

Memoria de Sostenibilidad

Grupo La Fabril

2025



EXTRACTORA AGRÍCOLA
RÍO MANSO EXA S.A.



Energy
& Palma
Energía que evoluciona



LAFABRIL



Memoria de sostenibilidad 2025

Créditos

Alejandro Maldonado - Gerente de I&D
Proyectos y Sostenibilidad
Santiago Palacios - Jefe de Comunicaciones
Darío Vera - Especialista SSTA con enfoque
en Sostenibilidad

Desarrollo técnico y diagramación
SICMA ECUADOR

Fotografías
Comunicación LA FABRIL

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

Índice de contenidos

1. Mensaje de Gerencias pág. 4

2. Perfil del Grupo pág. 10

3. Nuestro desempeño económico pág. 63

4. Nuestro desempeño ambiental pág. 70

5. Nuestro desempeño social pág. 90

6. Índice de criterios GRI pág. 128

Mensaje del Gerente General

[GRI 2-22]

En un entorno donde los desafíos sociales, ambientales y económicos exigen empresas cada vez más responsables, en La Fabril hemos decidido avanzar con una visión clara: crecer de manera sostenible, generando valor para el país y construyendo una operación preparada para el futuro.

Creemos que la sostenibilidad no debe entenderse como un esfuerzo aislado, sino como una manera de gestionar el negocio con visión de largo plazo. Por eso, trabajamos para integrar este enfoque en nuestras decisiones, procesos, inversiones y relaciones con nuestros grupos de interés, convencidos de que el crecimiento empresarial solo es sostenible cuando genera impacto positivo y compartido.

Esta memoria refleja cómo ese compromiso se traduce en acciones concretas a lo largo de nuestra cadena de valor.

Nuestro trabajo comienza desde el origen. Hemos asumido un compromiso firme con una cadena de suministro libre de deforestación, fortaleciendo nuestros sistemas de trazabilidad y monitoreo para garantizar el abastecimiento responsable de nuestra materia prima. Esta visión también nos ha llevado a promover una relación más cercana y sostenible con nuestros productores, impulsando el desarrollo del sector desde el territorio y fortaleciendo una cadena de valor más responsable y resiliente.

Al mismo tiempo, entendemos que el crecimiento empresarial debe traducirse en oportunidades y bienestar para las personas. A través de iniciativas como Amaneceres, trabajamos junto a distintos actores para contribuir a la reducción de la desnutrición crónica infantil en Manabí, mientras que programas como Niñas sin Miedo buscan fortalecer el liderazgo, la educación y el empoderamiento de nuevas generaciones de niñas y adolescentes.

Nuestra visión de sostenibilidad también implica transformar la manera en la que operamos. Durante los últimos años hemos impulsado acciones concretas para reducir nuestra dependencia de combustibles fósiles, incorporar fuentes de energía renovable y fortalecer la eficiencia de nuestros procesos productivos. Como resultado, el porcentaje de generación de vapor a partir de biomasa alcanzó el 83,21% en 2025, reflejando una evolución sostenida frente al 79,05% registrado en 2024 y el 74,97% en 2023.

A este esfuerzo se suma nuestra apuesta por la generación de energía fotovoltaica a nivel de Grupo. Durante 2025 avanzamos en proyectos que contemplan una capacidad instalada proyectada de 9,84 MWp en La Fabril y 11,7 MWp en Río Manso, alcanzando en conjunto 21,54 MWp de generación fotovoltaica. Esta inversión representa un paso relevante dentro de nuestra estrategia de transición energética y fortalecimiento de una operación cada vez más eficiente y sostenible.

Estos avances también se reflejan en la gestión de nuestra huella de carbono. Como Grupo La Fabril, durante 2025 registramos un incremento en emisiones asociado al crecimiento de nuestra producción; sin embargo, logramos mejorar nuestro indicador de intensidad de carbono por tonelada producida, pasando de 0,046 en 2024 a 0,041 en 2025. Este resultado evidencia que el desafío no solo está en crecer, sino en hacerlo de manera cada vez más eficiente y responsable.

Estamos convencidos de que la sostenibilidad no responde únicamente a una responsabilidad empresarial, sino que también fortalece nuestra competitividad, capacidad de innovación y resiliencia para el futuro.

Nada de esto sería posible sin el diálogo permanente con nuestros grupos de interés. Escuchar a nuestros colaboradores, clientes, comunidades y aliados nos permite comprender mejor los desafíos del entorno y construir soluciones más responsables, relevantes y sostenibles.

Los invito a recorrer esta memoria y conocer cómo, desde La Fabril, seguimos avanzando hacia una operación más eficiente, transparente y consciente, convencidos de que el desarrollo sostenible se construye con decisiones consistentes, inversiones responsables y visión de largo plazo.

En La Fabril, La Industria de las Ideas, ¡transformamos ideas en valor para todos!



Felipe González-Artigas Bustamante
Gerente General
La Fabril S.A.



Rolando Loor
Director General del Negocio Agroindustrial
Energy & Palma y Extractora Río Manso

Mensaje del Director General del Negocio Agroindustrial



[GRI 2-22]

En Energy & Palma y Extractora Río Manso entendemos la sostenibilidad como una forma de gestionar el negocio. No es una iniciativa aislada, sino un criterio que guía nuestras decisiones operativas, productivas y de crecimiento a largo plazo.

Nuestra gestión parte de un compromiso claro: garantizar una cadena de suministro libre de deforestación. Para ello, implementamos tecnología satelital que nos permite monitorear y verificar el origen de nuestra materia prima, fortaleciendo la trazabilidad y el control de nuestra operación. Este compromiso también se refleja en la conservación activa de cerca de 5.000 hectáreas de bosque, contribuyendo a la protección de los ecosistemas donde operamos.

La sostenibilidad también se construye junto a quienes forman parte de nuestra cadena de valor. Trabajamos de manera cercana con pequeños y medianos agricultores, a quienes consideramos socios estratégicos para el desarrollo del sector. A través de asistencia técnica permanente, promovemos prácticas agrícolas más eficientes, sostenibles y rentables, fortaleciendo la productividad y la calidad desde el origen.

Al mismo tiempo, impulsamos una operación cada vez más eficiente e innovadora. Generamos el 100% del vapor utilizado en nuestra operación a partir de biomasa proveniente de subproductos del propio proceso productivo, impulsando un modelo de economía circular que nos permite optimizar recursos y reducir nuestra huella de carbono.

Entendemos, además, que el crecimiento sostenible solo es posible cuando las comunidades de nuestro entorno también progresan. Por ello, impulsamos iniciativas que aportan al desarrollo local, convencidos de que generar oportunidades, fortalecer capacidades y contribuir a entornos más estables también es parte de construir un negocio sostenible.

Esta memoria refleja precisamente esa manera de gestionar: una operación que busca crecer con responsabilidad, generar valor a largo plazo y avanzar de forma consistente hacia un modelo de desarrollo más sostenible, eficiente y transparente.

Mensaje del Gerente de Proyectos ID y Sostenibilidad

[GRI 2-22]

El 2025 nos dejó una lección fundamental en La Fabril: la verdadera sostenibilidad no es intentar hacerlo todo, sino hacer de forma excelente aquello que transforma nuestro negocio y nuestro entorno.

Concentramos nuestra energía en los frentes que definen nuestra licencia para operar y nuestro crecimiento futuro: garantizar una cadena de suministro libre de deforestación, reducir nuestra dependencia de energías no renovables, y generar prosperidad real en nuestras comunidades.

Pasamos de la teoría a la acción colaborativa. Estamos profundamente orgullosos de haber unido fuerzas con Moderna Alimentos, Grupo Superior e Industrias Ales para lanzar el programa “Amaneceres”. Esta alianza nace con un objetivo urgente: combatir la desnutrición crónica infantil y prevenir el embarazo adolescente en Manabí. Entendimos que los grandes desafíos sociales requieren la fuerza unida de la industria.

Este compromiso con nuestra provincia se extendió al impulso del talento y el patrimonio local, otorgando becas en la Fundación Fuego para la profesionalización de la cocina manabita y continuando nuestro apoyo al desarrollo integral con el programa “Niñas sin Miedo”.

A nivel operativo, la transición hacia una matriz energética más limpia y la exigencia de trazabilidad total en nuestra palma no son solo metas ambientales; son decisiones de negocio para ser más competitivos, eficientes y resilientes.

Cada uno de estos pasos tiene un destino: consolidar un portafolio de Productos para el Futuro. Queremos que nuestros clientes y consumidores elijan a La Fabril no solo por nuestra calidad indiscutible, sino por la certeza de que detrás de cada marca hay una empresa que actúa con integridad, protege su entorno y construye país.

Los invito a revisar este reporte como el testimonio de una organización que eligió el impacto enfocado sobre las promesas.



Alejandro Maldonado P.
Gerente de Proyectos ID y Sostenibilidad



1.

La organización y sus prácticas de presentación de informes



Conoce
nuestra
historia

Iniciamos nuestras operaciones como una desmotadora de algodón.

1968

Nos diversificamos hacia la producción de aceites comestibles.

1978

Ampliamos nuestra capacidad productiva a la elaboración de grasas.

1981

Iniciamos exportaciones internacionales gracias a nuestra calidad.

1991

Comenzamos producción de margarinas y grasas especiales.

1993

Fraccionamos palmiste para producir grasas CBS. (Butter Substitutes)

1997

Adquirimos la operación ecuatoriana de aceites y grasas de UNILEVER.

2002

Comenzamos a producir y exportar biodiésel de palma hacia EE.UU.

2005

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

2020

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

2019

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

2021

Introducimos al mercado la línea Delilú de cremas untables.

2016

2017

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

Iniciamos operaciones en una nueva planta de producción de cloro.

2008

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

2022

Inauguramos la nueva planta para detergente líquidos, suavizantes y desinfectantes.

2023

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

2024

Operaciones bajas en carbono, mejoras en generación con biomasa, e intensidad de carbono por tonelada producida.

2025

1.1 Nuestra historia

[GRI 2-1]

Reconocimientos

El año 2025 consolidó el posicionamiento de la organización como un referente empresarial en eficiencia energética, innovación industrial y desarrollo del talento humano. Las distinciones recibidas reflejan de manera clara nuestro avance en la integración de un enfoque ESG.



Reconocimiento "ODS Leader Latam"

Distinción otorgada a La Fabril por su contribución activa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por impulsar prácticas de gestión empresarial responsable.



Premio Ekos ESG 2025 – Visionarios de la Sostenibilidad

Galardón que premia la incorporación de la sostenibilidad en el modelo de negocio y el fortalecimiento de impactos positivos en la sociedad y el entorno.



Premios Xpor – Fedexpor

Reconocimiento a La Fabril por su inversión en eficiencia y sostenibilidad energética para optimizar recursos y reducir impactos en sus procesos industriales.



HR Global Day 2025

La Fabril fue reconocida por su liderazgo en la gestión del talento humano, así como por su innovación y adaptación a la transformación digital en los procesos de recursos humanos.



Ranking Merco Talento 2024

La empresa se ubicó entre las 10 organizaciones mejor valoradas en Ecuador en materia de gestión de talento humano, de acuerdo con los resultados publicados en julio de 2025.



Energy & Palma y Extractora Río Manso

Ambas empresas fortalecieron su posicionamiento en espacios técnicos y gremiales como referentes en producción sostenible de palma en Ecuador.



