reporte y procesos de sensibilización** dirigidos a toda la organización. Los colaboradores cuentan con **canales formales y anónimos,** como la Línea Ética, para reportar cualquier situación que represente un posible conflicto.

MECANISMOS DE REMEDIACIÓN ANTE EFECTOS ADVERSOS

GRI 2-25

En La Fabril asumimos la responsabilidad de identificar los impactos negativos que puedan derivarse de nuestras operaciones. Para ello, aplicamos un enfoque integral basado en el análisis de riesgos, que permite tomar medidas concretas y adecuadas para **prevenir, mitigar o remediar** cualquier afectación relevante.

Contamos con un proceso formalizado de **PQRS (Pedidos, Quejas, Reclamos y Solicitudes),** mediante el cual ofrecemos respuestas estructuradas y oportunas a nuestros grupos de interés y comunidades relacionadas. Este mecanismo es público y accesible, y permite que cualquier persona u organización vinculada a nuestras actividades plantee **inquietudes, solicitudes o inconformidades.** Cada caso se gestiona conforme a nuestros procedimientos internos, bajo un tratamiento transparente y justo.

Actualmente, este es el canal principal que utilizamos para abordar y resolver los impactos negativos identificados. No participamos en mecanismos adicionales de remediación fuera del proceso de PQRS.

La participación de nuestros grupos de interés se fortalece mediante la apertura de este canal, que permite la retroalimentación directa y la mejora continua del sistema. Su funcionamiento es supervisado por nuestro equipo de **Customer Experience Service,** que da seguimiento a cada caso y evalúa la efectividad de las respuestas brindadas.

CADENA DE VALOR

GRI 2-6

Nuestra cadena de valor describe de forma integral cada una de las etapas y empresas que participan en nuestro proceso productivo, desde la plantación hasta la entrega del producto final a nuestros clientes. Esta estructura refleja nuestro compromiso con la calidad y la eficiencia a lo largo de toda la operación.

Producción Primaria – Energy & Palma
Gestiona una red de ~80 palmicultores y plantaciones propias con enfoque orgánico. Garantiza un abastecimiento sostenible y responsable del fruto fresco de palma.

Extracción – Río Manso
Trabaja con ~2.500 palmicultores para extraer aceite crudo de palma (CPO), cumpliendo altos estándares técnicos y ambientales, con apoyo técnico de Natural Habitats.

Refinería – La Fabril S.A.
Refina y transforma el CPO en productos terminados, con tecnología de punta, procesos certificados y soluciones personalizadas, priorizando sostenibilidad y eficiencia.

Comercialización y Consumo Final
Ofrece productos B2B y B2C para el mercado local e internacional, incluyendo aceites, grasas y artículos de cuidado personal y del hogar, todos con altos estándares de calidad y sostenibilidad.

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

GRI 2-27

En Grupo La Fabril, sostenemos con firmeza que el cumplimiento de la ley es un compromiso ético con nuestros grupos de interés y con el país. Por esta razón, todas nuestras operaciones se desarrollan dentro del **marco normativo vigente,** tanto nacional como internacional, asegurando que cada proceso, producto y servicio se adhiera a principios de legalidad, equidad y responsabilidad social.

NORMATIVA NACIONAL

- Código Civil y Procedimiento Civil.
- Código de Comercio.
- Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.
- Código Orgánico Administrativo.
- Ley Orgánica de Defensa al Consumidor.
- Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación y su Reglamento.
- Ley de Compañías.
- Código de Trabajo.
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.
- Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente.
- Código Orgánico del Ambiente y su Reglamento.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento.
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.
- Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica para la Racionalización, Reutilización y Reducción de Plásticos de un solo
- Uso y su Reglamento.
- Código Tributario.
- Ley de Régimen Tributario Interno y su Reglamento.
- Ley Orgánica de Economía Circular Inclusiva.
- Ley Orgánica para la Racionalización, Reutilización y Reducción de Plásticos de un solo
- Uso y su Reglamento.
- Normas Técnicas Sanitarias.
- Normas INEN.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- Decisión 486 Comunidad Andina.
- Decisión 584 Comunidad Andina.
- Decisión 533 Comunidad Andina.
- Decisión 816 Comunidad Andina.
- Decisión 351 Comunidad Andina.
- Normas ISO.
- Regla Incoterms.

CERTIFICACIONES OTORGADAS A LA FABRIL

Las certificaciones vigentes acreditan el cumplimiento de estándares clave en nuestra operación. Además, representan un aval técnico que refuerza la confianza en nuestros procesos y resultados

Detalle	N° Certificado	Año de inicio
ISO 9001	EC10/216209 (SAE)	2004
BPM COSMÉTICOS VETERINARIOS	BPM-CPH-006-2018	2018
BPM VETERINARIO	ECU-BPM-09111/ 2023-0083	2016
BPM ALIMENTOS	CÓDIGO ÚNICO: 0063-HNA-1117	2017
HACCP	EC13/216607	2014
FSSC22000	EC14/81840791	2014
FSMA	Number registration: 19949788152	2015
KOSHER	N/A	1994
INS	ICIM-BFM-000200-00	2022
ISCC	EU-ISCC-Cert-US201-55102024	2016
INEN	2022-559	2005
RSPO	SCS-RSPOSCC-000361	2018
ISO 14001	EC/00000012	2010
ISO 50001	EC/00000012	2024
SMETA	N/A	2015
ISO 17025	OAE LE C 13005 Laboratorio de ensayos	2013
BASC	ECUMEC00002-1-17	2004

RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29, GRI 3-3

Relaciones estratégicas

En La Fabril fortalecemos nuestro modelo de gestión a partir de una relación cercana, proactiva y transparente con nuestros grupos de interés. Esta visión nos permite alinear expectativas, generar valor compartido y avanzar hacia mejores estrategias empresariales que respondan a las dinámicas sociales, económicas y ambientales del entorno.

Nuestra estrategia corporativa se sustenta en tres pilares interconectados que orientan cada decisión y acción dentro de la organización:

Personas como eje transformador
Creemos que el desarrollo de nuestro talento humano es clave para el presente y futuro de la empresa. Promovemos una cultura basada en la ética, el compromiso, el aprendizaje continuo y el liderazgo con propósito. Fomentamos **entornos seguros, equitativos e inclusivos,** donde cada colaborador encuentra oportunidades para crecer y aportar desde su experiencia.

Excelencia operacional como estándar permanente
Adoptamos procesos **eficientes, ágiles y trazables,** con integración de tecnología, innovación y mejora continua. Este enfoque optimiza recursos, reduce impactos y mantiene altos niveles de calidad en cada etapa de la cadena de valor.

Crecimiento sostenible con visión de largo plazo
Impulsamos una expansión estratégica que **equilibra rentabilidad, responsabilidad y resiliencia.** Diversificamos nuestra oferta, invertimos en investigación y desarrollo, y fortalecemos relaciones con proveedores, clientes y comunidades. Nos enfocamos en **prácticas de abastecimiento responsable** y en modelos de negocio que contribuyan activamente al cumplimiento de los ODS.

Estos tres pilares generan sinergias que consolidan nuestra posición como referentes de la industria. A través de este modelo, respondemos a los desafíos actuales y seguimos creando **valor con propósito.**

NUESTRA POLÍTICAS, COMPROMISOS Y LINEAMIENTOS

GRI 2-23, GRI 2-27

Nuestras políticas internas actúan como marcos de referencia que orientan nuestras decisiones y prácticas diarias, para actuar en coherencia con nuestros valores y el cumplimiento normativo.

Guía de conductas éticas

Promueve una cultura basada en integridad, respeto y transparencia, estableciendo principios que rigen el comportamiento de todos los colaboradores.

Guía de comportamientos basados en nuestros Valores

Refuerza una conducta alineada con nuestros valores organizacionales, para fomentar el compromiso, la responsabilidad y el respeto mutuo.

Reglamento interno de higiene y seguridad del trabajo

Define las normas y procedimientos para garantizar un entorno laboral seguro, minimizando riesgos y priorizando el bienestar del equipo humano.

Reglamento interno de trabajo

Regula la relación laboral con base en el respeto a los derechos y deberes de ambas partes, en cumplimiento de la legislación vigente.

TEMAS MATERIALES

GRI 3-1, GRI 3-2

Identificar y gestionar los aspectos materiales de nuestro negocio es fundamental para integrar la sostenibilidad en nuestra operación y en relación con nuestros grupos de interés. Entendemos que los temas materiales son aquellos factores **ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)** que inciden de manera significativa en la toma de decisiones de nuestros stakeholders y que pueden afectar la creación de valor sostenible para la organización.

METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

Para definir los aspectos materiales relevantes para el negocio y nuestros grupos de interés, implementamos una metodología robusta y participativa que incluyó:

Análisis de riesgos con el Comité de Sostenibilidad: Se identificaron 59 riesgos relacionados con sostenibilidad, de los cuales 21 fueron priorizados como críticos para la gestión y el seguimiento.

Entrevistas y diálogo con stakeholders clave: Realizamos entrevistas a representantes de asociaciones, proveedores, colaboradores, medios y clientes, con el fin de captar sus expectativas y prioridades respecto a la sostenibilidad.

Revisión de estándares internacionales y compromisos globales: Consideramos las recomendaciones y métricas de referencia de estándares reconocidos como GRI, SASB, ODS y RSPO para alinear nuestras prioridades con las mejores prácticas y marcos internacionales.

RESULTADOS Y ASPECTOS MATERIALES PRIORIZADOS

Como resultado del proceso de materialidad, identificamos una serie de aspectos prioritarios que guían nuestra gestión sostenible. Estos temas se agrupan en pilares económico, **social, ambiental y de gobernanza,** destacando los siguientes:

Tema Material Prioritario	Categoría ESG	Descripción breve
Respeto a derechos humanos	Social/Gobierno	Garantizar condiciones laborales dignas, inclusión, equidad y respeto a los derechos humanos.
Relaciones con la comunidad	Social	Mantener relaciones transparentes y responsables con las comunidades donde operamos.
Trazabilidad de insumos y proveedores	Ambiental/Gobierno	Asegurar la trazabilidad y sostenibilidad de la cadena de suministro.
Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Ambiental	Ambiental Medir, gestionar y reducir las emisiones de GEI asociadas a nuestras operaciones y productos.
Gestión eficiente del agua y la energía	Ambiental	Optimizar el uso de recursos hídricos y energéticos, priorizando fuentes renovables y reducción.
Conservación de ecosistemas	Ambiental	Proteger áreas naturales y promover prácticas responsables en el uso del suelo y biodiversidad.

Participación de stakeholders:
La identificación de aspectos materiales se realizó mediante un proceso de diálogo constante con nuestros grupos de interés. Este proceso aseguró su participación en la definición, revisión y mejora de los mecanismos de gestión y reporte.

Compromiso y transparencia:
El proceso de materialidad se alinea con nuestra visión de liderazgo en sostenibilidad, integrando estos aspectos prioritarios en nuestra estrategia corporativa, sistemas de gestión y reportes públicos.

N°	Categoría de Gobierno
1	Liderazgo
2	Ética multistakeholder
3	Transparencia / engagement
4	Acceso a créditos sostenibles

N°	Categoría Social
5	Relaciones comunidad
6	Respeto a derechos humanos
7	Seguridad de cadena logística
8	Igualdad, equidad, inclusión
9	Salud y seguridad de la fuerza laboral

N°	Categoría Ambiental
10	Ciclo de vida de envases
11	Agua
12	Energía
13	Emisiones GEI
14	Cuidado de la tierra

N°	Categoría de Producto
15	Insumos y proveedores
16	Etiquetado y marketing
17	Portafolio sostenible
18	Salud y nutrición
19	Organismos genéticamente modificados (OGM)
20	Seguridad alimentaria

03
NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1

"Nuestro compromiso con la sostenibilidad se manifiesta también en la gestión financiera. Realizamos inversiones con visión de largo plazo, incorporando criterios ESG que garantizan rentabilidad responsable, eficiencia operativa y resiliencia frente a los desafíos globales."

- Mario Vernaza
Director Financiero y Administrativo
La Fabril

La sostenibilidad empresarial requiere un equilibrio entre el **desempeño económico, el progreso social y la responsabilidad ambiental.** Nuestra capacidad de generar **valor económico de forma sostenible** se refleja en el impacto tangible que nuestras operaciones tienen sobre los distintos grupos de interés y territorios donde operamos.