Grupo La Fabril fortaleció la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza como eje transversal de su gestión empresarial.

Eficiencia energética y sostenibilidad industrial

La organización registró avances en eficiencia energética y sostenibilidad dentro de sus procesos industriales, reforzando su compromiso con una operación más responsable.

Certificación ISO 50001

En febrero de 2025, la sede principal de La Fabril obtuvo la certificación ISO 50001, norma internacional que respalda su sistema de gestión de la energía y su enfoque de mejora del desempeño energético.

Nueva planta de cremas vegetales tipo chantilly

La empresa inauguró una nueva planta con tecnología de alta presión y certificación FSSC 22000, ampliando su capacidad productiva y exportadora, sustituyendo importaciones y fortaleciendo al sector panificador y pastelero del país.

Fortalecimiento del portafolio de marcas

La Fabril fortaleció su portafolio como canal de conexión con el consumidor, alineándolo con tendencias de bienestar, confianza y consumo responsable.

Hitos corporativos

Hitos de marcas



Reconocida por Ipsos y América Economía como una de las marcas más influyentes de Ecuador, renovó su imagen visual e incorporó en su etiqueta el sello de calidad FavoPure.



Consolidada como la marca líder en el segmento de detergentes en el territorio nacional, según los datos técnicos de Kantar Worldpanel.

Íntima

Impulsó la campaña de impacto social "Una x Una, por más niñas sin miedo", logrando la entrega de 200.000 toallas sanitarias a niñas y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad, en un esfuerzo coordinado con Plan International.

Liderazgo en el sector palmicultor

Las operaciones en campo de Energy & Palma S.A. y Extractora Agrícola Río Manso EXA S.A. mantuvieron un ritmo enfocado en la trazabilidad total. Ambas organizaciones participaron de manera activa en el **Summit Palmero 2025: Producción Sostenible y Libre de Deforestación**, un espacio técnico clave para el intercambio de mejores prácticas de la industria.

A través de un esquema sólido de **asistencia técnica**, se articuló el trabajo de más de **2.000 productores independientes** en campo y plantas extractoras, garantizando altos estándares productivos alineados con la conservación de los entornos rurales.

EXTRACTORA AGRÍCOLA
RÍO MANSO EXA S.A.

Energy & Palma
Energía que evoluciona

Compromiso y articulación social

La gestión con la comunidad se fortaleció mediante la incorporación formal del grupo al Programa Amaneceres, una alianza multisectorial liderada por la Fundación Redni y Dya Desarrollo y Autogestión. Esta iniciativa, alineada de forma estricta con la Estrategia Nacional Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, contempla un plan de acompañamiento integral de 18 meses para más de 700 beneficiarios directos y 4.000 indirectos en la parroquia General Eloy Alfaro del cantón Montecristi, mediante brigadas de salud y asesoramiento nutricional continuo.



Nuestra visión

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

Nuestra misión

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

Nuestro equipo humano

Promovemos un entorno de trabajo que reconoce al colaborador en su dimensión humana, biológica y social al valorar sus motivaciones y su satisfacción. Por ello, ofrecemos condiciones laborales seguras, equipos de protección adecuados y espacios de trabajo dignos que favorecen el sentido de pertenencia.

Impulsamos oportunidades de crecimiento profesional y capacitación continua. Un equipo motivado y capacitado es clave para asegurar la calidad de la gestión.

Nuestros valores

Nuestra cultura organizacional y la toma de decisiones se guían por cinco valores fundamentales:

Integridad

Conciencia transparente ante mí y los demás.

- Ser transparente: decir lo que pienso, con datos y hechos.
- No engañar.
- Jugar limpio.



Responsabilidad

Asumo las consecuencias de mis actos.

- Reconocer los errores.
- Hacerse cargo y cumplir sus promesas.
- Actuar con disciplina.



Respeto

La aceptación de la diversidad me hace fuerte.

- Escuchar.
- Valorar la diversidad.
- No agredir.



Liderazgo

Pasión por servir a los demás.

- Aprender y enseñar.
- Protagonizar la mejora continua.
- Buscar la excelencia.



Compromiso

Un esfuerzo constante para cumplir mi palabra.

- Ir más allá.
- Tomar decisiones como el dueño.
- Ponerse la camiseta.



Compromiso con el entorno

Gestionamos los recursos de forma racional para que el éxito del presente no comprometa las oportunidades de las futuras generaciones. Promovemos prácticas de producción sostenibles que protegen la naturaleza.

Valoramos la diversidad cultural de nuestros colaboradores para fortalecer su calidad de vida y salud. Cumplimos rigurosamente las obligaciones legales, laborales y financieras para aportar de manera real al crecimiento económico del país.

1.2 Sobre nuestra memoria

[GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-14]

El alcance de nuestro camino

Este informe anual consolida nuestra rendición de cuentas sobre los impactos, riesgos y oportunidades en los ámbitos económico, ambiental y social entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Más que un reporte, es una herramienta de mejora continua y trazabilidad que fortalece la confianza de nuestros grupos de interés bajo los estándares internacionales GRI.

Para mayor claridad, nuestro lector debe conocer la diferencia entre el alcance financiero y el de sostenibilidad:

- **Consolidación financiera:** Los estados financieros integran a las subsidiarias desde el momento en que se obtiene su control operativo y eliminan por completo las transacciones o ganancias internas entre compañías relacionadas para asegurar la uniformidad contable. Las participaciones no controladoras se presentan de forma separada dentro del patrimonio.
- **Alcance de sostenibilidad:** El informe de la memoria se concentra exclusivamente en las empresas que manejan la cadena de valor principal del grupo, Energy & Palma, Río Manso y La Fabril (plantación, extracción y producción, respectivamente). Esto incluye las operaciones de la sede principal en el Complejo Industrial Montecristi, las dos plantas operativas de Guayaquil y las agencias comerciales y logísticas de Quito, Cuenca, Imbabura, Machala, Santo Domingo, Manta y Ambato, la plantación de Palma en San Lorenzo de Esmeraldas y las extractoras ubicadas en San Lorenzo, Buena Fe, La Concordia, Quinindé, Puerto Quito, El Carmen, Pueblo Viejo, Quevedo y Santo Domingo.

Los datos se presentan de forma consolidada a nivel de grupo o de manera diferenciada por sede, según la pertinencia de las condiciones operativas y la disponibilidad de evidencias de cada organización.



Evolución metodológica

Durante este periodo realizamos una revisión técnica interna para adaptar la información a la estructura de los estándares GRI 2021. Este proceso optimizó la selección de contenidos y la vinculación con los temas materiales, ofreciendo un mayor nivel de desagregación en los indicadores.

Es importante señalar que estas actualizaciones no corrigen errores de periodos anteriores. Responden a un proceso de mejora en la divulgación y a una reorganización del marco de referencia en función de la materialidad vigente, ganando así mayor respaldo documental, comparabilidad y transparencia.

La elaboración, revisión técnica y validación metodológica del informe está a cargo de nuestra Gerencia de Proyectos ID & Sostenibilidad. Debido a la naturaleza técnica de la información ambiental, social y laboral, esta área coordina de forma directa con cada departamento la validación de los datos y el análisis de los soportes documentales. El documento final es presentado al máximo órgano de gobierno para su validación formal y aprobación.

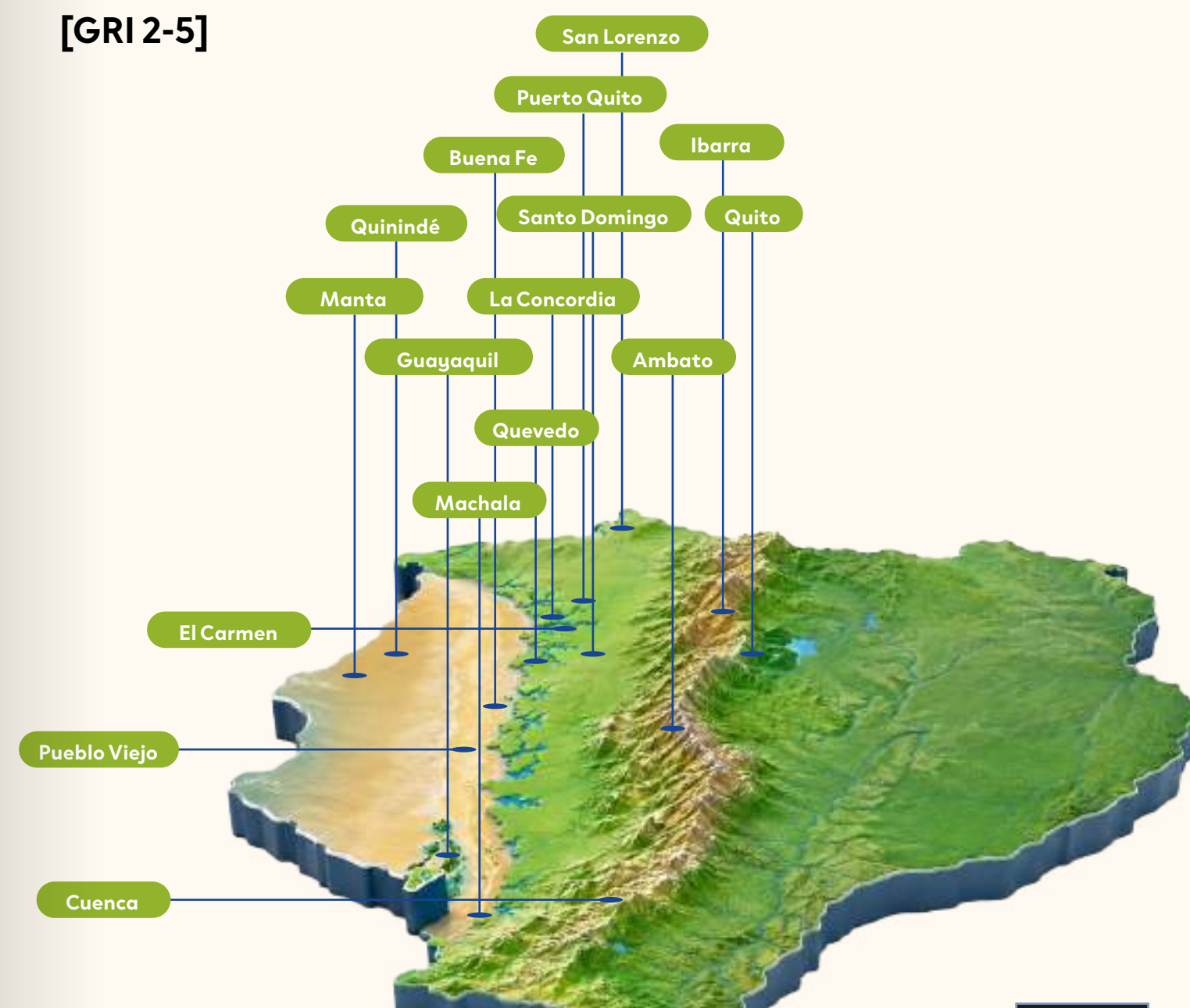
Para resolver dudas o compartir comentarios sobre esta edición:

Alejandro Maldonado - ajmaldonado@lafabril.com.ec
Gerente de Proyectos ID & Sostenibilidad

1.3 Verificación externa

[GRI 2-5]

Nuestra presencia





2.

Estrategia, políticas y prácticas

2.1 Nuestro enfoque estratégico

[GRI 2-23, 2-24, 2-28]

Nuestra política de sostenibilidad se estructura en cinco pilares que permiten traducir la sostenibilidad en decisiones operativas. Impulsamos el crecimiento responsable, promoviendo el progreso de las personas y cuidando la salud del planeta a través de toda nuestra cadena de valor, para un futuro sostenible.

Económico

Innovación sostenible.

Ambiental

Gestión eficiente de energía y agua.

Economía Circular

Gestión sin residuos.

Social

Personas prósperas y saludables.

Gobierno Corporativo

Relaciones éticas y transparentes.



Añadimos instrumentos normativos que establecen nuestros lineamientos en materia ética, social y de seguridad. Entre los principales instrumentos se destacan:

Guía de Conducta Ética

Define los principios y estándares de comportamiento esperados, promoviendo la integridad, la transparencia y el respeto en todas las interacciones.

Guía de Comportamientos Basados en los Valores Organizacionales

Establece las conductas que reflejan nuestros valores corporativos, fomentando una cultura organizacional orientada a la generación de valor sostenible.

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Previene riesgos laborales, protege la integridad de los colaboradores y garantiza condiciones de trabajo seguras.

Reglamento Interno de Trabajo

Regula las relaciones laborales, derechos y obligaciones de la organización y sus colaboradores, en cumplimiento de la normativa vigente.



2.2 Procesos para remediar los impactos negativos

[GRI 2-25; 2-26]

En Grupo La Fabril reconocemos que nuestras operaciones generan impactos ambientales y asumimos la responsabilidad de gestionarlos de manera proactiva. Para lograrlo, implementamos un enfoque de identificación y evaluación integral de riesgos. Esto nos permite adoptar medidas específicas de prevención, mitigación y control que aseguran el cumplimiento normativo y reducen el impacto a lo largo de toda la operación.

El sistema de atención a reclamos

Nuestro proceso de PQRS (peticiones, quejas, reclamos y solicitudes) constituye el mecanismo oficial para atender de forma oportuna a clientes, aliados y comunidades vinculadas a la actividad industrial. Este sistema es público y de fácil acceso, lo que permite a cualquier parte interesada presentar sus inquietudes bajo procedimientos que garantizan trazabilidad y transparencia.

La eficacia de este canal está bajo la supervisión continua del área de customer experience service. Este departamento realiza un seguimiento sistemático de cada caso para asegurar respuestas oportunas que conviertan los reclamos en acciones concretas de mejora.

Declaramos que no hubo multas significativas o sanciones durante el año 2025. Operamos bajo un estricto cumplimiento del marco normativo nacional e internacional aplicable a nuestras actividades. Aseguramos la adhesión a la legislación vigente en materia ambiental, laboral, tributaria y de seguridad. De forma complementaria, adoptamos estándares internacionales reconocidos en sostenibilidad, calidad y responsabilidad social, integrándolos en nuestros procesos para fortalecer la integridad operativa y la protección del entorno.



2.3 Cumplimiento de la legislación y las normativas

[GRI 2-27]

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.
- Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleados públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Reglamento de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales para la construcción y obras públicas y privadas.
- 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.
- 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

Comunidad Andina

Decisión 351 — Decisión 486 — Decisión 533 — Decisión 584 — Decisión 816 — Decisión 957

Normas ISO

Reglas Incoterms

Nuestras certificaciones



2.4 Afiliación a asociaciones

[GRI 2-28]

Alianzas estratégicas y participación sectorial

Durante el periodo reportado, La Fabril mantuvo una participación activa en asociaciones, gremios y espacios empresariales. Estas alianzas estratégicas nos permiten fortalecer la representación sectorial, impulsar la competitividad y vincularnos a iniciativas que promueven la mejora continua de las prácticas corporativas en el país.

Nuestras principales afiliaciones corresponden a:



Red de apoyo al emprendimiento, innovación y desarrollo empresarial.



Iniciativa orientada a promover la diversidad, equidad de género y participación de mujeres en posiciones de liderazgo.



Gremio vinculado al sector palmicultor y agroindustrial.



Representación y articulación del sector exportador.



Representación empresarial e industrial local.



Representación gremial del sector comercial y empresarial local.



3.

Actividades, cadena
de valor y relaciones
comerciales

Integración desde el origen hasta el consumidor

Gestionamos una cadena de valor integrada que abarca todas las etapas del proceso productivo del aceite de palma. Este modelo operativo incorpora a las principales empresas de la organización y a actores clave del sector para garantizar eficiencia, trazabilidad y un impacto positivo en el entorno.

Nuestra estructura se divide en cuatro eslabones fundamentales:

Producción primaria



Aseguramos el abastecimiento de materia prima mediante una red de aproximadamente 80 palmicultores independientes y tiene aproximadamente 7.000 hectáreas de plantación propia.



Extracción



Procesamos el fruto de palma en articulación con alrededor de 2.500 pequeños y medianos productores independientes. Además cuenta con nueve centros de acopio. Esto incorpora asistencia técnica y buenas prácticas agrícolas para mantener estándares de sostenibilidad, respaldados por certificaciones internacionales que benefician a las comunidades rurales.



Refinación



Transformamos el aceite crudo de palma (CPO) en productos refinados de valor agregado bajo estrictos estándares de calidad, inocuidad y eficiencia operativa. En esta fase integramos procesos industriales y servicios logísticos que optimizan el desempeño productivo.



Comercialización



Distribuimos productos derivados del aceite refinado a través de canales industriales (b2b) y de consumo masivo (b2c). Nuestro portafolio incluye aceites, grasas funcionales para la industria alimentaria, productos de cuidado personal y del hogar desarrollados bajo criterios de bienestar y eficiencia ambiental.



3.1 Nuestra fuerza laboral

[GRI 2-6, 2-7, 2-8]

Compromiso con la equidad y el empleo directo

En grupo La Fabril los procesos de talento humano se desarrollan bajo criterios de cumplimiento normativo, igualdad de oportunidades e inclusión. Instrumentos como el reglamento interno de trabajo, el procedimiento de selección y contratación, y el plan de igualdad orientan la vinculación, permanencia y desarrollo de nuestro equipo.

A través de estos lineamientos promovemos oportunidades laborales para jóvenes, personas con discapacidad y mujeres mediante procesos transparentes, equitativos y libres de discriminación.

Para efectos de este registro, durante el periodo de reporte no se identificaron trabajadores que no sean empleados directos. La información cuantitativa corresponde exclusivamente al personal contratado por las compañías del alcance. El personal externo que ingresa para actividades específicas se gestiona dentro de los contenidos de salud y seguridad en el trabajo.

LA FABRIL S.A.

Durante el periodo reportado, La Fabril S.A. contó con un total de 2.877 empleados, distribuidos entre personal fijo y temporal.



Nuestra fuerza laboral en LA FABRIL S.A.



Estos resultados nos permiten orientar futuras acciones relacionadas con diversidad, inclusión y gestión del talento humano.

Extractora Agrícola Río Manso Exa S.A.

Extractora Agrícola Río Manso EXA S.A. contó con un total de 418 empleados en su fuerza laboral directa para sostener las operaciones de soporte, administrativas y de campo.

La naturaleza operativa, agrícola e industrial de la compañía genera una alta demanda de personal en funciones de campo, mantenimiento y operación. Esta particularidad define la distribución del equipo por género:



Nuestra fuerza laboral en Extractora Agrícola Río Manso Exa S.A.



Estos resultados nos permiten orientar futuras acciones relacionadas con diversidad, inclusión y gestión del talento humano.

Energy & Palma S.A.

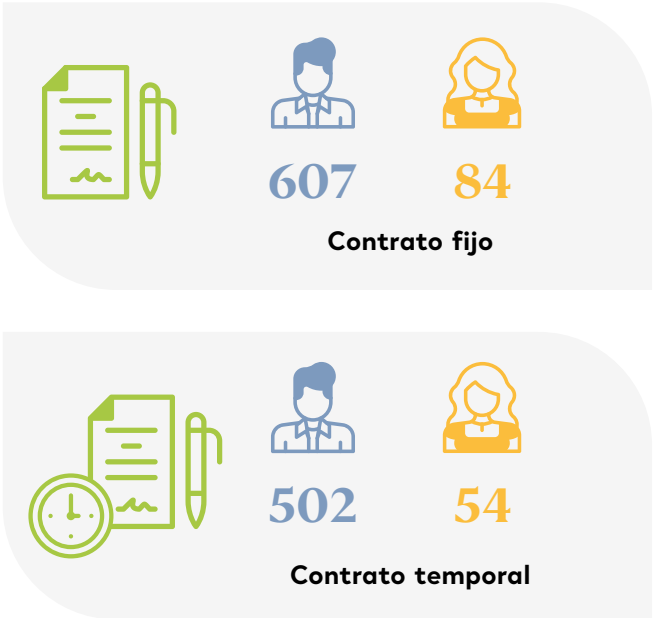
En el año 2025, Energy & Palma S.A. sumó un total de 1.247 empleados, distribuidos entre personal fijo y temporal.

Las funciones de campo, mantenimiento, operación y soporte productivo definen la distribución del equipo por género, con una participación mayoritaria de hombres:



La proporción de personal temporal responde directamente a la dinámica de las actividades agrícolas y operativas de la compañía, donde determinados procesos requieren refuerzos conforme a las necesidades específicas de la cosecha y la producción.

Nuestra fuerza laboral en Energy & Palma S.A.



3.2 Convenios de negociación colectiva

[GRI 2-30]

Durante el periodo reportado, el 62 % de los colaboradores en la sede principal de La Fabril estuvo cubierto por contrato colectivo. Este acuerdo regula las condiciones laborales, beneficios y compromisos pactados entre la organización y la representación de los trabajadores, promoviendo espacios formales de negociación y participación interna.

Para el personal restante, las condiciones de empleo se gestionan de forma directa en cumplimiento de la normativa laboral ecuatoriana, el reglamento interno de trabajo y las políticas corporativas de la empresa.



4.

Gobernanza

4.1 Estructura Gobernanza y Composición

[GRI 2-9]

Contamos con un modelo de gobierno corporativo diseñado para garantizar la transparencia, la toma de decisiones informada y la gestión eficiente de nuestros impactos.

La estructura se articula en tres niveles:

Trust del Grupo La Fabril

Es el máximo órgano de gobierno y supervisión estratégica. Su responsabilidad principal es resguardar la visión de largo plazo de la organización y velar por el cumplimiento de sus principios fundamentales.

Directorio corporativo

Integra la gestión empresarial con la sostenibilidad. Está conformado por profesionales con experiencia multidisciplinaria que aportan una perspectiva técnica avanzada. Este órgano cuenta con el apoyo de comités especializados para analizar riesgos, oportunidades e impactos clave.

Gerencias Generales

En el ámbito operativo, los gerentes generales de cada empresa implementan la estrategia corporativa, aseguran la alineación con los objetivos organizacionales y facilitan el flujo continuo de información hacia el directorio, lo que fortalece la rendición de cuentas.



4.2 Presidente del máximo órgano de gobierno

[GRI 2-10, 2-11]

Durante el periodo reportado, la Gerencia General de la organización estuvo a cargo de Felipe González-Artigas Bustamante, quien lidera la dirección ejecutiva y la gestión estratégica de la compañía.