En ese marco, el siguiente desglose económico de La Fabril ilustra cómo nuestras actividades generan ingresos, impulsan la **redistribución de recursos** y se alinean con nuestra **estrategia de sostenibilidad económica a largo plazo.**

Valor económico directo generado y distribuido de la Fabril para el año 2024

La Fabril		
Valor Económico generado	Ingresos de las actividades ordinarias	609.419.880
	Otros ingresos	6.004.358
	Ingresos financieros	4.347.525
	Total	619.771.763
Valor económico distribuido	Costo de ventas	-469.148.443
	Gastos de administración, ventas y generales	-118.848.575
	Ganancias (pérdidas) por deterioro de activos financieros	-1.098.289
	Otros gastos	-879.756
	Gastos financieros	-18.279.062
	Impuesto a la renta corriente	-3.440.585
	Total	- 610.439.651
Valor económico distribuido		**9,332,112**

Cabe resaltar que, dentro de los costos y egresos obtenidos se contempla una porción relevante del valor económico asignado al bienestar del equipo humano. Este monto **incluye remuneraciones, prestaciones sociales, esquemas de beneficios definidos y otros incentivos complementarios** para el personal, los cuales se detallan a continuación.

	Año terminado	
Beneficios a empleados	**2024**	**2023**
Sueldos y salarios	148.117.397	47.984.563
Beneficios sociales	17.636.340	18.137.447
Beneficios definidos	3.208.195	2.848.161
Participación trabajadores	2.032.524	2.274.972
Total	**70.994.456**	**71.245.143**

A continuación, presentamos el detalle del valor económico generado y distribuido por la unidad de negocio **Energy & Palma** durante el ejercicio fiscal 2024:

ENERGY & PALMA		
Valor económico generado	Ingresos de las actividades ordinarias	47.967.148
	Ganancia en valor razonable de los activos biológicos	427.956
	Otros ingresos	94.799
	Ingresos financieros	66.009
	Total	**48.555.912**
Valor económico distribuido	Costo de ventas	-41.737.340
	Gastos de administración y ventas	-885.828
	Costos financieros, neto	-4.531.804
	Otros gastos	- 134.622
	Impuesto a la renta corriente	-198.953
	Impuesto a la renta diferido	-410.122
	Total	**-47,898,669**
Resultado neto del año		**657.243**

A partir de la información registrada por la unidad de negocio **Energy & Palma,** presentamos a continuación el detalle de los desembolsos destinados a la retribución del talento humano durante los ejercicios fiscales 2023 y 2024.

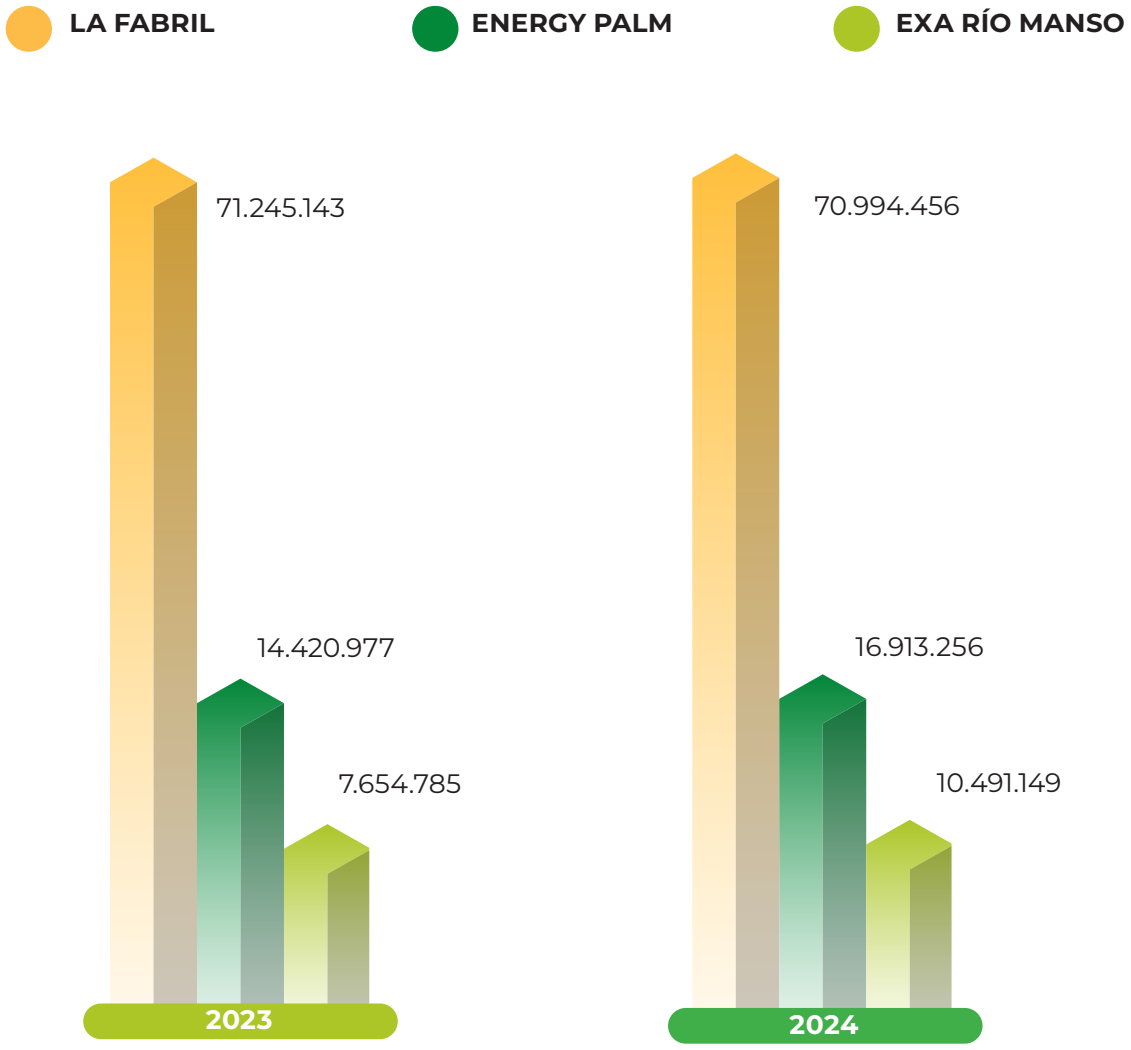
	Año terminado	
Beneficios a empleados	**2024**	**2023**
Sueldos y salarios	9.008.337	8.644.395
Beneficios sociales	5.447.227	5.096.471
Beneficios definidos	2.300.435	529.616
Otros	160.352	41.671
Total	**160.352**	**14.420.977**

En el caso de **EXA Río Manso,** el valor económico directo generado y distribuido durante el ejercicio fiscal 2024 refleja una gestión orientada a la eficiencia y la responsabilidad social.

EXA RÍO MANSO		
Valor Económico Generado	Ingresos de las actividades ordinarias	47.967.148
	Ganancia en valor razonable de los activos biológicos	427.956
	Otros ingresos	94.799
	Ingresos financieros	66.009
	Total	**48.555.912**
Valor económico Distribuido	Costo de ventas	-41.737.340
	Gastos de administración y ventas	-885.828
	Costos financieros, neto	-4.531.804
	Otros gastos	- 134.622
	Impuesto a la renta corriente	-198.953
	Impuesto a la renta diferido	-410.122
	Total	**-47.898.669**
Resultado neto del año		**657.243**

GASTOS POR BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

A continuación, presentamos una comparativa sobre los **gastos por beneficios** a los colaboradores en las empresas La Fabril, Energy & Palma y EXA Río Manso



Entre 2023 y 2024, nuestras unidades de negocio crecieron y esto se reflejó en el aumento de los beneficios para empleados.

- La Fabril mantuvo una inversión estable con una ligera reducción del **1,8%.**
- Energy & Palm incrementó sus gastos en beneficios en un **17,2%.**
- EXA Río Manso destacó con un aumento del **37,1%.**

Estos resultados reflejan el enfoque de la organización en fortalecer el talento humano como base de su crecimiento sostenible.

GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS FINANCIEROS

GRI 201-2

El cambio climático es un factor determinante en la gestión empresarial moderna, con implicaciones directas sobre nuestras operaciones, desempeño financiero y relaciones con los grupos de interés. Por esta razón, integramos su análisis en la estrategia de sostenibilidad del Grupo y abordamos los riesgos y oportunidades asociados, desde un enfoque preventivo, riguroso y adaptativo.

Riesgos regulatorios

Mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa ambiental vigente, anticipándonos a posibles cambios en la legislación. Para ello, realizamos monitoreos ambientales periódicos, auditoríasbianuales,entregamos informes de cumplimiento y actualizamos nuestros Planes de Manejo Ambiental. Además, contamos con pólizas de seguro que respaldan el cumplimiento de nuestras obligaciones ambientales, para garantizar una gestión responsable ante autoridades y partes interesadas.

Riesgos físicos

La variabilidad climática puede generar impactos operativos, en especial sobre cultivos sensibles como la palma. En Energy & Palma y Río Manso identificamos amenazas como la reducción de lluvias, el aumento de temperaturas y la propagación de enfermedades como la Pudrición del Cogollo. Para enfrentar estos riesgos, restringimos el traslado de fruta entre zonas, promovimos el uso de híbridos resistentes y brindamos asistencia técnica directa a nuestros proveedores.

Riesgos de mercado

El entorno comercial actual impone mayores exigencias en sostenibilidad, impulsadas por consumidores más conscientes, clientes industriales que aplican criterios ESG y normativas internacionales más estrictas. Frente a este panorama, La Fabril refuerza su propuesta de valor mediante innovación responsable, trazabilidad operativa y estrategias comerciales alineadas con los nuevos estándares globales. Esta visión anticipa tendencias, fortalece la competitividad y mantiene una presencia sólida en mercados cada vez más exigentes.

ESTABILIDAD FINANCIERA EN PROGRAMAS DE RETIRO CORPORATIVO

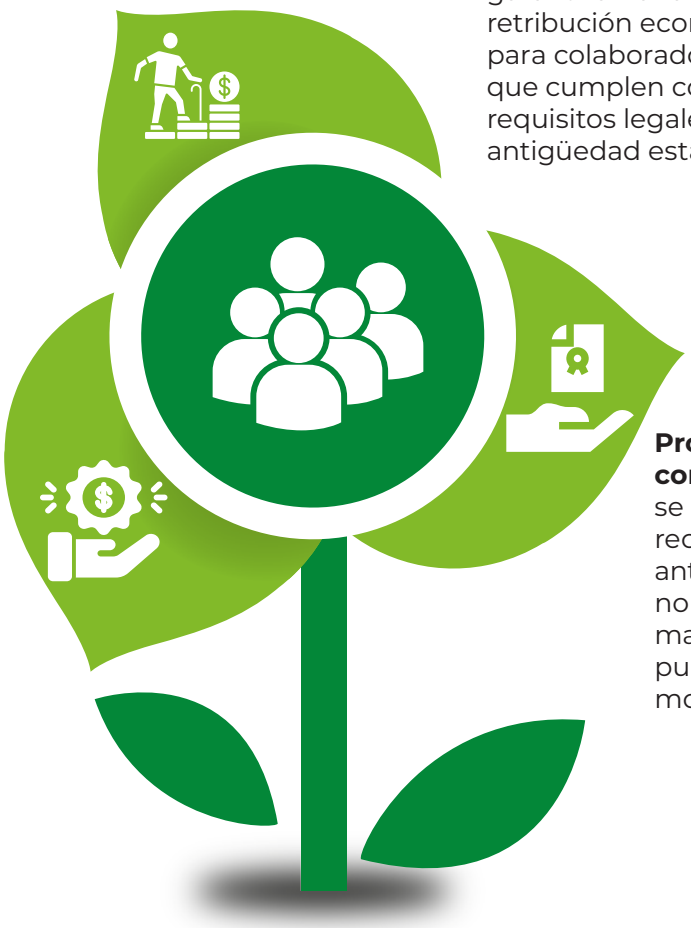
GRI 201-3

Junto con nuestras unidades Energy & Palma y Río Manso, mantenemos una gestión responsable y previsiva de nuestras obligaciones laborales de largo plazo. Contamos con provisiones adecuadas que respaldan compromisos derivados de los beneficios definidos, especialmente aquellos asociados a la jubilación patronal y bonificaciones por desahucio.

Estos beneficios incluyen:

Planes de jubilación patronal: garantizan una retribución económica para colaboradores que cumplen con los requisitos legales y de antigüedad establecidos.

Bonificaciones por desahucio: cubren los pagos que corresponden al cese de relación laboral bajo condiciones previstas en la normativa vigente.



Provisiones complementarias: se contemplan recursos adicionales ante cambios en normativa o condiciones macroeconómicas que puedan impactar los montos proyectados.

Cada unidad de negocio dispone de capital de trabajo destinado exclusivamente a cubrir estos compromisos, incluso ante posibles desviaciones entre lo provisionado y lo ejecutado. Esta estructura asegura una respuesta financiera oportuna, preserva la estabilidad operativa y garantiza que nuestros colaboradores reciban lo que les corresponde con responsabilidad y transparencia.

PRESENCIA EN EL MERCADO

"La sostenibilidad representa hoy una ventaja competitiva estratégica. Nuestros clientes y aliados valoran que La Fabril combine la excelencia productiva con una gestión responsable en materia ambiental y social. Más que exportar productos, entregamos confianza, trazabilidad y un compromiso firme con la sostenibilidad global."

- Francisco Salinas
Director Comercial B2B y Exportaciones
La Fabril

CONDICIONES SALARIALES DE ENTRADA CON ENFOQUE EQUITATIVO

GRI 202-1

Promovemos la **equidad salarial** como principio fundamental de nuestra gestión humana. Las unidades de negocio **Energy & Palma, Río Manso y La Fabril** mantienen estructuras de remuneración que superan el salario mínimo legal y garantizan condiciones justas sin distinción de género.

	Colaboradores que ganan el salario mínimo		Colaboradores que ganan más del salario mínimo	
Ubicaciones operativas	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Cadena de suministro	1	0	1699	159
Gerencia general	0	2	12	6
Legal	0	0	1	1
Auditoría	0	0	5	6
Talento humano	0	0	9	40
Financiera	0	0	108	59
Proyectos	0	0	18	9
Ventas B2C	0	0	261	343
Comercial B2B	0	0	51	44
I&D	0	0	32	28
Mercadeo	0	0	6	25

RATIOS ENTRE EL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO Y EL SALARIP MÍNIMO LOCAL

Colaboradores que ganan más del salario mínimo

720 Mujeres

2202 Hombres

Colaboradores que ganan el salario mínimo

01 Mujer

02 Hombres

En nuestras unidades de negocio mantenemos una política salarial orientada a la **equidad y al bienestar de nuestros equipos.** El análisis realizado en las principales áreas operativas confirma que casi la totalidad de nuestros colaboradores percibe ingresos superiores al salario básico unificado, sin distinción de género.

El análisis de los ratios salariales demuestra un entorno con altos niveles de equidad. En la cadena de suministro, casi todos los trabajadores reciben ingresos superiores al salario básico, con una diferencia mínima entre géneros. En gerencia general, se observa una brecha, donde el porcentaje de hombres con ingresos por encima del mínimo supera al de las mujeres. En áreas administrativas como **legal, auditoría, talento humano, finanzas, proyectos, ventas B2C, comercial B2B, investigación y desarrollo, y mercadeo,** todos los empleados reciben ingresos por encima del mínimo legal.

Este panorama refleja una estructura salarial justa, coherente con las normativas laborales y con nuestro compromiso por el bienestar de los equipos.

COMPOSICIÓN LOCAL DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

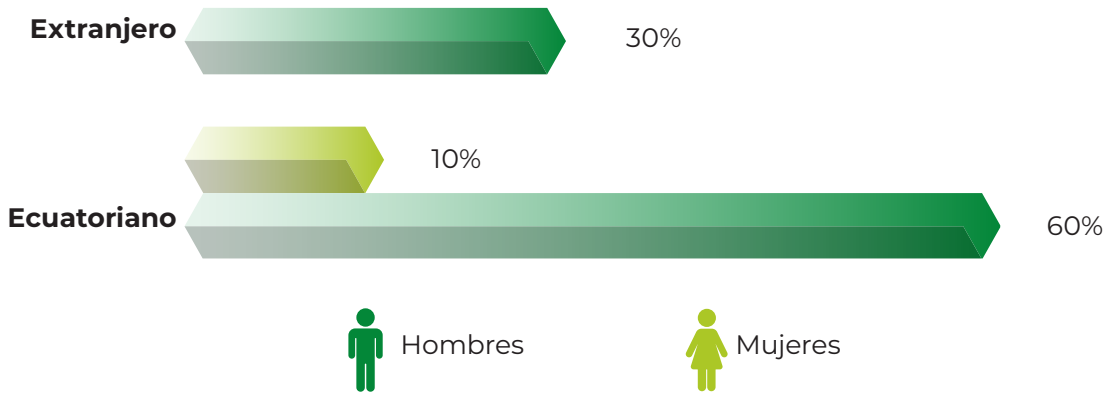
GRI 202-2

El liderazgo ejecutivo refleja una apuesta clara por el desarrollo del talento ecuatoriano. El 70 % de nuestros altos directivos son profesionales locales, lo cual demuestra una gestión comprometida con el país y su gente. Esta representación mayoritaria permite una lectura cercana del entorno, refuerza la identidad organizacional y orienta las decisiones conforme a las necesidades del territorio.

	ECUATORIANO		EXTRANJERO	
LA FABRIL	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Cadena de suministro	-	-	1	-
Gerencia general	2	-	-	-
Talento humano	1	-	-	-
Financiera	1	-	-	-
Proyectos	1	-	-	-
Ventas B2C	-	-	1	-
Comercial B2B	1	-	-	-
I&D	-	-	1	-
Mercadeo	-	-	-	-
TOTAL	6	1	3	-
PORCENTAJE	**70%**		**30%**	

La presencia internacional, limitada a roles puntuales en unidades especializadas, aporta una visión complementaria que enriquece nuestra capacidad de innovación.

Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local



03
NUESTRO DESEMPEÑO AMBIENTAL

NUESTRO CONSUMO ENERGÉTICO

GRI 302-1

En 2024 optimizamos nuestras **prácticas energéticas** con herramientas que permiten monitorear, controlar y reducir impactos con mayor precisión.

Implementamos medidores de flujo tipo Vortex, que nos brindan datos exactos sobre el caudal de fluidos en nuestros procesos.

Adoptamos el software Power Monitoring Expert, una solución que nos ayuda a analizar nuestro desempeño energético en tiempo real y tomar decisiones informadas.

En cuanto al consumo energético del año:

- **Fuentes no renovables** (diésel y GLP, desde septiembre): 31.837.337,54 kg.

- **Fuentes renovables** (PKS y pellets de raquis): 22.792.101,85 kg.

- **Energía eléctrica:** 54.545.743,7 kWh.

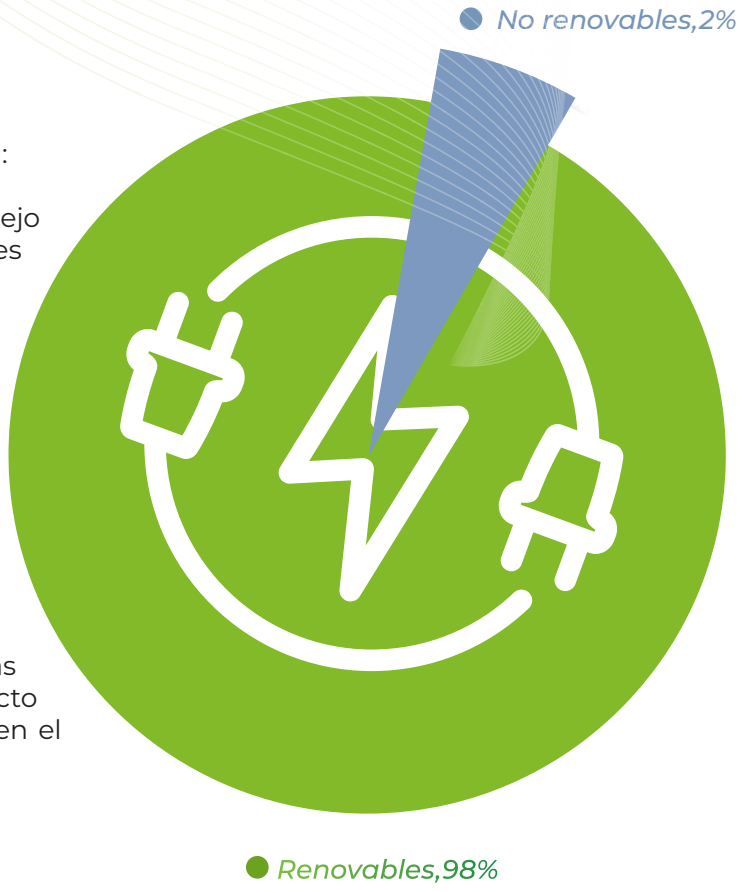
PRIORIZAMOS FUENTES LIMPIAS

Alcanzamos un consumo total de **54.545.743,75 kWh** de energía. De este total:

El **98 %** corresponde a fuentes renovables, reflejo de una operación alineada con estándares responsables.

El **2%** provino de fuentes no renovables, lo que evidencia un control eficiente de nuestro impacto ambiental.

Esta distribución energética responde a nuestro enfoque técnico y estratégico para reducir emisiones, minimizar la huella de carbono y avanzar hacia una industria más limpia. La orientación hacia energías renovables refuerza nuestro aporte directo al **ODS 13 y 17** integrando la agenda 2030 en el corazón de nuestras decisiones operativas.



INTENSIDAD ENERGÉTICA

GRI 302-3

La intensidad energética es un indicador que mide la cantidad de energía utilizada por unidad de producción.

En el periodo informe registramos un promedio mensual de **135.011 kWh/ton**, resultado del consumo de **electricidad, biomasa, GLP y diésel.** Este cálculo se basa únicamente en el uso energético interno y sigue los lineamientos de la norma ISO 50001, en concordancia con nuestro enfoque técnico y riguroso hacia una operación más eficiente y sostenible.

REDUCCIONES EN EL CONSUMO ENERGÉTICO

GRI 302-4

Para asegurar la precisión de los cálculos, usamos los factores de conversión oficiales de la **Agencia de Regulación y Control de Electricidad (ARCONEL),** que proporcionan datos confiables y estandarizados.

Uno de los principales avances fue la sustitución del uso de **diésel por Gas Licuado de Petróleo (GLP)** en nuestras calderas y calderines. Este cambio tecnológico generó tres beneficios clave:

Mayor eficiencia térmica en los equipos de generación de vapor

Reducción del consumo energético total

Disminución de emisiones contaminantes

Energía	2023 kWH	2024 kWH	Diferencia 2023-2024
GLP	9.155.540,88	46.579.372,84	-37.423.831,96
Gasolina	380.522.741,85	370.220.463,90	10.302.277,95
Electricidad	108.211.261,42	108.964.346,32	-753.084,90
Biomasa	45.253.843.147,98	11.247.159.839,04	34.006.683.308,94
Total	45.865.946.425,55	11.893.950.020,00	33.971.996.405,55

Transición hacia el GLP – reducción de consumos

GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA Y SU USO COMPARTIDO

GRI 303-1, GRI 303-3

El agua utilizada en nuestros procesos proviene principalmente de dos fuentes: la red pública gestionada por la Empresa Pública de Agua Municipal (EPAM) y por tanqueros autorizados y pozos subterráneos.

Cada fuente recibe un tratamiento específico para asegurar su calidad y adaptarla a los estándares requeridos en nuestras operaciones:

El agua entregada por EPAM o transportada por tanqueros pasa por un proceso de ablandamiento, que reduce su dureza y evita acumulaciones de minerales.

El agua extraída de los pozos se somete a un sistema de ósmosis inversa, que elimina impurezas y garantiza una calidad óptima para su uso en procesos industriales.

En nuestras operaciones diarias, el agua es un recurso clave que gestionamos con **precisión y responsabilidad.** En 2024, incorporamos un **sistema de abastecimiento diversificado** que respondió con flexibilidad a las necesidades operativas. El volumen más alto provino de fuentes subterráneas, complementado por el suministro de la red pública y, en menor medida, por transporte mediante tanqueros.

Este esquema de aprovisionamiento se respalda con equipos de medición instalados estratégicamente, que monitorean en tiempo real los caudales utilizados. Esta trazabilidad impulsa la eficiencia en el consumo, facilita la toma de decisiones informadas y refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad hídrica.

NUESTRO CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

Durante el periodo reportado, el consumo hídrico de La Fabril alcanzó los 293.359 m³, distribuidos entre tres fuentes principales. A continuación, se detalla el aporte de cada una:

Red pública:
Proporcionó 121.040 m³, constituyéndose como una de las fuentes más relevantes para la operación. Este recurso se utiliza principalmente en procesos industriales y cuenta con tratamiento previo para asegurar su idoneidad.

Agua osmotizada:
Corresponde a 147.312 m³, generados mediante ósmosis inversa a partir de agua subterránea. Este tratamiento es fundamental para garantizar niveles adecuados de pureza, especialmente en líneas de producción que requieren agua con bajo contenido de sales y minerales.

Abastecimiento mediante tanqueros:
Sumó 25.007 m³ y se empleó en situaciones puntuales, como alta demanda o limitaciones temporales de otras fuentes. Aunque representa una porción menor del total, su uso resulta estratégico para mantener la continuidad operativa.

Esta diversificación en el origen del agua permite a La Fabril mantener un suministro estable y adecuado a las exigencias de cada proceso, alineado con criterios de eficiencia y sostenibilidad.