4.3 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

[GRI 2-12]

Nuestro máximo órgano de gobierno de grupo supervisa el desarrollo, aprobación y actualización del propósito organizacional, sus valores, misión, estrategias y objetivos de desarrollo sostenible. Su meta es asegurar la alineación de estos elementos con los principios adoptados por la empresa.

En el marco de la debida diligencia, este órgano ejerce sus funciones a través de las siguientes directrices:

Control de procesos

Verifica la implementación y eficacia de las medidas para identificar, evaluar y gestionar los impactos económicos, ambientales y sociales. De esta forma asegura el cumplimiento de la normativa legal, los estándares internacionales y los compromisos voluntarios.

Insumos para decisiones

Aunque no interactúa directamente con los grupos de interés, evalúa los resultados y recomendaciones de dichos procesos como insumos clave para la toma de decisiones estratégicas.

Evaluación periódica

Revisa de forma constante la efectividad de los mecanismos de gestión de impactos para garantizar que las acciones ejecutadas se mantengan alineadas con los objetivos de sostenibilidad del grupo.



4.4 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos

[GRI 2-13]

Para garantizar que cada impacto reciba un tratamiento basado en competencias técnicas, operativas y administrativas directas, la gestión de los ámbitos económico y ambiental se delega de manera específica entre las distintas áreas de la organización.

La asignación de responsabilidades se distribuye bajo el siguiente esquema:



Impactos económicos

Están bajo la responsabilidad de la Dirección Financiera. Este departamento lidera los equipos especializados en la administración de ingresos, egresos, obligaciones, procesos de cobro y control presupuestario.

Impactos ambientales

Corresponden a la Dirección de Cadena de Suministro. Su equipo técnico se encarga de la identificación, seguimiento y control de los impactos asociados a los procesos productivos, gestión de recursos, residuos, emisiones y cumplimiento legal.



Impactos ambientales

Se canalizan a través de la Gerencia de Producción. Esta instancia coordina la gestión del entorno, supervisa los compromisos aplicables y ejecuta las acciones necesarias para prevenir, mitigar y controlar los efectos de las actividades agrícolas, extractivas e industriales.

Impactos económicos

La responsabilidad se gestiona de forma directa a través de las gerencias correspondientes dentro de cada empresa.



Garantizamos que las decisiones estratégicas nazcan en las áreas con conocimiento técnico directo sobre la operación.

4.5 Conflictos de interés

[GRI 2-15]

Integridad y mitigación de riesgos

Desarrollamos lineamientos estrictos orientados a prevenir, identificar y mitigar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad.

Nuestros mecanismos de control se estructuran bajo los siguientes pilares:

Política corporativa de conflicto de interés

Es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores y miembros del órgano de gobierno. Establece el deber de declarar oportunamente cualquier vínculo familiar, personal, comercial o societario —ya sea real, potencial o aparente— que pueda influir en sus funciones.

Prevención y canales de reporte

Fortalecemos la cultura ética mediante procesos constantes de sensibilización y capacitación. Además, los colaboradores disponen de la línea ética, un canal formal y anónimo para reportar cualquier irregularidad de forma segura.

Comité de auditoría y ética

Es la instancia responsable de analizar, revisar y resolver los casos reportados bajo criterios de confidencialidad y objetividad. Este comité define las medidas de mitigación o las acciones correctivas necesarias para salvaguardar los intereses del grupo.



4.6 Comunicación de inquietudes críticas

[GRI 2-16]

Gestionamos la comunicación de inquietudes críticas a través de canales internos diseñados para escalar, analizar y atender aquellos asuntos que comprometan la toma de decisiones estratégicas, la gestión de riesgos o la continuidad responsable del negocio.

Durante el periodo reportado, mantuvimos activo este mecanismo como parte de la estructura de supervisión y control interno. No obstante, por criterios estrictos de confidencialidad y manejo reservado de la información corporativa, omitimos el número total y la naturaleza específica de los casos comunicados, priorizando el resguardo de la información interna de la organización.

4.7 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

[GRI 2-17]

Alineación y cultura de sostenibilidad

Fortalecemos el conocimiento colectivo en materia ambiental, social y de gobernanza mediante espacios de comunicación, socialización y alineación estratégica. El objetivo es integrar de forma orgánica los criterios de desarrollo sostenible en la toma de decisiones del máximo órgano de gobierno.

Durante el periodo reportado, impulsamos dos acciones clave:

Lanzamiento de memorias de sostenibilidad

Actuó como una herramienta de rendición de cuentas y análisis para evaluar el desempeño histórico y los retos del negocio.

Socialización de la estrategia

Sirvió como mecanismo de actualización para reforzar la comprensión de los compromisos corporativos asumidos frente al entorno.

Estas iniciativas promueven una visión compartida sobre los desafíos y oportunidades sectoriales, lo que consolida una cultura de transparencia, mejora continua y generación de valor en todos los niveles de gobierno.

Cuando se identifica un conflicto, se gestiona a través de las instancias correspondientes y se escala según los procedimientos internos y requerimientos legales.



4.8

Políticas de remuneración

[GRI 2-19]

Competitividad, equidad y cumplimiento

Nuestra política salarial asegura una gestión de compensaciones coherente con los objetivos organizacionales, la equidad interna, la competitividad de mercado y la normativa laboral vigente. Para definir las escalas se evalúan factores como el entorno económico, las condiciones del mercado, la valoración de cargos y los estudios salariales de consultoras especializadas.

Los pilares fundamentales de nuestra estrategia de compensación son:

Compromiso con el salario digno

Ningún colaborador percibe una remuneración inferior al valor oficialmente determinado por el Gobierno nacional. Este criterio garantiza condiciones laborales justas y alineadas con la responsabilidad social del grupo.

Equidad interna

Utilizamos la valoración de cargos como herramienta para asegurar que la remuneración sea consistente con la contribución, responsabilidad e impacto de cada posición.

Competitividad externa

Tomamos como referencia el mercado salarial general y el sector de consumo masivo, estableciendo como punto de partida el percentil 50 (P50) del mercado en compensación total.

Estructura de las bandas salariales

Las bandas salariales de la organización se diseñan con base en el referente de mercado.

Mínimo de la banda

Equivale al 80% del P50 y, para todos los niveles jerárquicos, nunca puede ser inferior al salario básico unificado.

Máximo de la banda

Equivale al 120% del P50.

De forma complementaria, la política contempla criterios diferenciados de posicionamiento salarial para talentos clave o posiciones críticas que son relevantes para la continuidad del negocio. Estas asignaciones tienen carácter voluntario y no constituyen derechos adquiridos.

4.9

Procesos para determinar la remuneración

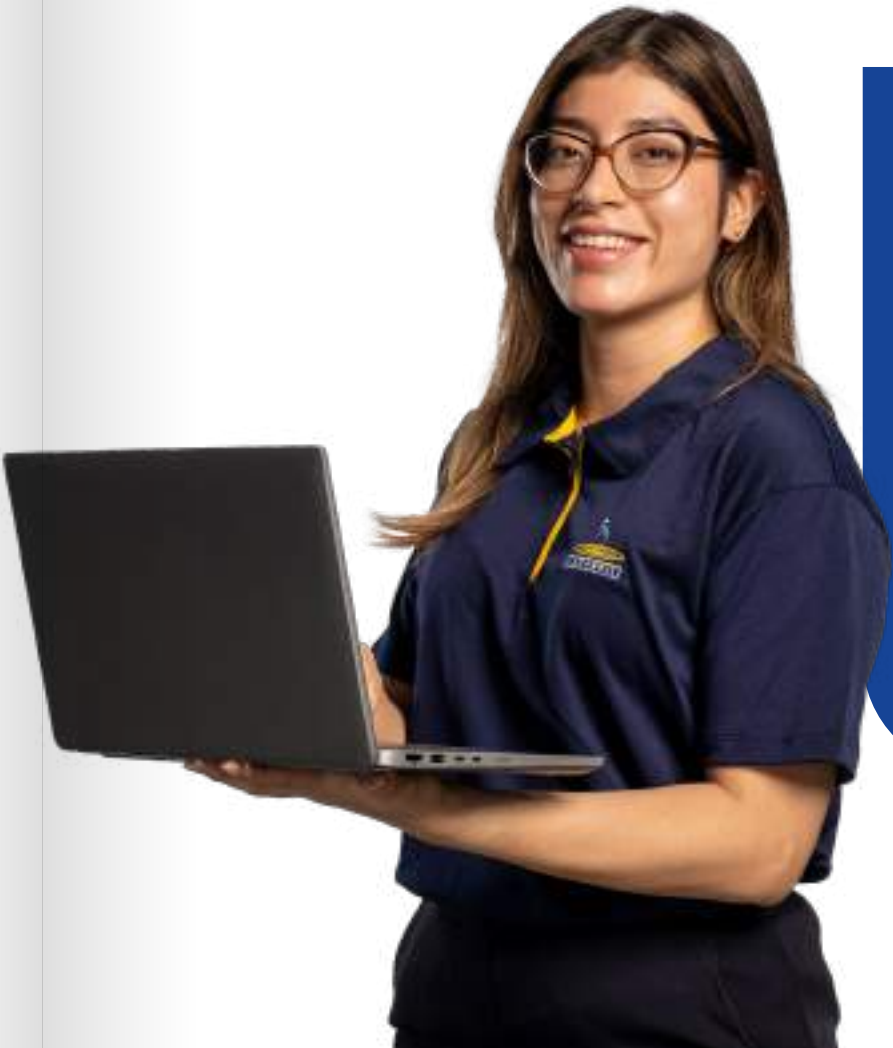
[GRI 2-20]

La fijación de salarios se gestiona mediante un proceso interno estructurado que evalúa las bandas salariales, la valoración de cargos, el análisis de mercado y el desempeño individual. Con el fin de mantener la competitividad frente al entorno, las bandas salariales se actualizan anualmente hasta el mes de marzo de cada año, requiriendo la aprobación formal del comité de desarrollo organizacional.

Para las nuevas contrataciones, el salario inicial se define según los límites de la banda asignada, sumado a la experiencia, conocimientos y competencias del perfil.

Flujo de aprobación para excepciones salariales

Cuando una contratación o ajuste requiere un salario inicial superior al rango establecido en la banda correspondiente, la organización activa un proceso de revisión y autorización interna que se ejecuta bajo el siguiente flujo:



Gerencia solicitante

Presenta requerimiento

Consultor de Talento Humano

Revisa viabilidad

Área de compensaciones

Aporta sustento técnico

Jefatura de compensaciones

Aprueba o rechaza el caso

Gerencia General

(Para directores/gerentes)



5.

Participación de los grupos de interés

El diagnóstico que involucra la Materialidad tiene como enfoque la escucha a nuestros stakeholders, al sector y a nuestra organización.

La metodología involucra

- 1. Entrevista a stakeholders
- 2. Análisis de riesgos
- 3. Indicadores globales

Las partes interesadas relevantes (stakeholders) a los que se les solicitó entrevistas son:

- Clientes.
- Proveedores.
- Bancos y entidades financieras.
- ONGS, Asociaciones y organizaciones de base.
- Medios de comunicación y líderes de opinión.
- Gobierno y autoridades regionales y locales.
- Interno.

Expectativas de los stakeholders

- Ambiente**
Reconocieron los esfuerzos en agua, energía y gestión de su huella.
- Social**
Identifican la generación de empleos y enfoque en temas de género.
- Gobernanza**
Reconocen la fortaleza de sus valores y legado.
- Económico**
Reconocen a la innovación y calidad como factores.



5.1 Nuestros stakeholders

[GRI 2-29]

Pilares de relacionamiento estratégico

Nuestro enfoque de relacionamiento con los grupos de interés se estructura en torno a tres pilares interrelacionados: personas, excelencia operacional y crecimiento sostenible.

A través de estos ejes, la gestión con nuestros públicos estratégicos se desenvuelve bajo las siguientes directrices:

Fortalecimiento del capital humano

Priorizamos el desarrollo interno mediante la mejora continua y la promoción de una cultura basada en resultados, valores y principios éticos, lo que actúa como un habilitador clave para la generación de valor.

Eficiencia y calidad operativa

Impulsamos altos estándares en cada etapa de producción y prestación de servicios. Esta excelencia operativa asegura la sinergia necesaria entre las dimensiones del negocio para mantener la sostenibilidad de la compañía a largo plazo.





6.

Materialidad

6.1 Proceso de determinación de temas materiales

[GRI 3-1]

Metodología para la identificación de impactos

Conocer los asuntos de sostenibilidad más significativos para nuestros grupos de interés nos ayuda a examinar nuestra propuesta a nivel interno para actuar con mayor asertividad. En este apartado te invitamos a conocer cómo lo hicimos.

La construcción de nuestra materialidad, realizada en el año 2023, tuvo tres fuentes de información complementarias:

Perspectiva externa

Realizamos entrevistas a 24 representantes de grupos de interés, entre ellos asociaciones, proveedores, trabajadores, medios de comunicación y clientes.

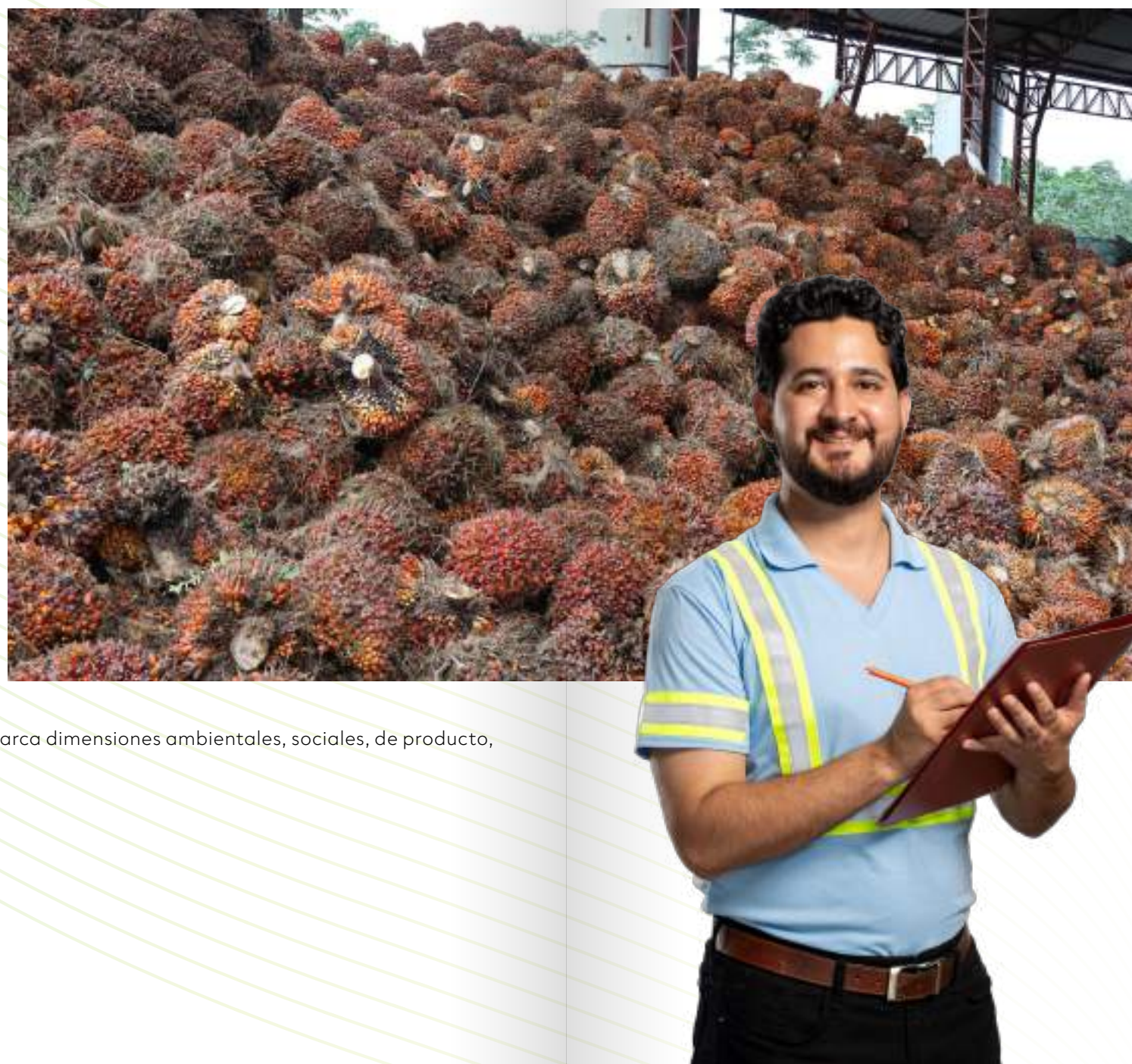
Análisis de riesgos interno

Ejecutamos tres sesiones de trabajo junto con el comité de sostenibilidad. En estos espacios se identificaron 59 riesgos, de los cuales priorizamos 21 con base en su nivel de criticidad.

Tendencias globales

Incorporamos la revisión de estándares e indicadores de referencia internacional, tales como SASB, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para robustecer la evaluación.

A partir de estos insumos, consolidamos un inventario que abarca dimensiones ambientales, sociales, de producto, gobernanza y temas transversales.



Clasificación estratégica por niveles

La priorización cruzó la relevancia asignada por los grupos de interés con el impacto estratégico para la organización. Para enfocar los esfuerzos de gestión y asegurar una adecuada rendición de cuentas, los asuntos se clasificaron bajo la siguiente estructura:

Tier 1 (Prioridad alta)

Temas críticos que requieren una estrategia robusta con el establecimiento de metas específicas, indicadores clave de desempeño y un reporte constante en las memorias.

Tier 2 y Tier 3 (Gestión y seguimiento)

Asuntos que, por su naturaleza, se administran a través de estándares internos, control operativo o seguimiento preventivo.

Este ejercicio metodológico facilita concentrar los recursos de la organización en los aspectos con mayor incidencia para el negocio y sus públicos clave.

6.2 Lista de temas materiales

[GRI 3-2]

Para esta revisión tomamos como referencia metodológica el estándar sectorial GRI 13: Agriculture, Aquaculture and Fishing Sectors 2022, por considerarlo el marco normativo más pertinente de acuerdo con la naturaleza de nuestro negocio y las características de la cadena de valor.

A partir de este contraste entre el inventario previo y los asuntos sectoriales aplicables, definimos la lista final de temas materiales vigentes para el periodo reportado. Esta actualización fortalece la consistencia, pertinencia y enfoque técnico de la información divulgada en la presente memoria de sostenibilidad.

1. Dimensión de Gobernanza y Economía: GRI - 200

- Trazabilidad y Sourcing Sostenible:** Capacidad de rastrear el 100% del origen del aceite de palma para garantizar que no provenga de zonas deforestadas.
- Prácticas Anticorrupción:** Mecanismos de control en la negociación de tierras, contratos con grandes distribuidores y relaciones con gobiernos locales.
- Desarrollo Económico Local:** Pagos justos a los pequeños y medianos palmicultores ecuatorianos, impulsando la economía rural.

2. Dimensión Ambiental: GRI - 300

- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI):** Medir el alcance 1, 2 y, críticamente, el alcance 3 (emisiones de los proveedores agrícolas y deforestación indirecta), cuantificación Huella de Carbono.
- Biodiversidad y Uso del Suelo:** Evaluar el impacto de los monocultivos de palma en los ecosistemas locales, promoviendo certificaciones de sostenibilidad.
- Gestión del Agua:** Consumo hídrico en las plantas de refinamiento y el impacto de los efluentes industriales en los cuerpos de agua locales.
- Residuos y Desechos:** Manejo de lodos de los residuos de los procesos de producción para la industria de la palma, como: plásticos de empaque post-consumo.

3. Dimensión Social y de Derechos Humanos: GRI - 400 / GRI - 412

- Derechos Laborales y Condiciones de Trabajo:** Monitoreo de la seguridad y salud ocupacional (SST) tanto en la planta industrial como el trabajo forzoso o infantil latente en las cadenas de suministro agrícolas informales.
- Seguridad Alimentaria y Nutrición:** El rol de La Fabril como proveedor masivo de alimentos procesados en Ecuador y la asequibilidad de sus productos.

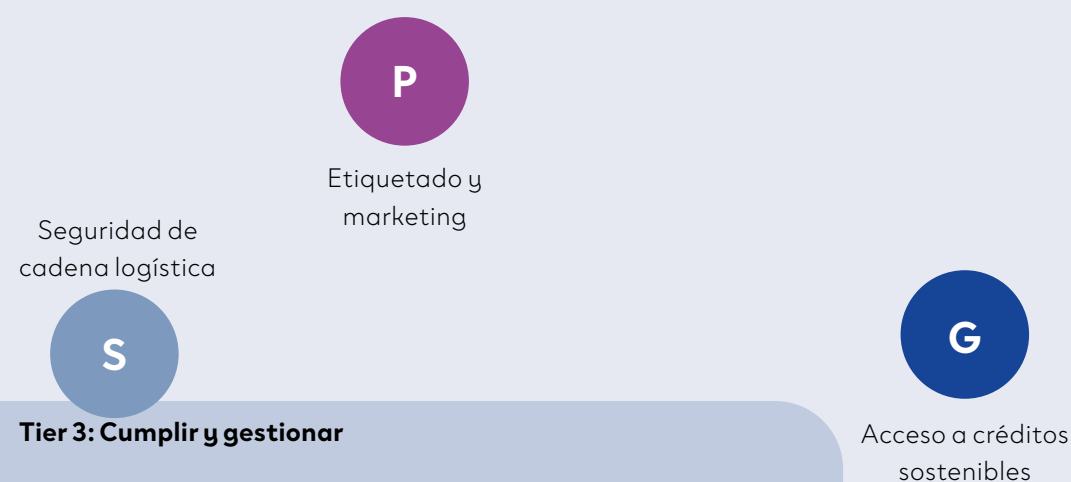
Nro	Eje	Temas Tier 1	Tema Sec/ GRI	Actualización temas 2026
1	Económico	Trazabilidad insumos y proveedores	201	Desempeño económico
			202	Presencia en el mercado
			203	Impactos económicos indirectos
2		Portafolio sostenible (HCPC)	204	Prácticas de abastecimiento
			13.23	Trazabilidad de la cadena de suministro
3	Social	Respeto a derechos humanos	401	Prácticas de empleo
			407	Libertad de asociación y negociación colectiva
			409	Trabajo forzoso
			408	Trabajo infantil
			13.13	Derechos sobre la tierra y los recursos
			13.14	Derechos de los pueblos indígenas
4		Relaciones con la comunidad	413	Comunidades locales
5		Igualdad, equidad, inclusión	405, 406	No discriminación e igualdad de oportunidades
6		Salud y seguridad de la fuerza laboral	403	Salud y seguridad en el trabajo
7	Ambiente	Energía	302	Energía
8		Agua	303	Agua y efluentes
9		Cuidado de la tierra	306	Residuos
			304	Biodiversidad
			13.5	Salud del suelo
10		Emisiones de GEI	305	Emisiones
			201	Adaptación al clima y resiliencia
11		Conservación de ecosistemas	13.4	Conversión de ecosistemas naturales
12	Gobierno	Ética multistakeholder	205	Anticorrupción
13		Transparencia		
14		Liderazgo	2-9; 2-30	Gobernanza
15	Comunicación			
16	No negociables	Cumplimiento legal		
17	Gestión de riesgos prioritarios			
18	Trazabilidad (inc. proveedores)	13.23		



Tier 1: Estrategia robusta, metas, kpis, reporte constante



Tier 2: Estándares, metas, kpis, reporte.