Consumo de agua mensual / Total año planta La Fabril S.A. 2024

	EPAM Red Pública (m3)	Agua Osmotizada (m3)	Tanqueros (m3)	Total Consumo Mes (m3)
Enero	11.306	13.477	0	24.783
Febrero	10.309	12.436	0	22.715
Marzo	12.458	13.715	0	26.173
Abril	10.089	12.504	2686	25.279
Mayo	7037	12.104	7015	26.156
Junio	7659	11.825	1680	24.164
Julio	14.818	13.039	854	28.711
Agosto	10.818	12.614	1950	25.382
Septiembre	7301	11.846	3250,5	223.975
Octubre	90.445	11.622	3109,5	23.776
Noviembre	8835	11.328	690	20.853
Diciembre	11.365	10.802	772	22.939
TOTAL AÑO M3	121.040	147.312	25.007	293.359
TOTAL AÑO ML	121	147	25	293

BIODIVERSIDAD

GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 304-4

Energy & Palma desarrolla sus actividades productivas en el cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas, Ecuador. Contamos con un total de 13.736 hectáreas, de las cuales 5.500 hectáreas están destinadas a la conservación de ecosistemas locales. Nuestra operación agrícola se basa en el cultivo de palma aceitera, cuya producción no se lleva a cabo dentro de las áreas designadas para conservación.

No obstante, reconocemos que algunas especies nativas del ecosistema local pueden verse afectadas directa o indirectamente por nuestras actividades agrícolas.

La evaluación de los impactos sobre la biodiversidad se basa en la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) y en los listados nacionales de conservación.

Estos análisis identificaron un total de 11 especies que requieren atención 3 por ser vulnerable (VU) y 8 por su estado de casi amenazado (NT).

Nombre cientifico	Nombre común	Categoría IUCN	Sigla IUCN
Cardisoma guanhumi	Cangrejo azul	Vulnerable	(VU)
Chelonoidis denticulata	Tortuga de patas amarillas		
Ortalis erythroptera	Guaracha colorada		
Phytelephas aequator ialis	Tagua	Casi Amenzadas	(NT)
Speothos venaticus	Zorro vinagre		
Lontra longicaudis	Nutria de río		
Panthera onca	Jaguar		
Campephilus gayaquilensis	Picamaderos de Guayaquil		
Ramphastos swainsonii	Tucán de pico castaño		
Amazona farinosa	Loro corona azul		
Oophaga sylvatica	Kiki o rana diablito		

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

GRI 305-1

Nuestra medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) refleja un compromiso con la transparencia y la mejora continua.

Tomamos como año base el 2023 debido a la alta calidad, precisión y nivel de detalle de los datos disponibles. La estimación de la huella de carbono se desarrolló bajo las directrices del GHG Protocol, el estándar globalmente reconocido para la contabilidad y reporte de GEI. Nuestra estrategia de gestión de emisiones se sustenta en los principios de control financiero y operacional.

Para ello, utilizamos la plataforma Leaf GHG, que facilita la trazabilidad, segmentación de nodos operativos y definición de metas de reducción claras. Además, todo el proceso de cuantificación se ejecutó conforme a los lineamientos de la norma **ISO 14064:2018**, asegurando un enfoque verificable, sistemático y alineado con las mejores prácticas internacionales.

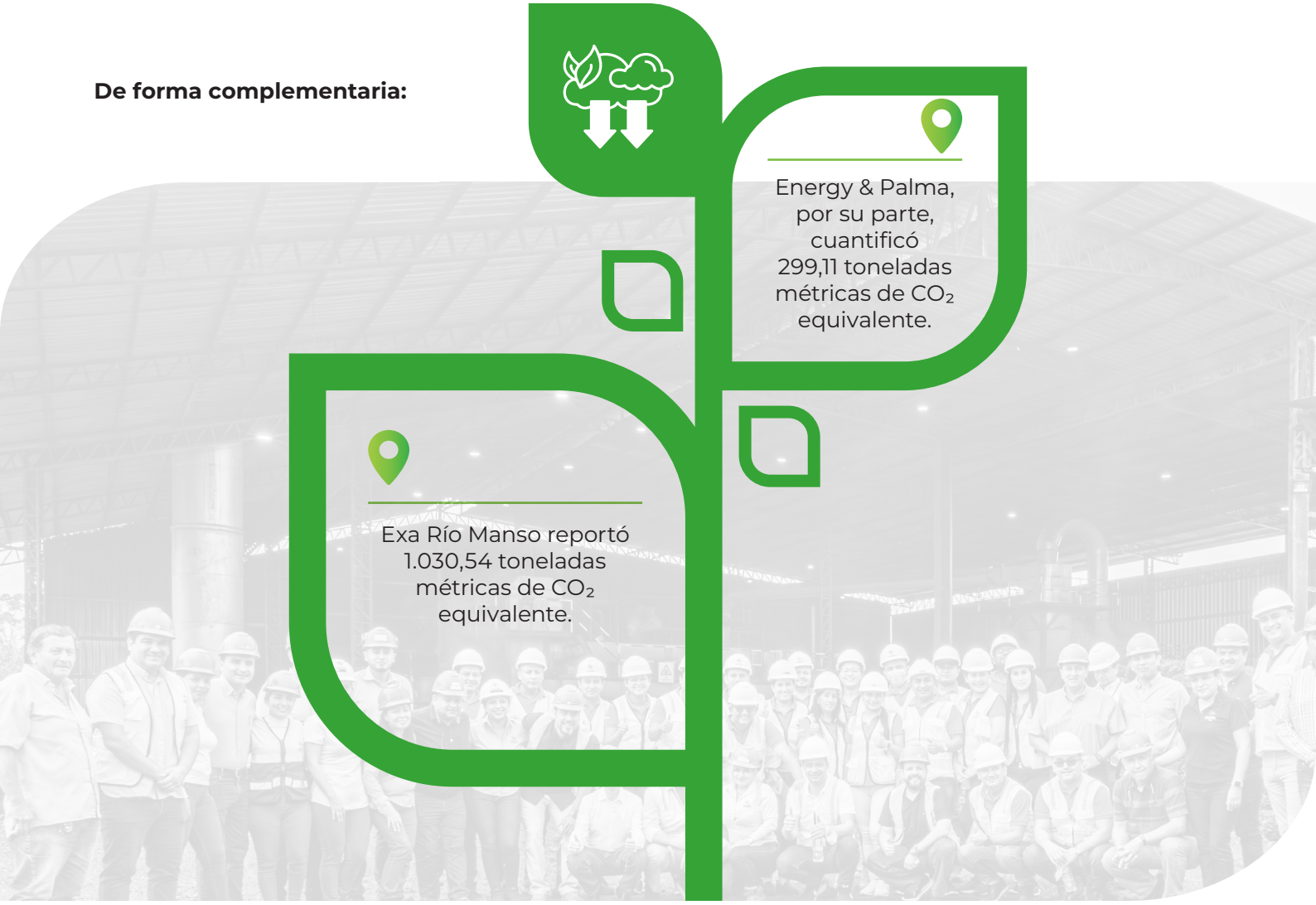
EMISIONES INDIRECTAS DE GEI ASOCIADAS A LA ENERGÍA (ALCANCE 2)

GRI 305-2

En línea con nuestra estrategia climática y el fortalecimiento de una medición transparente, reportamos las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica bajo el enfoque de alcance 2.

La Fabril registró **2.100,43 toneladas métricas de CO_2** equivalente bajo el método de localización geográfica, y **2.288,87 toneladas métricas de CO_2** equivalente aplicando el enfoque de mercado. Los factores de emisión y potencial de calentamiento global (GWP) utilizados provienen del informe oficial del **Sistema Nacional Interconectado del Ecuador (ARCONEL – 2022),** lo que fomenta consistencia metodológica y alineación con los parámetros nacionales.

De forma complementaria:



Todos los cálculos se basaron en **planillas mensuales de energía eléctrica y en metodologías estandarizadas.** Este ejercicio reafirma nuestro compromiso con la transparencia climática, la gestión responsable de los recursos y el cumplimiento de los compromisos internacionales de sostenibilidad, especialmente los relacionados al ODS 13: Acción por el Clima.

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3)

GRI 305-3

Fortalecemos nuestra gestión climática mediante la identificación y cuantificación de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a actividades fuera de nuestro control directo, conocidas como emisiones de alcance 3.

Durante el 2024, cuantificamos un total de **32.610,33 toneladas métricas de CO_2** equivalente correspondientes a este alcance. Las categorías evaluadas incluyeron:

- Transporte de materia prima
- Transporte de producto terminado
- Tratamiento de residuos peligrosos

Estos datos permiten una comprensión más completa del impacto climático de nuestra cadena de valor y facilitan el diseño de estrategias de reducción efectivas.

En nuestras demás unidades de negocio:

- Exa Río Manso reportó **546,43 toneladas métricas de CO_2** equivalente en emisiones indirectas y 41.534,47 toneladas métricas de emisiones biogénicas.

- Energy & Palma registró **486,99 toneladas métricas de CO_2** equivalente como parte de sus emisiones indirectas.

INTENSIDAD DE EMISIONES DE GEI

GRI 305-4

La intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en La Fabril alcanzó un valor de **0,04458 toneladas de CO_2** equivalente por cada tonelada métrica producida. Este indicador refleja las emisiones se generadas por unidad de producto.

El cálculo considera los tres alcances definidos por el GHG Protocol:

Alcance 1: Emisiones directas provenientes de la combustión de combustibles y procesos industriales.

Alcance 2: Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica comprada.

Alcance 3: Emisiones indirectas adicionales relacionadas con transporte de insumos y productos, así como la gestión de residuos.

Para esta estimación consideramos los principales gases regulados **(CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6 y NF_3),** utilizando los factores de conversión del Quinto Informe de Evaluación del IPCC (AR5, 2013).

Este indicador monitorea la evolución de nuestra huella de carbono por unidad producida y orienta nuestras decisiones hacia una producción **más limpia, eficiente y alineada con nuestros compromisos climáticos.**

REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

GRI 305-5

En el marco de nuestra estrategia de descarbonización, durante 2024 reemplazamos el uso de diésel por Gas Licuado de Petróleo (GLP) en los sistemas de generación de vapor. Esta acción evitó 2.488,31 toneladas de CO_2 equivalente (tCO_2e).

En el caso de Exa Río Manso, no se registraron reducciones en los Alcances 1 y 2 debido a la ampliación de la planta extractora, que elevó el consumo energético y, por tanto, las emisiones.

Sin embargo, **se logró una disminución de 84,73 tCO_2e en el Alcance 3** gracias a mejoras en procesos logísticos y optimización de servicios subcontratados.

Los resultados reflejan nuestro compromiso con la mejora continua y la **reducción progresiva de la huella de carbono** en todas las unidades de negocio.

CONTROL DE EMISIONES CONTAMINANTES AL AIRE

GRI 305-7

Reforzamos nuestras acciones ambientales al medir y controlar las principales emisiones liberadas al aire en nuestras operaciones.

Durante el año, se registraron los siguientes valores:
194 miligramos por metro cúbico (mg/m³) de óxidos de nitrógeno (NOx)
13 mg/m³ de óxidos de azufre (SOx)
33 mg/m³ de material particulado (polvo fino)

Además, la planta de Energy & Palma reportó un total de **11,37 kilogramos de emisiones de NOx en total.**

Estas mediciones reflejan nuestro esfuerzo por reducir la contaminación del aire y mantener una operación más limpia y responsable con el medio ambiente.

RESIDUOS

GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Desde La Fabril impulsamos una gestión responsable de los residuos industriales generados en nuestras operaciones. En total, contabilizamos **2.183.581 kilogramos,** resultado del funcionamiento de nuestros procesos productivos.

Entre los principales tipos de residuos, se identificaron:

Pallets de madera: 810.000 kg

Cartón: 508.928 kg

Plásticos: 510.697 kg

Con el fin de avanzar hacia una economía circular, priorizamos:

- Minimización en la fuente: aplicamos mejoras en procesos para evitar desperdicios innecesarios.
- Reutilización interna y externa: extendemos la vida útil de materiales mediante su reincorporación.
- Reciclaje especializado: trabajamos con

En 2024, los residuos industriales de menor volumen generados en la fábrica fueron l**as lonas, tulas y pallets plásticos.** Esta baja generación responde al uso limitado de estos materiales en los procesos de la empresa o a su escasa reutilización posterior. Es importante señalar que todos estos residuos son destinados a eliminación

El reciclaje y el aprovechamiento de residuos contribuyen directamente al cumplimiento de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

LA FABRIL: Total Residuos (KG)

Residuos	Total 2024
Chatarra	122.760
Plásticos	510.697
Cartón	508.928
Corte anatómico	9.287
Papel	16.740
Tulas	15.133
Envases	174.591
Pallets madera	810.000
Pallets plásticos	12.661
Lonas	2.784
TOTAL	**2.103.501**

04
NUESTRO DESEMPEÑO SOCIAL

INCORPORACIÓN DE TALENTO Y ESTABILIDAD LABORAL

GRI 401-1

En 2024, realizamos un total de **264 contrataciones,** fortaleciendo nuestras operaciones y consolidando una cultura orientada al desarrollo del talento. Un porcentaje importante corresponde a personas **menores de 30 años,** lo que refleja nuestro impulso a la inserción laboral juvenil. Al mismo tiempo, incorporamos perfiles entre los **30 y 50 años,** como **equilibrio entre innovación y experiencia** dentro de nuestros equipos.