Tier 3: Cumplir y gestionar



T/N

Transversales -
No negociables

Comunidades y
remediación

4

1-7

5

7

Inclusión pequeños pro-
ductores - trazabilidad

Conservación
Ecosistemas

P

Portafolio Sostenible
-HCPC

A

Agua
Energía (Palma + Carbono 0)

A

Emisiones GEI
Cuidado de la tierra

A

Ciclo de vida
de envases

S

Igualdad, equidad,
inclusión

S

Salud y seguridad de
la fuerza laboral

ESG Material

S

Social

A

Ambiental

P

Producto

G

Gobierno

R

RSPO

T/N

Transversales -
No negociables

Riesgo Alto

Riesgo Medio

Relevancia para Stakeholders

Relevancia para Grupo LAFABRIL



7.

Nuestro
desempeño
económico



7.1 Valor económico directo generado y distribuido

[GRI 201-1]

La sostenibilidad empresarial requiere un equilibrio métrico entre el rendimiento financiero, el progreso social y la responsabilidad ambiental. Bajo este principio, nuestra capacidad para generar valor económico se refleja en el impacto tangible que las operaciones consolidan sobre los grupos de interés y los territorios donde mantenemos presencia.

Con base en la información financiera auditada del año 2025, el análisis de este reporte abarca el comportamiento global de la organización. Esta presentación consolidada fortalece la transparencia de la memoria, asegura que los datos divulgados respondan a fuentes oficiales y garantiza la trazabilidad metodológica al evitar la segregación de cifras por unidades de negocio que carezcan de un respaldo documental unificado.

Valor económico directo generado y distribuido de La Fabril para el año 2025.

Otros resultados integrales
Ganancias actuariales
Impuesto diferido atribuible a beneficios definidos
Superávit por revaluación de propiedades
Impuesto diferido atribuible al revalúo de propiedades
Ganancia / pérdida por valor razonable de inversiones en acciones
Total otro resultado integral del año
Total resultado integral total del año

Concepto
Ingresos por actividades ordinarias
Costo de las ventas
Margen bruto
Gastos de administración, ventas y generales
Pérdidas por deterioro de activos financieros
Otros ingresos
Otros gastos
Utilidad operacional
Ingresos financieros
Gastos financieros
Utilidad antes de los impuestos a las ganancias
Impuesto a la renta corriente
Impuesto a la renta diferido
Utilidad neta del año



Como parte del análisis del desempeño económico de Grupo La Fabril, presentamos la distribución geográfica de las ventas correspondientes al 2025, diferenciando entre mercado local y mercado de exportación. Esta información permite evaluar la composición de los ingresos ordinarios según el destino comercial, así como comparar su comportamiento frente al año 2024.



Mercado local



Mercado de exportación

USD **580.413.112,00** USD **65.345.486,00**

Total 2025: **USD 645.767.958,00**



7.2 Gestión integral del riesgo climático y sus efectos financieros

[GRI 201-2]

El cambio climático representa un factor relevante para la sostenibilidad de nuestras operaciones, por ello, identificamos, evaluamos y respondemos a los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, considerando sus posibles impactos regulatorios, físicos y comerciales.

Riesgos regulatorios



Evaluamos las modificaciones en la normativa ambiental nacional e internacional, el incremento de exigencias en emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia energética, la trazabilidad de materias primas y la gestión de residuos. Frente a estos escenarios, fortalecemos los sistemas de gestión, mantenemos procesos de seguimiento normativo y ejecutamos acciones orientadas al cumplimiento legal y a la mejora continua.

Riesgos físicos



Analizamos la variabilidad climática —como cambios en los patrones de lluvia, aumento de temperaturas y eventos extremos— que pueden incidir en la disponibilidad de materias primas, la productividad agrícola, el abastecimiento y la continuidad operativa. Para su mitigación, promovemos medidas preventivas, asistencia técnica, monitoreo operativo y proyectos de adaptación enfocados en reducir la vulnerabilidad de las actividades productivas.

Riesgos de mercado



Los consumidores, clientes industriales y mercados internacionales demandan productos con atributos de sostenibilidad, trazabilidad y menor impacto ambiental. Esta tendencia representa un riesgo para las operaciones que no logren adaptarse de manera oportuna; no obstante, constituye una oportunidad para consolidar nuestra competitividad mediante la innovación, eficiencia operativa, certificaciones, abastecimiento responsable y desarrollo de portafolio de base social y ambiental.

7.3 Estabilidad financiera en programas de retiro corporativo

[GRI 201-3]

Junto a nuestras unidades Energy & Palma y Río Manso mantenemos una gestión responsable y previsible de nuestras obligaciones laborales de largo plazo. Para ello, constituimos provisiones financieras adecuadas que respaldan de manera transparente los compromisos derivados de beneficios definidos y de ley.



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 un capital de trabajo destinado exclusivamente a cubrir estos compromisos, incluso ante desviaciones entre lo provisionado y lo ejecutado de forma real. Esta estructura contable asegura una respuesta financiera oportuna, preserva la estabilidad operativa y garantiza que nuestros colaboradores reciban sus haberes bajo principios de responsabilidad social y transparencia.

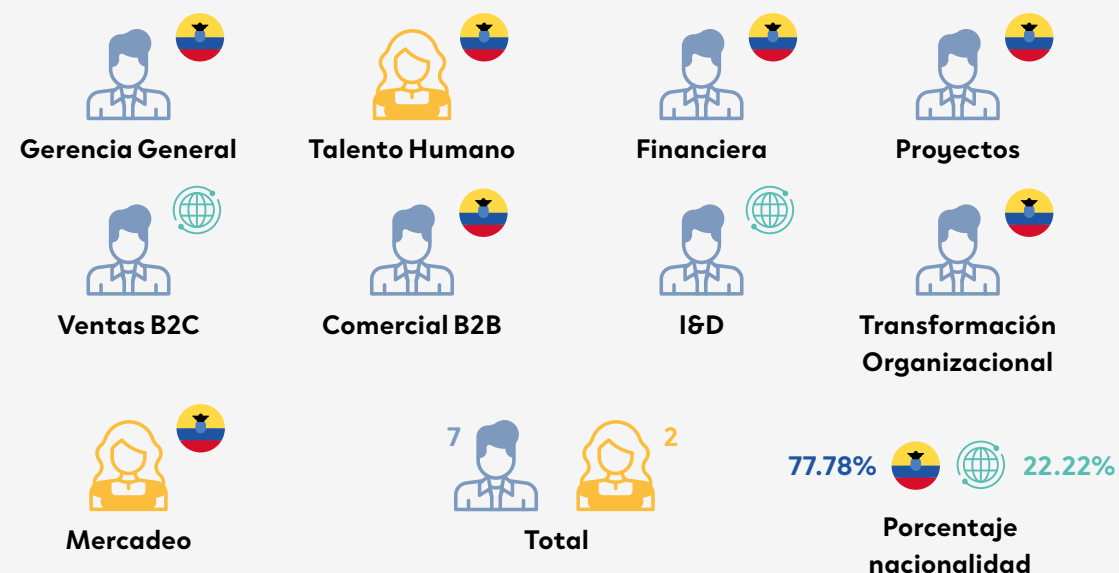
7.4

Composición local del liderazgo estratégico

[GRI 202-2]

Durante el periodo reportado, el 77,78 % de los altos ejecutivos de La Fabril S.A. correspondió a profesionales contratados dentro de la comunidad local. Para este análisis, definimos como altos ejecutivos a los colaboradores que ocupan cargos de directores, debido a su nivel de responsabilidad, liderazgo y toma de decisiones estratégicas.

La definición geográfica de "local" abarca a profesionales de origen manabita, dado que la operación productiva principal de la compañía se encuentra centralizada en el complejo industrial del cantón Montecristi, provincia de Manabí. Esta apuesta fomenta el desarrollo de capacidades técnicas avanzadas en nuestro territorio de influencia, mientras que la presencia internacional (22,22 %) se limita a roles específicos en unidades especializadas, aportando una visión complementaria que enriquece nuestra capacidad de innovación.



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



7.5

Proporción de gasto en proveedores locales

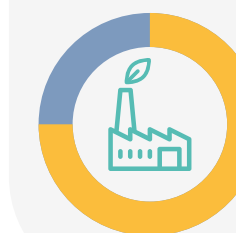
[GRI 203-2, GRI 204-1]

Dinamización económica nacional

Durante el periodo reportado, fortalecimos nuestra gestión de compras mediante la contratación de proveedores locales para contribuir a la dinamización económica del país y desarrollar relaciones comerciales cercanas a nuestras operaciones. Definimos como proveedores locales a aquellos que cuentan con instalaciones y operación dentro del territorio ecuatoriano, lo que reconoce el aporte del mercado nacional en el abastecimiento de bienes y servicios para nuestras divisiones productivas, agrícolas e industriales.

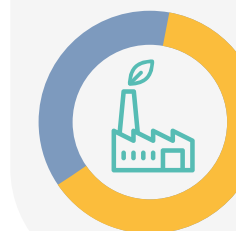
La distribución del presupuesto de abastecimiento destinado a proveedores locales se comportó de la siguiente manera:

1. La Fabril S.A.



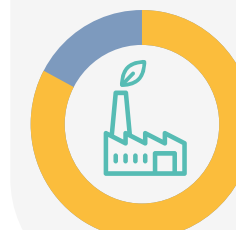
Más del 75 % del gasto en compras se asignó a proveedores nacionales.

2. Río Manso EXA



La participación del gasto en el mercado local superó el 66 %.

3. Energy & Palma



Al igual que la extractora, superó el 87.13% de concentración de compras dentro del país.

Nuestras ubicaciones operativas significativas abarcan los principales sitios donde desarrollamos actividades industriales y extractivas, tales como el complejo industrial de Montecristi, las plantaciones agrícolas y las plantas extractoras. Debido a que estas zonas concentran el grueso de la demanda de bienes y servicios, priorizar el abastecimiento local reduce de forma drástica los tiempos logísticos, mitiga los riesgos de la cadena de suministro y genera valor económico directo en nuestras áreas de influencia.

Este enfoque consolida una cadena de suministro más cercana y trazable, asegurando que los procesos de compra mantengan criterios óptimos de calidad, cumplimiento y disponibilidad.