Esta estrategia de atracción de talento se alinea con el **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico,** al generar oportunidades inclusivas y sostenibles. El siguiente registro resume el total de contrataciones e índice de incorporación alcanzado en el año.

Por género

Género	N°	%
Masculino	180	6,15
Femenino	84	2,87

Por edad

Rango	N°	%
< de 30	143	4,89%
Entre 30 - 50	117	4,00%
> de 50	4	0,14%

Por localidad

Ciudad	N°	%
Ambato	5	0,17%
Cuenca	6	0,21%
Guayaquil	73	2,50%
Ibarra	3	0,10%
Machala	11	0,38%
Manta	124	4,24%
Quito	26	0,89%
Santo Domingo	16	0,55%

264

TOTAL DE CONTRATACIONES

ÍNDICE DEL 9,03%

ROTACIÓN DE PERSONAL

Por género

Género	N°	%
Masculino	235	7,25
Femenino	102	3,15

Por edad

Rango	N°	%
< de 30	88	2,72%
Entre 30 - 50	209	6,45%
> de 50	40	1,23%

Por localidad

Ciudad	N°	%
Ambato	4	0,12%
Cuenca	6	0,19%
Guayaquil	124	3,83%
Ibarra	4	0,12%
Machala	4	0,12%
Manta	146	4,51%
Quito	28	0,86%
Santo Domingo	21	0,65%

337

TOTAL DE CONTRATACIONES

ÍNDICE DEL 10,40%

"Nuestro equipo humano es el pilar fundamental para la sostenibilidad. Promovemos una cultura organizacional que incentiva el desarrollo profesional, la equidad y el bienestar integral. Un equipo motivado y comprometido es clave para sostener el crecimiento responsable y duradero de La Fabril."

- Jacinto Villavicencio
Director de Talento Humano
La Fabril

En **Exa Río Manso,** realizamos 71 contrataciones a lo largo del año. De ellas, **15 correspondieron a mujeres (21,13%) y 56 a hombres (78,87%).**

Los meses con mayor actividad fueron:

- Octubre: 18 incorporaciones (25,35%)
- Diciembre: 11 contrataciones (15,49%)
- Septiembre: 9 ingresos (12,68%)
- Noviembre: 6 nuevos colaboradores (8,45%)

En contraste, abril y agosto registraron la menor actividad, con 2 y 3 incorporaciones, respectivamente.

Esta distribución temporal refleja el ajuste de la contratación al ritmo operativo del año, y evidencia el compromiso de atraer talento diverso en función de las necesidades de cada periodo.

DESVINCULACIONES EN EXA RÍO MANSO DURANTE 2024

Registramos un total de **58 desvinculaciones** durante el año, distribuidas a lo largo de distintos meses y rangos de edad. La mayoría de los casos correspondieron al grupo de colaboradores entre **30 y 50 años, con 54 desvinculaciones,** lo que representa la mayor proporción del total.

El grupo de menores de **30 años reportó 10 desvinculaciones,** mientras que los mayores de **50 años registraron 2 casos.**

La variación mensual fue marcada, con picos en **enero, junio y agosto,** reflejando ajustes operativos y reorganización interna en momentos específicos del año. Esta tendencia aporta insumos clave para evaluar la dinámica laboral y enfocar acciones que refuercen la estabilidad del equipo en áreas estratégicas.

Por género

Género	N°	%
Masculino	54	93,10%
Femenino	4	6,90%

Por edad

Rango	N°	%
< de 30	10	15,15%
Entre 30 - 50	54	81,82%
> de 50	2	3,03%

BENEFICIOS EXCLUSIVOS PARA COLABORADORES A TIEMPO COMPLETO

GRI 401-2

En La Fabril, fortalecemos el compromiso con nuestro equipo a través de un **esquema de beneficios exclusivos** para quienes mantienen una jornada a tiempo completo. Este grupo accede a prestaciones orientadas a mejorar su bienestar integral y a brindar estabilidad en diversos aspectos de su vida personal y familiar.

OFRECEMOS

Seguro de vida
Que garantiza respaldo financiero en situaciones imprevistas.

Atención médica complementaria
Que incluye consultas preventivas y programas de salud orientados al cuidado continuo.

Facilidades de crédito
En supermercados y farmacias afiliadas, para apoyar el acceso a productos de primera necesidad.

Alimentación
Servicio de catering subsidiado en un 60% por la empresa.

Cobertura por incapacidad e invalidez
bajo la protección del IESS.

Licencia parental
Conforme a la normativa laboral ecuatoriana.

Provisión para la jubilación
Registrada según las disposiciones contables vigentes.

Accesos preferenciales
A supermercados y farmacias a través de convenios con entidades aliadas.

En el caso de **Exa Río Manso,** los beneficios permanentes otorgados a trabajadores a tiempo completo incluyen:

Seguro de vida contratado con Zurich.

Asistencia médica mediante el IESS y dispensarios internos.

Cobertura por incapacidad e invalidez, bajo la protección del IESS.

Licencia parental, conforme a la normativa laboral ecuatoriana.

Provisión para la jubilación, registrada según las disposiciones contables vigentes.

Accesos preferenciales a supermercados y farmacias a través de convenios con entidades aliadas.

Este conjunto de prestaciones consolida una cultura organizacional que valora y cuida a quienes contribuyen día a día a nuestra operación, diferenciando claramente las condiciones laborales respecto a contratos parciales o temporales.

PERMISO PARENTAL

GRI 401-3

Este beneficio está disponible para todos los empleados a tiempo completo para el cuidado de un hijo, ya sea por **nacimiento, adopción o acogida.**

En 2024, **96 colaboradores** de La Fabril accedieron al permiso parental: **75 hombres y 21 mujeres.** Todos regresaron a sus funciones tras finalizar la licencia y permanecieron en la empresa durante al menos **12 meses,** lo que generó una tasa de **retorno y retención del 100% para ambos géneros.**

Por otra parte, durante el año 2024, **15 colaboradores en Exa Río Manso** hicieron uso del permiso parental. Es relevante destacar que todos los empleados que accedieron a esta licencia retornaron a sus funciones al concluir el período establecido. Asimismo, cada uno de ellos permaneció en la empresa por un mínimo de **12 meses** posteriores a su reincorporación, lo cual resultó en una tasa de retorno y retención del **100% para ambos géneros.**

Este desempeño evidencia no solo el compromiso de la organización con el bienestar y la conciliación familiar de su personal, sino también la efectividad de las políticas implementadas para promover la retención sostenible del talento en el mediano y largo plazo.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL ENTORNO LABORAL

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4 GRI 403-5, GRI 403-6

En La Fabril, la salud y seguridad en el trabajo es un pilar esencial de nuestra gestión operativa. Nuestro sistema de gestión, implementado en todos los centros operativos, incluyendo **Energy & Palma y Exa Río Manso,** está alineado con los principios de **mejora continua, prevención de riesgos y promoción del autocuidado.**

COBERTURA Y ALCANCE

El sistema de gestión en salud y seguridad tiene un alcance del **100% sobre el personal directo, contratistas y visitantes.** Su estructura responde a planes anuales con objetivos, cronogramas, responsables e indicadores de desempeño definidos.

HERRAMIENTAS TÉCNICAS

La prevención de riesgos se apoya en herramientas como el **Análisis de Riesgos por Tarea (ART), Observaciones Planeadas de Actos Subestándar (OPAS),** inspecciones, simulacros, auditorías internas y la gestión activa de los Comités Paritarios. Este enfoque asegura un monitoreo continuo del entorno laboral y una toma de decisiones informada.

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

Contamos con **consultorios médicos** en nuestras instalaciones principales, que brindan **atención clínica, evaluaciones preocupacionales, periódicas, de reintegro y salida.** En casos de emergencia, activamos protocolos internos para el traslado seguro a centros de salud externos. Toda la información clínica es tratada bajo estricta confidencialidad.

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

Desarrollamos programas sistemáticos de promoción de la salud y prevención de enfermedades como **campañas de vitaminización, inmunización, tamizaje de VIH, prevención de riesgos psicosociales** y apoyo a grupos vulnerables. También implementamos **jornadas educativas, boletines informativos y capacitaciones mensuales** orientadas al autocuidado, manejo del estrés y nutrición.

GESTIÓN EN EXA RÍO MANSO

Exa Río Manso implementa un **Sistema de Gestión de SST** con cobertura total, sin exclusiones de **centros, actividades o trabajadores.** Este sistema está estructurado en cuatro componentes clave:

Gestión Administrativa: Integración del sistema en la cultura organizacional.
Gestión Técnica: Identificación, evaluación y control de riesgos.
Gestión del Talento Humano: Formación, competencia y bienestar del personal.
Procesos Operativos Básicos: Ejecución segura de actividades laborales.

El equipo está conformado por profesionales especializados: **dos médicos ocupacionales, dos ingenieros en seguridad industrial y cuatro enfermeras,** quienes cumplen funciones conforme al reglamento interno, asegurando un control riguroso de las condiciones laborales.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El sistema contempla la ejecución de programas operativos, el monitoreo de indicadores clave (frecuencia de incidentes, cumplimiento de capacitaciones, entre otros) y la realización de auditorías internas anuales. Los resultados se revisan mensualmente para sustentar decisiones con base en evidencia.

Con este enfoque estructurado y preventivo promovemos entornos de **trabajo seguros, saludables y sostenibles.**

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

GRI 403-2

En el Grupo La Fabril, gestionamos **la seguridad y salud ocupacional** mediante un enfoque preventivo, estructurado y alineado con la normativa legal vigente. Nuestro proceso inicia con la **identificación de peligros y la evaluación de riesgos** en cada puesto de trabajo, considerando el número de personas expuestas, la inclusión de grupos vulnerables y los factores ocupacionales asociados. Utilizamos una matriz que cruza probabilidad y consecuencia para clasificar el nivel de riesgo, sobre cuya base se determinan medidas de control jerarquizadas:

Eliminación del riesgo en origen

Sustitución por opciones menos peligrosas

Controles de ingeniería en procesos o equipos

Controles administrativos, como capacitaciones y procedimientos

Uso de Equipos de Protección Personal (EPP) como última barrera

Estas acciones son implementadas por el **Departamento de Seguridad Industrial y Ambiente,** compuesto por personal calificado que vela por la mejora continua del sistema. En cumplimiento con el **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad,** todos los trabajadores tienen el derecho de interrumpir sus actividades ante un peligro inminente, reportándolo de forma inmediata al responsable directo.

En caso de **incidentes o accidentes laborales,** se activa un procedimiento formal de notificación a través de diversos canales (teléfono, correo, jefe inmediato). Luego, el Departamento de Seguridad lidera una investigación técnica para identificar causas raíz, establecer acciones correctivas y prevenir recurrencias.

Complementariamente, en **Exa Río Manso** fortalecimos la participación activa del personal mediante buzones confidenciales y comunicación directa con jefaturas. Esta medida promueve que cualquier trabajador, contratista o visitante pueda informar condiciones inseguras sin temor a represalias.

HERRAMIENTAS TÉCNICAS Y OPERATIVAS

Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS) para tareas críticas

Análisis de Trabajo Seguro (ATS) antes de cada actividad

Observaciones planeadas para detectar actos y condiciones subestándar

Informes técnicos ampliatorios con hallazgos y medidas recomendadas tras cada accidente

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-3

En **EXA Río Manso** aseguramos eL acceso integral a servicios de salud ocupacional para el **100 % de nuestros trabajadores.** Este sistema está orientado a la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención médica oportuna ante cualquier situación relacionada con el entorno laboral.

Disponemos de **consultorios médicos operativos** en nuestras **cinco plantas extractoras,** con atención en horarios adecuados para cada turno y sin restricciones de acceso. Cada unidad médica emite **reportes mensuales, semestrales y anuales,** lo que permite un monitoreo constante de las actividades desarrolladas.

Como parte de la **vigilancia médica,** realizamos exámenes pre ocupacionales, periódicos, de reintegro y de salida, enfocados en los riesgos específicos de cada puesto de trabajo. Esta gestión se complementa con **campañas de vitaminización, desparasitación y vacunación,** desarrolladas en coordinación con el **Ministerio de Salud Pública.**

Contamos con brigadas de primeros auxilios activas las **24 horas del día,** capacitadas para responder de forma inmediata ante emergencias y coordinar traslados a centros de salud externos en caso necesario. La entrega de medicamentos se realiza conforme a una planificación semanal y bajo supervisión médica.

Gestionamos toda la información clínica con **estricta confidencialidad,** manteniendo un historial médico individual en formato físico, en cumplimiento con las normativas vigentes.