8.

Nuestro desempeño ambiental

8.1 Salud del suelo

[Sec. 13.5.1]



Prácticas agrícolas responsables y prevención de la degradación.

La salud del suelo es un eje central de nuestras prácticas agrícolas responsables. Aunque actualmente no disponemos de un plan de gestión del suelo de acceso público, ejecutamos acciones permanentes orientadas a prevenir la degradación del recurso y fortalecer su conservación dentro de las áreas productivas.

Nuestras medidas de mitigación se enfocan en dos frentes críticos:

Control de la erosión

Frente a las amenazas causadas por lluvias intensas y terrenos con pendiente, aplicamos la conservación de la cobertura vegetal, el uso de coberturas vivas y el despliegue de sistemas de drenaje que previenen el encharcamiento.

Optimización de insumos agrícolas

Reducimos de forma progresiva la dependencia de agroquímicos de alta toxicidad. Excluimos por completo el uso de insumos con etiqueta roja y aplicamos entomopatógenos como alternativa biológica para el manejo fitosanitario.



8.2 Conversión de Ecosistemas naturales

[Sec. 13.4.1]

Compromiso de no deforestación y monitoreo territorial

En Energy & Palma mantenemos una política de no deforestación aplicable tanto a nuestras operaciones agrícolas propias como a los procesos de abastecimiento de materia prima. Este compromiso prohíbe de forma estricta la deforestación y la conversión de bosques naturales, áreas de alto valor de conservación (AVC) y zonas con alto contenido de carbono (ACC).

Aplicamos lineamientos operativos rígidos diseñados para evitar cualquier tipo de conversión de ecosistemas dentro de nuestros linderos agrícolas y realizamos procesos de georreferenciación a las fincas de los proveedores de fruta. Estas herramientas permiten levantar información territorial precisa y verificar la condición de los predios destinados al acopio, procesamiento o comercialización.

Asimismo, desarrollamos programas de acompañamiento y mejora continua para los proveedores que se encuentran en proceso de adaptación a nuestras políticas.

Durante el periodo reportado, no se identificaron conversiones de ecosistemas naturales asociadas a las actividades de la organización, sus terrenos propios, alquilados o gestionados, ni a los proveedores o sitios de abastecimiento registrados. Por lo tanto, el indicador de superficies convertidas en hectáreas, ubicaciones afectadas o tipos de ecosistemas transformados se mantiene en cero.

El soporte de este resultado radica en nuestros mecanismos de seguimiento continuo, basados en auditorías de campo, georreferenciación satelital y revisión exhaustiva de la cadena de suministro.

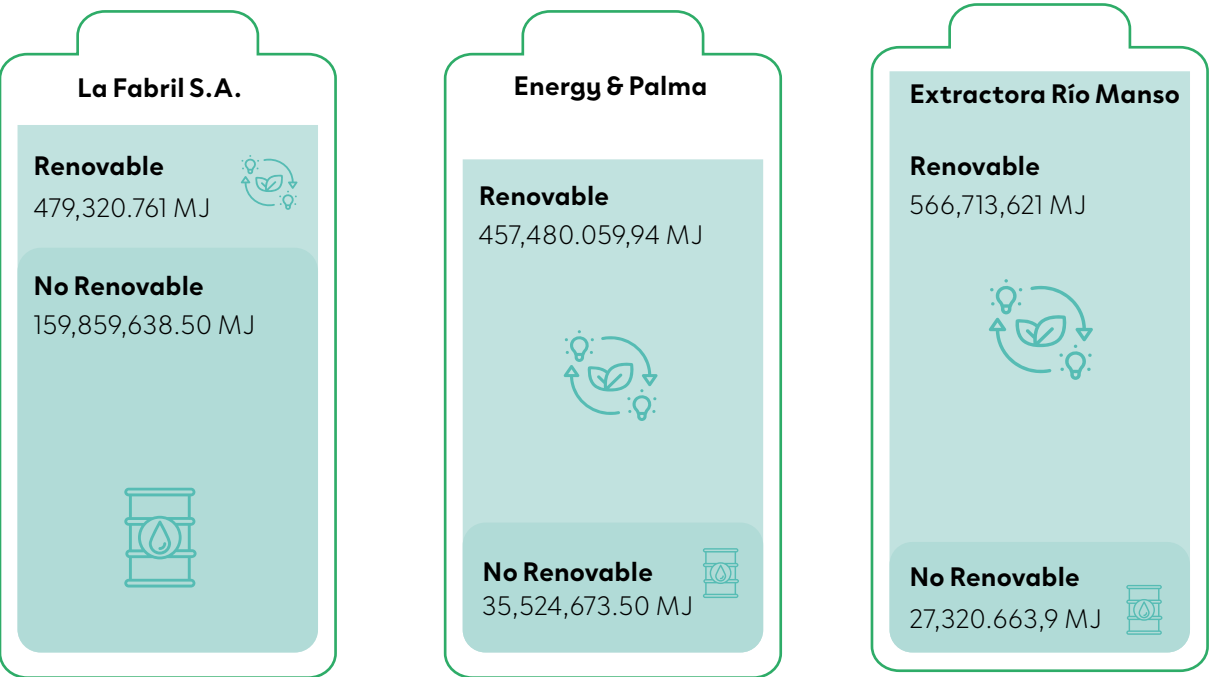


8.3 Nuestro consumo energético

[GRI 302-1]

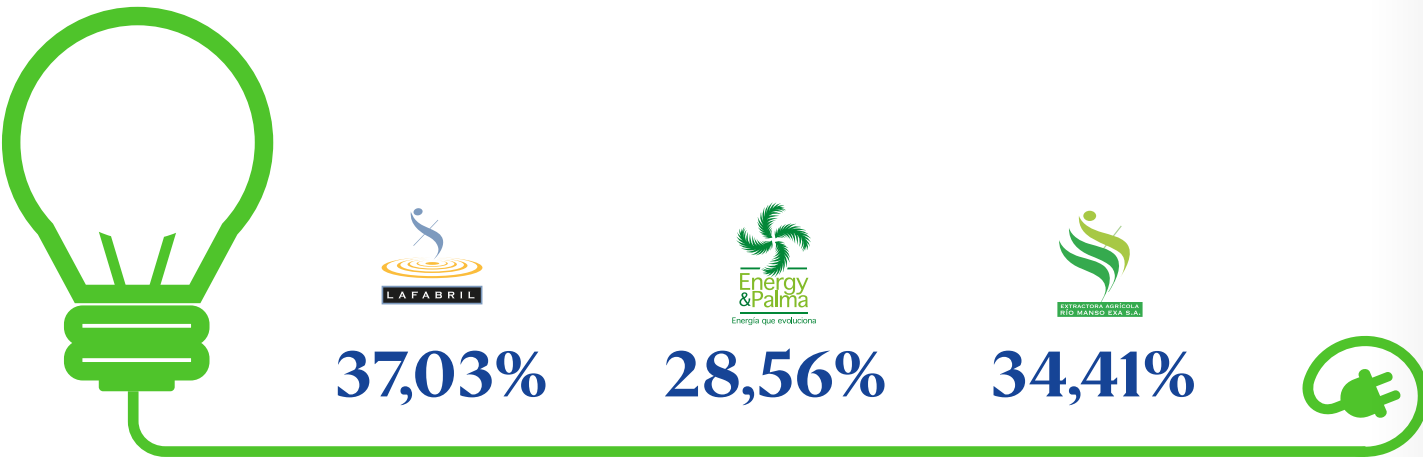
Como parte de la gestión de eficiencia de Grupo La Fabril, cuantificamos el consumo de energía asociado a combustibles de fuentes renovables y no renovables en nuestras tres principales unidades operativas:

Consumo de energía por tipo de fuente



Ref. 1 kWh = 3,6 MJ

Estos resultados nos permiten fortalecer el seguimiento del desempeño energético por sede, identificar oportunidades de eficiencia y mantener una gestión orientada al uso responsable de los recursos energéticos dentro de nuestras operaciones.



8.4 Intensidad Energética

[GRI 302-3]

La intensidad energética de La Fabril durante el periodo de reporte fue de 708.962.467,7 J/ton de producción, equivalente a 0,709 GJ/t. Para calcular este indicador utilizamos como denominador el total de producto terminado elaborado durante el periodo, correspondiente a 1.388.412,02 ton.

Este indicador incluye el consumo de combustibles fósiles y biogénicos, electricidad y vapor. El alcance del cálculo corresponde únicamente al consumo de energía dentro de la organización.



Total consumo energético
639.180.399,70 MJ

Producción total
1.388.412,02 ton

Ratio de Intensidad Energética
460,37 MJ/ton



Total consumo energético
493.004.733,44 MJ

Total Materia Prima Procesada
179.219,767 ton

Ratio de Intensidad Energética
2.750,84 MJ/ton procesada



Total consumo energético
594.034.284,90 MJ

Total Materia Prima Procesada
453.264,3 ton

Ratio de Intensidad Energética
1.310,57 MJ/ton procesada

8.5 Reducciones del consumo energético

[GRI 302-4]

Durante el periodo reportado, implementamos iniciativas de conservación y eficiencia energética que permitieron reducir el consumo en 9.674.797.334.400 J, cifra equivalente a 9.674,80 GJ.

Esta disminución responde a una gestión sistemática del desempeño energético enfocada en identificar oportunidades de mejora, optimizar usos significativos de energía y fortalecer el control operacional en los procesos industriales. Las acciones ejecutadas se concentraron principalmente en el consumo de electricidad y vapor mediante el reemplazo de equipos, la optimización de sistemas de aire acondicionado y la mejora del consumo térmico en líneas productivas.

La implementación de la norma ISO 50001 permitió consolidar prácticas operativas orientadas a reducir consumos, mejorar el desempeño energético y fortalecer la sostenibilidad de los procesos industriales de La Fabril S.A.

La certificación de la ISO 50001, es una obligación legal para La Fabril en la sede principal, y es donde se ha implantado.

Iniciativa de Eficiencia Energética

Iniciativa	Ahorro de Energía Anual (J)
 Reemplazo de motores 10HP de IE1 a IE3	30.842.726.400
 Sustitución de iluminación tradicional (2x32W) a tecnología LED (2x18W)	404.352.000.000
 Transición de climatización convencional (25.000 BTU) a tecnología Inverter	259.200.000.000
 Optimización operativa en centrales de aire del Centro Nacional de Distribución (CND)	6.054.600.600.000
 Reducción del consumo de energía térmica de vapor (Línea #3 HCP)	2.683.846.800.000
 Mejora de uso en centrales de aire acondicionado de Cristalización y Empaque	241.955.208.000

Total de energía ahorrada

 9.674.797.334.400 J

Valor energético

 Vapor

 Electricidad

8.6 Gestión responsable del agua y uso compartido

[GRI 303-1]

En La Fabril utilizamos el agua como un recurso esencial para el desarrollo de nuestras operaciones industriales y de apoyo. El recurso se destina a requerimientos específicos según el tipo de proceso:

Agua ablandada

Empleada en sistemas y torres de enfriamiento, procesos de consumo animal y elaboración de detergentes.

Agua potable

Destinada a servicios generales, jardinería y comedores.

Agua purificada

Utilizada en la elaboración de productos de consumo y cuidado personal, tales como desinfectantes, cosméticos, margarinas y chocolates.