CULTURA PARTICIPATIVA EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-4

En La Fabril fomentamos una cultura preventiva basada en la participación activa de los trabajadores y la comunicación transparente en materia de salud y seguridad ocupacional. Para ello, contamos con una estructura institucional sólida, compuesta por:

1 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Comité Paritario Central con sede en Montecristi y nueve Subcomités regionales, encargados de dar seguimiento al cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos, realizar inspecciones periódicas y apoyar campañas de sensibilización.
- En Exa Río Manso, operan cuatro comités paritarios, formalmente constituidos y registrados en el Sistema Único de Trabajo (SUT), los cuales se reúnen mensualmente.
- Cada comité está integrado por **12 miembros:** 6 representantes de los trabajadores, elegidos democráticamente y 6 representantes de la empresa. Esta composición garantiza la inclusión y representación de todas las áreas operativas.

LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS COMITÉS INCLUYEN:

Evaluar condiciones de trabajo y formular recomendaciones preventivas.

Revisar incidentes y colaborar en las investigaciones.

Verificar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud.

Emitir recomendaciones técnicas consideradas en la toma de decisiones de la dirección.

2 Comunicación efectiva y consulta directa

- Los trabajadores expresan sus inquietudes o reportan condiciones inseguras mediante canales directos como WhatsApp corporativo, correo institucional y comunicación con líderes de procesos.
- En **Exa Río Manso** existen buzones de sugerencias confidenciales en puntos estratégicos incentivando la comunicación directa con jefaturas para atender alertas en tiempo real.
- Además, todos los trabajadores tienen reconocido el derecho a interrumpir una actividad laboral ante un riesgo inminente, sin temor a sanciones, conforme al Reglamento Interno.

3 Socialización de resultados y retroalimentación

- De forma periódica, difundimos los avances del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud** a través de boletines informativos, reuniones de equipo y jornadas de retroalimentación.
- Compartimos estadísticas, hallazgos de auditorías, análisis de indicadores y medidas implementadas, para una gestión corresponsable y basada en datos.

4 Capacitación continua

- Cada año implementamos un **Plan Anual de Capacitaciones,** diseñado para alcanzar al menos al **80 % del personal.**
- Abordamos riesgos mecánicos, químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como primeros auxilios, uso de EPP, prevención de VIH/SIDA y violencia.
- Estas jornadas incluyen evaluación y mejora continua de contenidos y metodologías.

Este sistema integrado de **participación y comunicación** permite que todos los colaboradores estén representados, informados y empoderados para contribuir activamente a un entorno **laboral seguro, saludable y en constante mejora.**

FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-5

Durante 2024, fortalecimos la cultura preventiva a través de capacitaciones alineadas con los riesgos específicos de cada puesto. Los temas abordaron aspectos críticos como **riesgos mecánicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, así como primeros auxilios y uso correcto de EPP.**

Estas formaciones respondieron con los **requerimientos legales y técnicos,** y consolidaron el compromiso del personal con un entorno laboral más seguro y saludable.

Capacitación a empleados

Temas	N°
Brigadas industriales	250
Comité de seguridad e higiene	24
Equipos de protección personal	86
Manejo de extintores	188
Plan de emergencias	68
Reglamento de seguridad e higiene	3534
Reglas de seguridad	743
Reporte de accidentes laborales	79
Riesgos ergonómicos	177
Riesgos laborales	98
Riesgos mecánicos	22
Riesgos químicos	146
Sensibilización y socialización riesgo psicosocial	114
Riesgos eléctricos	38
Ambiente, manejo de desechos, uso de recursos	316
Manejo seguro de montacargas	107
Trabajos de alto riesgo	70
Derechos laborales y grupos prioritarios	93
Prevención discriminación y violencia	93
Cultura de seguridad	40
Ambiente y sostenibilidad	2
Seguridad para contratistas	361
Prevención y promoción de la salud	1601
Uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas	5394
Prevención VIH/sida: salud sexual y reproductiva	3283
Importancia lactancia materna y lactarios en empresa	1947
Espacios libres de humo de tabaco	918

En **Exa Río Manso, la capacitación continua** es clave para prevenir riesgos laborales. Por ello, desarrollamos programas de formación técnica enfocados en los **riesgos específicos** de cada puesto, con especial atención a actividades de alto riesgo. Los operadores de **maquinaria agrícola** y el personal que realiza trabajos eléctricos reciben formación especializada, impartida por entidades certificadas y en cumplimiento con la normativa vigente.

Actualmente, contamos con **22 trabajadores certificados como operadores de maquinaria agrícola y 8 trabajadores capacitados en trabajos eléctricos.** Todos mantienen su formación vigente mediante procesos periódicos de recertificación y seguimiento técnico.

ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA SALUD LABORAL

GRI 403-6

En **Exa Río Manso** impulsamos una cultura de bienestar integral que trasciende las obligaciones normativas, al fomentar activamente la salud **física, emocional y social** de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes. Para ello, implementamos un conjunto articulado de servicios médicos y programas voluntarios de promoción de la salud, orientados a la prevención de enfermedades y a la atención de factores de riesgo no laborales.

Contamos con **cinco consultorios médicos operativos** distribuidos en nuestras plantas extractoras, los cuales prestan atención primaria en horarios accesibles **(07h00 a 17h00, de lunes a viernes).** Estos espacios brindan evaluaciones clínicas, seguimiento de salud, administración de tratamientos básicos y orientación médica preventiva. Además, mantenemos **brigadas de primeros auxilios activas,** capacitadas para responder ante emergencias mientras se coordina el traslado a centros especializados, garantizando atención inmediata y eficaz.

De forma complementaria, desarrollamos programas de salud voluntarios, diseñados para abordar problemáticas de salud no ocupacionales que pueden incidir en el bienestar y el desempeño del personal. Entre ellos destacan:

Prevención del uso y consumo de drogas:
Campañas de sensibilización y acceso a orientación profesional, orientadas a promover hábitos de vida saludables.

Prevención del VIH/SIDA:
Actividades educativas, pruebas voluntarias y derivaciones médicas para el manejo preventivo de ITS.

Protección a grupos vulnerables:
Atención a condiciones de salud o factores sociales con enfoque inclusivo y de derechos.

Prevención de riesgos psicosociales:
Estrategias de evaluación y acompañamiento emocional ante situaciones de estrés, sobrecarga o desequilibrio vida-trabajo.

Programa de inmunización:
Jornadas de vacunación periódica en coordinación con el Ministerio de Salud Pública.

Estas acciones consolidan nuestro compromiso con una gestión responsable y humana de la salud en el trabajo, alineada a los principios de equidad, inclusión y desarrollo sostenible.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-7

En **Exa Río Manso** gestionamos de forma preventiva los posibles impactos en salud y seguridad laboral asociados a nuestras relaciones comerciales, incluyendo visitas, proveedores, contratistas y aliados estratégicos. Esta gestión busca proteger la integridad del personal, mantener condiciones seguras en nuestras instalaciones y asegurar la continuidad operativa.

Contamos con **protocolos específicos de ingreso y control,** que verifican el cumplimiento de los requisitos legales. Este proceso incluye la revisión documental, validación de competencias técnicas, y **una inducción obligatoria en salud y seguridad,** impartida y supervisada por el Departamento de Seguridad Industrial.

Para **las visitas**, aplicamos medidas de acompañamiento y orientación durante su permanencia en planta, reduciendo cualquier **exposición a riesgos operacionales.**

De manera complementaria, mantenemos un **Plan de Emergencias y Contingencias** actualizado, estructurado en base a los lineamientos del marco legal ecuatoriano y diseñado para responder ante una variedad de escenarios críticos, tales como:

- Incendios o explosiones
- Desastres naturales (terremotos, inundaciones, entre otros)
- Emergencias médicas o accidentes graves
- Amenazas antrópicas (sabotajes, violencia externa)

Nuestra gestión abarca toda la cadena de valor y **promueve una cultura compartida de prevención,** responsabilidad y cumplimiento. Cada actor vinculado a nuestras actividades incorpora prácticas alineadas con los estándares de salud y seguridad establecidos por Exa Río Manso.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

GRI 403-8

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Fabril cubre al **100 % de los empleados y trabajadores bajo su control operativo.** Esta cobertura incluye tanto personal propio como contratistas, en todas las instalaciones de la organización. Durante el período reportado, todos los centros **fueron auditados internamente** y varias operaciones pasaron por evaluaciones de entidades externas, garantizando el **cumplimiento normativo** y la mejora continua del sistema.

N° de trabajadores	Condición laboral	% de cobertura
2931	Empleado	100%
10345	No empleado	100%

Cobertura del Sistema de Gestión de Salud

Item	N° de trabajadores	%
Seguridad física (todos los sitios EXA)	3	1,8%
Servicio de transporte de personas	4	2,4%
Proveedores de alimentos (todos los sitios EXA)	20	11,97%
Contratista obras civiles (todos los sitios EXA)	140	83,83%
Total	**167**	**100%**

Estos trabajadores participan activamente en **las políticas, procedimientos, capacitaciones y medidas preventivas establecidas en el Sistema de Gestión,** y como resultado, asegurar condiciones de salud y seguridad equivalentes a las del personal directo. Esto refleja nuestro compromiso con una gestión laboral responsable y preventiva en toda la cadena operativa.

Para garantizar el cumplimiento normativo y la comprensión de nuestras disposiciones internas, realizamos **inducciones obligatorias** dirigidas a **trabajadores nuevos, pasantes, contratistas y visitantes.** Estas jornadas se imparten antes de iniciar cualquier actividad o recorrido en planta, y abarcan temas clave como:

- Principios de seguridad y salud ocupacional
- Política y reglamento interno de SST
- Normas de conducta y operación
- Uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP)
- Procedimientos ante emergencias

Este enfoque integral promueve **la sensibilización, preparación y actuación responsable** de todas las personas vinculadas a nuestras operaciones.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

GRI 403-9

En 2024, registramos un total de **88 accidentes laborales** en La Fabril alcanzando una **tasa de lesiones del 2,81%** sobre la base de **6.835.224,42 horas hombre trabajadas.**

LAS LESIONES MÁS FRECUENTES ESTUVIERON ASOCIADAS A:

- Esguinces y torceduras de la columna lumbar
- Contusiones en hombro y brazo
- Contusiones en dedos de la mano
- Contusión torácica

En este periodo no se reportaron fallecimientos ni enfermedades profesionales reconocidas. Cada incidente se gestionó conforme al procedimiento institucional de notificación, investigación y aplicación de medidas correctivas y preventivas.

Por su parte, **Energy & Palma** reportó **45 accidentes laborales** en el mismo año, sin registrar fallecimientos, ni enfermedades ocupacionales. Las investigaciones identificaron causas raíz, establecieron seguimientos médicos y definieron acciones preventivas para evitar recurrencias.

Con un total de **3.589.280 horas trabajadas** se calculó un índice de frecuencia de **2,51,** correspondiente al número de accidentes con días perdidos por cada **200.000 horas trabajadas.** Este indicador forma parte del sistema interno de monitoreo del desempeño en seguridad y salud, y contribuye a la mejora continua del entorno laboral.

Durante este período, la tasa de mortalidad y la tasa de enfermedades ocupacionales se mantuvieron en cero, lo que reafirma nuestro compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros equipos de trabajo.

Actividades Médicas Energy Palm 2024

N° de patologias relacionadas con el trabajo	Total
Torceduras	3
Traumas	20
Quemaduras	1
Nostalgia / lumbalgia	1
Herida	16
Lesión ocular	4
Patologias más frecuentes del año 2024	**Total**
N° de accidentes laborales	45
N° de jornadas laborales perdidas por accidentes	1687
N° de horas trabajadas por el personal externo	195.096

Lesiones y accidentes laborales del año 2024	Total
N° de accidentes y tasa de fallecimiento	0
N° de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	1
N° de lesiones por accidente laboral con grandes registrables	2

Principales tipos de lesines por accidente laboral:

Amputación de la falange

Esguince de pie

Los accidentes reportados fueron analizados mediante procedimientos formales de investigación, esto permitió identificar causas raíz y factores contribuyentes. A partir de este análisis, definimos medidas correctivas enfocadas en los principales peligros identificados, tales como:

- Atrapamiento de manos
- Caídas al mismo y distinto nivel
- Golpes por objetos en movimiento

Estas situaciones representan los riesgos mecánicos más relevantes dentro del entorno laboral, mediante la jerarquía de controles, priorizando las siguientes medidas:

- Eliminación de peligros mediante rediseño de procesos.
- Sustitución de materiales o prácticas riesgosas.
- Controles de ingeniería, como resguardos, barreras y dispositivos de seguridad.
- Controles administrativos, incluyendo protocolos, capacitaciones y supervisión.
- Equipos de Protección Personal (EPP) como última línea de defensa.

De forma complementaria, las matrices de riesgos son revisadas y actualizadas periódicamente para mantener la vigencia y efectividad de los controles establecidos.

Para asegurar la trazabilidad y precisión del análisis, la organización aplica una clasificación interna de eventos que facilita la correcta categorización de las lesiones registradas.

- EAI (Evento con Accidente Incapacitante): Implica pérdida temporal o permanente de la capacidad laboral.
- ETM (Evento con Tratamiento Médico): Requiere atención médica sin incapacidad.
- ITINERI (Accidente in itinere): Ocurre durante el trayecto desde o hacia el lugar de trabajo, y se registra únicamente con fines estadísticos, sin incluirse en el cálculo de la tasa de lesiones.

En Exa Río Manso no se registraron fallecimientos en el entorno laboral, sin embargo se registraron 6 accidentes laborales con baja, es decir, incidentes que ocasionaron ausentismo laboral. Estos eventos se distribuyeron entre distintas instalaciones de la organización de la siguiente manera:

1 accidente
PLANTA PALMISA

4 accidentes
PLANTA TYSAÍSA

1 accidente
PLANTA RÍO MANSO

1 accidente
PLANTA LA COMUNA

Las demás instalaciones, incluyendo CCAP Zona Sur, Planta Monterrey, CCAP Zona Norte, y la Oficina de Administración, no reportaron accidentes con baja durante el periodo evaluado. Este registro evidencia una concentración de accidentes en los primeros y últimos meses del año, destacando enero y diciembre como los periodos con mayor incidencia.

Tipo de accidente	N°
Contacto con químicos	0
Contacto con insecticidas	0
Contacto con superficies / Liquidos calientes	2
Levantamiento cargas	1
Caídas a distinto nivel	1
Cortes con equipos o herramientas	1
Total	5

El mayor número de accidentes corresponde al contacto con superficies o líquidos calientes, con 2 casos reportados. Además, presentamos 1 caso por levantamiento de cargas, 1 por caída a distinto nivel y 1 accidente relacionado con cortes producidos por equipos o herramientas.

No se reportaron incidentes por contacto con **químicos, ni insecticidas.** Esta información orienta las **estrategias de control y capacitación,** priorizando aquellas actividades y condiciones que representen mayor riesgo para la seguridad del personal.

PELIGROS RELACIONADOS A LAS OPERACIONES INDUSTRIALES

POSIBLES PELIGROS RELACIONADOS	MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS
Caída de personal a distinto nivel	• Instalación de barandas anticaídas en sitios con riesgo. • Señalización de riesgo mecánico conforme a NTE INEN ISO 3864-1. • Dotación y uso de EPPs: calzado antideslizante, casco de seguridad, arnés de seguridad. • Capacitación continua en seguridad y salud.
Caída de objetos desprendidos	• Colocación de rodapiés en plataformas de trabajo (cumplimiento con el Decreto Ejecutivo 2394). • Mantenimiento de plataformas y rodapiés. • Señalización de advertencia (caídas de objetos). • Uso de EPPs: casco de seguridad. • Capacitaciones e inspecciones de seguridad industrial.
Mordeduras por víboras en racimos de frutas	• Señalización de riesgo biológico. • Uso de EPPs: botas de caucho. • Capacitación en el riesgo específico. • Aplicación de sueros antiofídicos (como medida posterior).
Atrapamiento por o entre objetos	• Capacitaciones acorde al riesgo y al puesto de trabajo • Inspecciones de seguridad • Señalizaciones de advertencias sobre atrapamientos • Capacitación de riesgo mecánico

Durante 2024 **Exa Río Manso** no registró fallecimientos ni casos confirmados o sospechosos de enfermedades de origen laboral. El monitoreo de la salud del personal se mantuvo de forma constante a través de los dispensarios médicos internos, donde atendimos afecciones no relacionadas con el trabajo. Esta información facilitó la identificación de patrones y el diseño de campañas preventivas más efectivas.

HORAS TRABAJADAS EN 2024

Durante el año 2024, registramos un total de 1.122.632 horas trabajadas en las distintas instalaciones operativas y administrativas de Exa Río Manso. Las plantas con mayor carga laboral fueron:

286.528 horas
PLANTA RÍO MANSO

245.736 horas
PLANTA TYSAÍSA

131.816 horas
OFICINA ADMINISTRATIVAS

59.560 horas
CCAP ZONA SUR

20.728 horas
CCAP ZONA NORTE

A lo largo del año, diciembre fue el mes con mayor carga laboral, registrando 101.432 horas, mientras que febrero presentó la cifra más baja, con 82.128 horas. Esta información facilita la planificación de recursos y el fortalecimiento de medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional.

ENFERMEDADES GENERALES ATENDIDAS EN EL AÑO 2024

Grupo de enfermedades	N° de atendidos	Tasa de prevalencia
Enfermedades cardiovasculares	15	0,94%
Enfermedades dermatológicas	68	4,28%
Envenenamientos	0	0%
Enfermedades gastrointestinales	86	5,42%
Enfermedades genitourinarias	34	2,14%
Enfermedades gineco-Obstétricas	4	0,25%
Enfermedades infecto-Contagiosas	0	0%
Enfermedades metabólicas	5	0,31%
Enfermedades neurológicas	18	1,13%
Enfermedades odontológicas	22	1,39%
Enfermedades oftalmológicas	16	1,01%
Enfermedades osteomusculares	538	33,88%
Enfermedades óticas	33	2,08%
Enfermedades quirúrgicas y Curaciones	38	2,39%
Enfermedades respiratorias	702	44,21%
Enfermedades traumáticas y quemaduras	7	0,44%
Enfermedades tropicales	2	0,13%

1588

TOTAL DE ENFERMEDADES ATENDIDAS

TASA DEL 100%

En los dispensarios médicos internos atendimos diversas enfermedades generales, siendo las de mayor prevalencia **las respiratorias (44,21%) y las osteomusculares (33,88%).**

El monitoreo abarcó también a proveedores y contratistas.
A los equipos de servicios tercerizados, como alimentación y obras civiles, les aplicamos un proceso de evaluación de aptitud para el puesto, que incluyó revisión de exámenes médicos y fichas clínicas de ingreso. No se identificaron casos con presunción de enfermedad laboral durante este periodo.

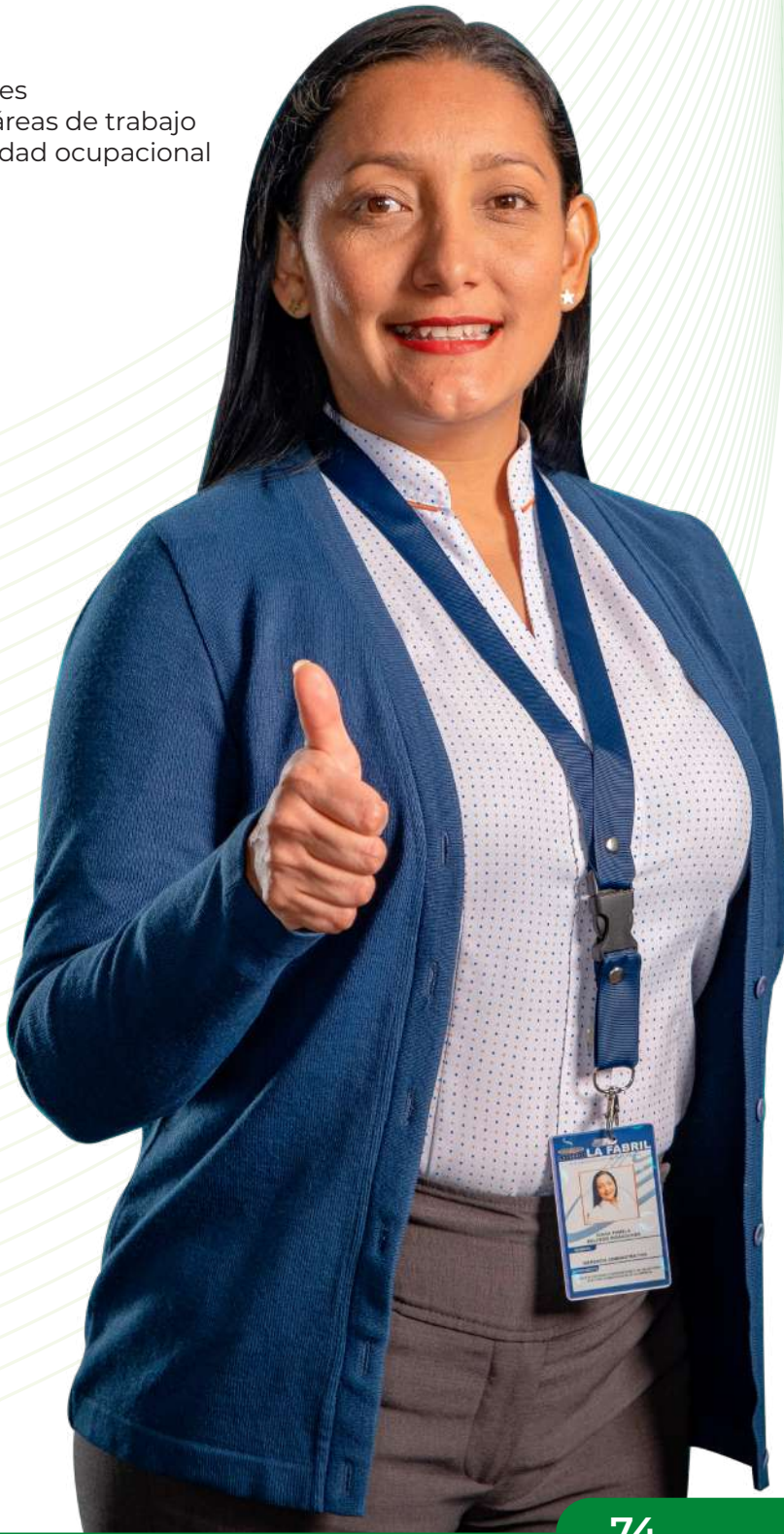
Como parte de las acciones preventivas y de seguimiento implementadas, realizamos:

- Inspecciones regulares de salud ocupacional
- Evaluaciones de riesgos técnicos y operacionales
- Monitoreo de condiciones subestándar en las áreas de trabajo
- Capacitaciones periódicas sobre salud y seguridad ocupacional

La recolección de datos se sustentó en prácticas de gestión proactiva, que incluyeron:

- Observaciones planificadas de condiciones y actos subestándar
- Diálogos de seguridad con los colaboradores.
- Revisión de permisos de trabajo en tareas de alto riesgo
- Capacitaciones, socializaciones e inducciones en normativas y protocolos de seguridad
- Inspecciones sistemáticas para verificar la eficacia de los controles establecidos

Este enfoque integral fortalece nuestra **cultura preventiva,** garantiza el cumplimiento normativo y contribuye a mantener un entorno laboral sano, seguro y alineado a los principios de sostenibilidad corporativa.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 405-1

En **Grupo La Fabril,** consideramos la diversidad en nuestros órganos de gobierno y entre nuestros empleados como un elemento esencial que refleja nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la estructura de nuestros **órganos de gobierno,** trabajamos para lograr una representación equilibrada en términos de género y edad. En todos los niveles de la empresa, fomentamos un ambiente de respeto, donde cada persona es valorada por su **talento, experiencia y perspectiva.**

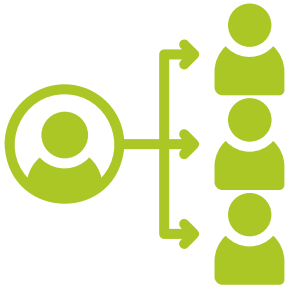
	Género		Edad			Otros
Gerencia	**Masculino**	**Femenino**	**< 30**	**30 - 50**	**> 50**	**PCD**
Auditoría	0,17%	0,21%	0,07%	0,24%	0,07%	0%
Cadena de Suministros	58,12%	5,44%	7,83%	45,16%	10,56%	2,50%
Comercial B2B	1,74%	1,50%	0,14%	2,74%	0,38%	0,03%
Financiera	3,69%	2,02%	0,75%	3,66%	1,30%	0,38%
Gerencia General	0,41%	0,27%	0,03%	0,38%	0,27%	0,03%
Investigación y Desarrollo	1,09%	0,96%	0,31%	1,23%	0,51%	1,07%
Legal	0,03%	0,03%	0%	0,03%	0,03%	0%
Marketing B2C	0,21%	0,85%	0,14%	0,89%	0,03%	0%
Proyectos	0,62%	0,31%	0,10%	0,72%	0,10%	0%
Talento Humano	0,91%	1,37%	0,27%	1,37%	0,03%	0%
Ventas B2C	8,92%	11,73%	4,17%	15,86%	0,62%	0,17%
Total	**75,32%**	**24,68%**	**13,81%**	**72,27%**	**13,91%**	**3,18%**

Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización

En nuestra organización, promovemos la diversidad como un eje fundamental de una gobernanza inclusiva. Al cierre del 2024, los órganos de gobierno reflejan los siguientes indicadores clave:

COMPOSICIÓN POR GÉNERO

El **75,12%** de los integrantes son hombres, mientras que el **24,88%** corresponde a mujeres. Este dato pone de manifiesto la necesidad de fortalecer el liderazgo femenino en la alta dirección.



DISTRIBUCIÓN POR EDADES

La mayoría de los miembros **(72,27%)** se encuentra en el rango de edad entre 30 y 50 años, lo que evidencia una estructura con experiencia activa. Un **13,91%** supera los 50 años y un **13,81%** corresponde a personas menores de 30 años, lo cual representa una participación aún limitada de jóvenes en estos espacios.

PRESENCIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El **3,18%** de los miembros de los órganos de gobierno reporta alguna condición de discapacidad, reflejando el compromiso de la organización con la inclusión.

Estos resultados nos impulsan a continuar implementando estrategias que fomenten una **cultura organizacional diversa, equitativa y representativa,** donde cada perfil aporte valor al crecimiento colectivo.

"Desde nuestras operaciones agrícolas y extractoras, trabajamos para que cada etapa del proceso productivo sea trazable, eficiente y respetuosa con el medio ambiente. Apostamos por prácticas regenerativas que promuevan el equilibrio entre productividad, conservación y respeto al territorio."

- Rolando Loor
Gerente Administrativo de Plantación y Extractora
Río Manso y Energy & Palma

Desde una visión centrada en la equidad y la justicia laboral, promovemos acciones que consoliden una cultura organizacional inclusiva y respetuosa. Estas acciones se estructuran en tres líneas estratégicas:

Inclusión y diversidad
Impulsamos la contratación inclusiva y la sensibilización sobre diversidad, incorporando distintas perspectivas al entorno laboral.

Conciliación laboral y familiar
Aplicamos medidas de apoyo como horarios flexibles, licencias parentales ampliadas y programas dirigidos a trabajadores con responsabilidades de cuidado.

Formación continua
Desarollamos programas de capacitación en diversidad, equidad e inclusión, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto y la colaboración.

Este enfoque genera entornos laborales más justos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 y 10, orientados al trabajo decente, la reducción de desigualdades y el crecimiento inclusivo.

EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA S.A.

Diversidad por Género
11% Femenino
89% Masculino

Diversidad por Edad
33% < de 30 años
56% 30 - 50 años
17% > de 50 años

Energy &Palma
Energía que evoluciona

Diversidad por Género
13% Femenino
87% Masculino

Diversidad por Edad
42% < de 30 años
47% 30 - 50 años
11% > de 50 años

Otros: Discapacidad 3.42%

COMUNIDADES LOCALES

DESARROLLO LOCAL IMPULSADO DESDE NUESTRAS OPERACIONES

GRI 2-24, GRI 413-1

En **Energy & Palma,** dentro de nuestro **Plan de Manejo Ambiental,** integramos un subplan específico de **Relaciones Comunitarias.** En este marco, realizamos reuniones semestrales con la comunidad para informar sobre el cumplimiento del plan ambiental y los resultados obtenidos en los monitoreos ambientales.

Además, mantenemos el compromiso de atender las **solicitudes de apoyo provenientes de nuestra área de influencia directa**, especialmente en temas relacionados con capacitaciones sobre manejo de residuos, salubridad e higiene, siempre que las condiciones lo permitan.

EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN COMUNIDADES LOCALES

GRI 413-2

El Estudio de Impacto Ambiental de **Exa Río Manso** identificó impactos significativos asociados a sus operaciones; no obstante, no se registran riesgos de conflicto con la comunidad, ya que la empresa constituye la principal fuente de empleo local. Además, mantiene una gestión adecuada de desechos y ejecuta acciones responsables dentro de su planta extractora.

Contaminación de aguas superficiales por efluentes	Descarga de efluentes con compuestos aceitosos y sólidos que afectan la calidad del agua y biodiversidad acuática.
Emisiones atmosféricas y olores	Emisiones de material particulado y olores generados por calderas y tratamiento.
Ruido generado por procesos industriales	Niveles de ruido moderados causados por la operación de la planta que afectan el ambiente sonoro, mitigados con protección auditiva.
Alteración y destrucción del suelo	Afectación a la calidad y estructura del suelo por almacenamiento de combustibles y generación de residuos.
Generación de residuos sólidos y manejo de lodos	Producción y manejo de residuos sólidos y lodos que requieren control para evitar contaminación y riesgos asociados.

IMPACTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS ENERGY & PALMA

En el marco del Estudio de Impacto Ambiental correspondiente, identificamos y evaluamos los potenciales impactos negativos asociados a dichas operaciones. A continuación, se describen los principales resultados de dicha evaluación:

IMPACTO NEGATIVO SEVERO	DESCRIPCIÓN BREVE
Afectación a la calidad del agua	El retiro total de vegetación provoca sedimentación en ríos y esteros cercanos, afectando severamente su calidad.
Cambio en el uso del suelo y erosión	La remoción del bosque convierte el área en terreno agrícola, generando pérdida de capa orgánica y erosión irreversible.
Pérdida del bosque y cobertura vegetal	La eliminación de la vegetación impacta gravemente al ecosistema, afectando flora, fauna y equilibrio natural.
Afectación al bosque por vivero	El establecimiento del vivero implica la remoción de vegetación, alterando de forma permanente el ecosistema local.
Daño a especies de flora amenazadas	Las especies vulnerables son destruidas con la vegetación, reduciendo su población y amenazando su supervivencia.
Impacto a fauna terrestre y especies amenazadas	La pérdida de hábitat obliga a desplazamientos y genera presión en otros ecosistemas.
Afectación a la fauna por campamentos y oficinas	Ruido, escombros y maquinaria ahuyentan fauna, incluso en zonas previamente intervenidas.
Degradación del paisaje	La remoción de vegetación y viveros altera gravemente la calidad escénica y natural del entorno.
Pérdida de capa orgánica del suelo (terrazas)	El movimiento de tierras elimina la capa fértil, con baja capacidad de recuperación.
Pérdida de capa orgánica del suelo (caminos)	Compactación y remoción para acceso impacta áreas extensas del terreno fértil.
Afectación a la estabilidad del suelo	Actividades de terrazas y caminos comprometen la integridad estructural del terreno.

ETIQUETADO RESPONSABLE COMO PILAR DE CONFIANZA

GRI 417-1

"La innovación en La Fabril está orientada a la creación de soluciones sostenibles, eficientes y con perspectiva de futuro. Nuestro compromiso es desarrollar procesos y productos que respondan a los retos actuales del entorno, contribuyendo así al crecimiento responsable y sostenible de la industria."

- Juan Garzón
Director de Investigación y Desarrollo
La Fabril

Mantenemos un firme compromiso con **la calidad, la transparencia y la protección del consumidor.** Por ello, todos nuestros productos cumplen rigurosamente con los requisitos de etiquetado establecidos por las normativas nacionales aplicables, que aseguran el acceso a información clara, veraz y relevante para los usuarios.

PRODUCTOS ALIMENTICIOS

NORMA NTE INEN 1334-1: Define las especificaciones esenciales que deben presentar los rótulos o etiquetas de los alimentos envasados, que incluyan la información necesaria para orientar adecuadamente a los consumidores.

NORMA NTE INEN 1334-2: Establece los requisitos adicionales que deben cumplir los alimentos envasados que, de forma voluntaria, realicen declaraciones sobre propiedades nutricionales o beneficios saludables, promoviendo mensajes responsables y basados

PRODUCTOS COSMÉTICOS

Resolución N°2310 - Reglamento Técnico Andino para el Etiquetado de Productos Cosméticos: Este reglamento protege la salud y la seguridad de los usuarios, estableciendo lineamientos que impiden prácticas de etiquetado que incidan al error respecto a las propiedades o características de los productos.

PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA

Norma Decisión 706 - Este instrumento regula los procedimientos de control sanitario, producción, procesamiento, envasado, comercialización, importación y almacenamiento de productos de higiene doméstica y productos absorbentes de uso personal, con estándares de calidad y seguridad en toda la cadena de suministro.

CONCLUSIONES

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible se fundamenta en datos verificables y resultados medibles

LO QUE ALCANZAMOS

- Evitamos la emisión de **2.488,31 toneladas de CO_2e** al reemplazar diésel por GLP en la generación de vapor.
- Alcanzamos un **índice de rotación de 10,4 %,** reflejo de una gestión del talento enfocada en la estabilidad y el desarrollo del equipo humano.
- Gestionamos más de **2,1 millones de kilogramos de residuos industriales,** priorizando su reciclaje y valorización.
- Brindamos acceso a **beneficios integrales al 100 %** de nuestros trabajadores a tiempo completo.

LO QUE DECIDIMOS

- **Ampliar el sistema de bienestar** implementado en Exa Río Manso a otras unidades operativas.
- Reforzar campañas de prevención, diversidad e inclusión en todos los niveles operativos.

LO QUE IDENTIFICAMOS

- Detectamos un **incremento de emisiones en Exa Río Manso** por la expansión operativa, lo que plantea el reto de avanzar hacia tecnologías más limpias. No obstante, se logró una **reducción de 84,73 tCO_2e en el Alcance 3** mediante mejoras logísticas.
- Identificamos patrones de accidentabilidad por contacto con superficies calientes y levantamiento de cargas, ajustando nuestros planes de capacitación y control de riesgos.

NUESTRO IMPACTO

- Transformamos datos en decisiones y resultados. Este enfoque nos ayuda a actuar a tiempo, fortalecer el compromiso de nuestros equipos y avanzar hacia una operación más responsable, eficiente y coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GLOSARIO

ESG: Environmental, Social and Governance

EUDR: European Union Deforestation Regulation

PQRS: Pedidos, Quejas, Reclamos y Solicitudes

UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

VU: Especie vulnerable

NT: Especie casi amenazada

GEI: Gases de Efecto Invernadero

CO_2e: Dióxido de Carbono Equivalente

GRI: Global Reporting Initiative

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ART: Análisis de Riesgos por Tarea

OPAS: Observaciones Planeadas de Actos Subestándar

EPP: Equipos de Protección Personal

GLP: Gas Licuado de Petróleo

NF_3, HFC, PFC, SF_6: Gases industriales con alto potencial de calentamiento global. Utilizados en procesos industriales, refrigeración o producción electrónica.

IPCC AR5: Quinto informe del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático. Establece bases científicas para medir impactos y emisiones.

04
ÍNDICE GRI

TABLA DE ÍNDICES GRI

Declaración de uso	La Fabril ha elaborado la memoria conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
GRI usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Contenidos generales - GRI 2			
La organización y sus prácticas de reporte	2-1 Detalles organizativo	Pg. 08, 18	
	2-2 Entidades incluidas en la presencia de la memoria de sostenibilidad	Pg. 10	
	2-3 Periodo objeto de la memoria, frecuencia y punto de contacto	Pg. 01, 02, 03, 10	
	2-4 Actualización de la información	Pg. 10	
Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pg. 04, 10, 11, 19	
	2-7 Empleados	Pg. 12, 14	
Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Pg. 15	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Pg. 15	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pg. 15	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pg. 15	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pg. 15	
	2-15 Conflictos de interés	Pg. 17	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Pg. 17	

Estrategia, políticas y práctica	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pg. 11	
	2-23 Compromisos y políticas	Pg. 05, 23	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pg. 05, 78	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Pg. 18	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pg. 20, 23	
Compromisos con los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pg. 22	

GRI 3: Temas materiales 2021			
	3-3 Gestión de los temas materiales	Pg. 24, 25, 26	

GRI 201: Desempeño Económico			
	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	Pg. 28	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pg. 32	
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pg. 33	

GRI 202: Presencia en el mercado			
	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial por género y el salario mínimo local	Pg. 34	
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Pg. 36	

GRI 302: Energía			
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pg. 38	
	302-3 Intensidad energética	Pg. 39, 40	
	302-4 Reducciones del consumo energético	Pg. 39	

303: Agua y efluentes			
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Pg. 40	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Pg. 40	
	303-3 Extracción de agua	Pg. 40	
	303-5 Consumo de agua	Pg. 41	

304: Biodiversidad			
	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas	Pg. 43	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pg. 43	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados.	Pg. 43	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación	Pg. 43	

GRI 305 Emisiones			
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pg. 45	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pg. 46	

	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pg. 47	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Pg. 48	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pg. 49	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Pg. 49	

306: Residuos			
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 50	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 50	
	306-3 Residuos generados	Pg. 50	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pg. 50	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pg. 50	

GRI 401: Empleo			
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal SV-PS-330a.2.	Pg. 52	
	Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pg. 55	
	401-3 Permiso parental	Pg. 56	

GRI 413: Comunidades locales			
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local	Pg. 78	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales	Pg. 78	

GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo			
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 57	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pg. 57	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pg. 57	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pg. 57	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pg. 57	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pg. 57	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pg. 57	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 66	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pg. 68	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Pg. 73	

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades			
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados SV-PS-330a.1	Pg. 75	

GRI 417: Marketing y etiquetado			
	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Pg. 80	

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD **2024**

LAFABRIL

EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA S.A.

Energy &Palma
Energía que evoluciona

experienciadecliente@lafabril.com.ec

1800Fabril (322 745)