Para gestionar los impactos asociados, segregamos las aguas residuales según su uso de origen y realizamos monitoreos semestrales de las descargas conforme a la legislación ambiental vigente. Además, disponemos de medidores independientes en los procesos, lo que permite identificar desviaciones, optimizar consumos y establecer planes de acción específicos.

Con el fin de minimizar el impacto sobre los recursos hídricos, reciclamos más del 20 % de las aguas residuales para reincorporarlas al proceso productivo. El volumen restante recibe tratamiento mediante un sistema lagunar físico y biológico.

8.7 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua

[GRI 303-2]

Gestionamos la calidad de nuestros vertidos con base en los límites máximos permisibles establecidos en el Acuerdo Ministerial No. 097-A (Anexo 1, Libro VI del Tulsma). Aseguramos el cumplimiento de los parámetros definidos para descargas de aguas residuales hacia cuerpos receptores y alcantarillado público, según corresponda.

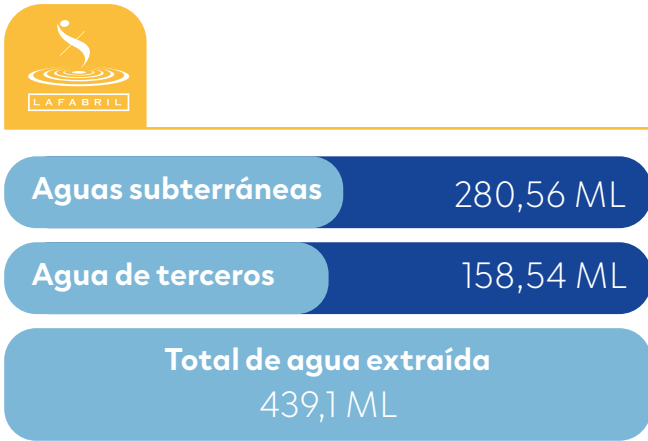
Los monitoreos son realizados por laboratorios externos acreditados y permiten verificar el cumplimiento de parámetros críticos como:

- pH y temperatura
- Aceites y grasas
- Demanda bioquímica de oxígeno (DBO)
- Demanda química de oxígeno (DQO)
- Sólidos suspendidos
- Sulfatos y tensoactivos

8.8 Extracción de agua

[GRI 303-3]

En 2025, registramos una extracción total de agua de 439,10 megalitros (ML). Esta extracción provino principalmente de fuentes subterráneas y de agua suministrada por terceros, cabe indicar que la zona donde se ubica La Fabril se considera en estrés hídrico.



*ML = Megalitros

Este consumo de agua corresponde a zonas de estrés hídrico.

Respecto al consumo de agua de todas las zonas sometidas a estrés hídrico en megalitros.



El cantón Montecristi dentro de la provincia de Manabí es una zona de estrés hídrico por ser parte de una cadena montañosa que bloquea el paso de los ríos de los nevados andinos y por se parte del Bosque Seco Ecuatorial Tumbesino, por lo que, el agua consumida en la sede principal de La Fabril es en zona de estrés hídrico.

Calidad de agua EPAM (Empresa Pública Aguas de Manta)

AGUAS de MANTA EPAM (Empresa Pública Aguas de Manta)		Requisitos(*)							
		Max. 500 mg./l	Max. 250 mg./l	Max. 0,3 mg./l	6.5 a 8.5	Max. 200 mg/l	Max. 40 mg/l	0.3 a 1.5	Max. 5
		Ensayo							
Descripción de muestra		TDS mg/l	Dureza mg/l	Hierro mg/l	pH	Cloruros mg/l	SiO ₂ mg/l	Cloro residual mg/l	Turbidez NTU
AGUA DE EPAM		170,7	96	0.1	7.8	8.0	24.8	0.4	1.3

(*) Especificaciones internas. (aplica para agua potable de red pública)

Calidad de agua de pozos

Agua de pozos		Ensayo						
Descripción de muestra		TDS mg/l	Dureza mg/l	Dureza mg/l	pH	Cloruros mg/l	Hierro mg/l	Turbidez NTU
Mezcla de pozos		8350.4	9705.3	2510.4	6.75	2959.6	0.12	5.57

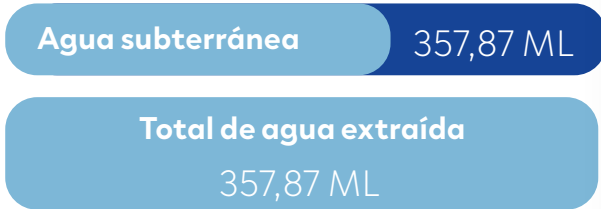
Calidad de agua de tanqueros

Agua de tanqueros		Requisitos(*)							
		Max. 500 mg./l	Max. 250 mg./l	Max. 0,3 mg./l	6.5 a 8.5	Max. 200 mg/l	Max. 40 mg/l	Max. 5	
		Ensayo							
Descripción de muestra		TDS mg/l	Dureza mg/l	Hierro mg/l	pH	Cloruros mg/l	SiO ₂ mg/l	Turbidez NTU	
AGUA TANQUEROS		220.03	133.72	7.85	0.06	7.40	35	1.80	

(*) Especificaciones internas.



*ML = Megalitros

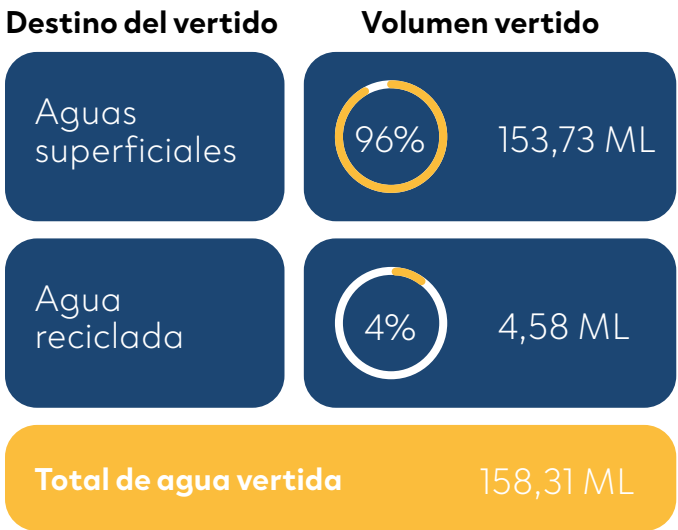


*ML = Megalitros

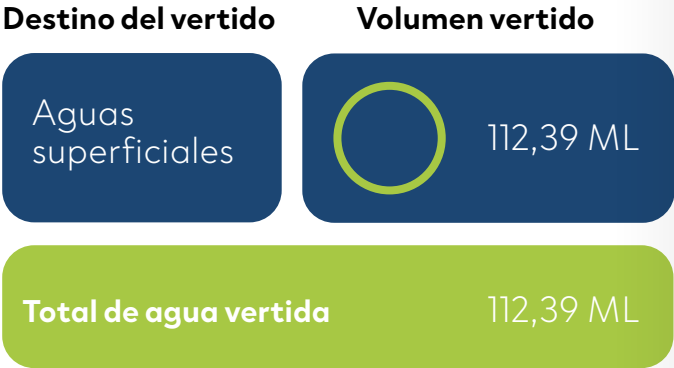
8.9 Vertido de agua

[GRI 303-4]

Durante el periodo reportado, registramos un volumen total de agua producida de 434,73 megalitros (ML). Los vertidos se distribuyeron principalmente hacia aguas superficiales, mientras que no se registraron producidas hacia aguas subterráneas, aguas marinas ni terceros. No se han identificado de forma adecuada las zonas de estrés hídrico, por lo que se desconoce si los datos de captación en dichas zonas es correcto.



Los resultados de los monitoreos realizados en 2025 evidenciaron cumplimiento de los parámetros evaluados. Adicionalmente, no realizamos vertidos de sustancias de riesgo prioritario y no se identificaron incidencias de incumplimiento asociadas a este tipo de sustancias.



*ML = Megalitros

8.10 Consumo de agua

[GRI 303-5]

Durante el periodo reportado, La Fabril S.A. registró un consumo de agua de 291,88 ML, correspondiente al volumen utilizado en sus operaciones. La información fue recopilada a partir de registros de medidores de flujo y controles operativos internos, lo que permite mantener trazabilidad sobre el uso del recurso hídrico dentro de la organización.



8.11 Biodiversidad

[GRI 304-1; 304-2; 304-3; 304-4]

Entorno geográfico y áreas de conservación de Energy & Palma

Desarrollamos nuestras operaciones en Carondelet, cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas, Ecuador. Si bien las actividades propias de Energy & Palma, no presentan una superposición directa con áreas protegidas del Estado, se ubican de forma adyacente a zonas de alto valor de biodiversidad considerada como material e identificadas mediante estudios especializados en 735,80 hectáreas de altos valores de conservación (AVC).

Nuestra operación abarca la producción agrícola de palma aceitera y el procesamiento industrial en planta extractora bajo las siguientes dimensiones de superficie:

Área total evaluada

12.537,24 hectáreas
aproximadamente.



Área destinada a conservación

Alrededor de 5.500 hectáreas
bajo protección activa.

Mitigación de impactos y control operativo

Durante el periodo reportado evaluamos los impactos potenciales asociados a la operación agrícola e industrial, tales como el uso de infraestructura productiva, el manejo de agroquímicos, la generación de efluentes, los riesgos fitosanitarios y la transformación histórica del hábitat por el establecimiento de plantaciones. Estos efectos se limitan estrictamente a las áreas operativas y se administran mediante tratamiento de efluentes, monitoreo ambiental, programas fitosanitarios y medidas de manejo alineadas con la normativa legal vigente.

Garantizamos que no realizamos actividades de expansión sobre áreas de alto valor de biodiversidad. Los impactos identificados son de carácter temporal y reversibles; por lo tanto, no se registraron daños irreversibles ni pérdida significativa de poblaciones de especies.

Las áreas de conservación se delimitaron con el apoyo de consultores externos especializados y se gestionan con base en metodologías de caracterización ambiental.



8.12 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)

[GRI 305-1]

Como parte de nuestro compromiso con la gestión climática y la transparencia, cuantificamos las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por las fuentes bajo nuestro control operacional y financiero. Estas emisiones corresponden al Alcance 1 e incluyen aquellas derivadas del uso de combustibles, procesos operativos y otras fuentes directas asociadas a nuestras actividades.

Aspecto reportado

Emisiones directas de GEI – Alcance 1

26.882,98 tCO₂eq

Emisiones del año base 2023

28.597,26 tCO₂eq

Durante 2025, las emisiones directas de GEI alcanzaron 26.882,98 tCO₂eq. En comparación con el año base 2023, en el que se registraron 28.597,26 tCO₂eq, se evidencia una reducción de 1.714,28 tCO₂eq, equivalente a una disminución aproximada del 7,15 %. Este resultado refleja los avances en la gestión de emisiones y permite mantener la trazabilidad del desempeño climático de la organización. Adicionalmente, se identificaron 2.040,39 tCO₂eq de emisiones biogénicas, las cuales se reportan de forma diferenciada conforme a criterios técnicos de contabilidad de GEI.

La cuantificación se desarrolló bajo los lineamientos de la norma ISO 14064-1:2018, utilizando factores de emisión y potenciales de calentamiento global reconocidos internacionalmente. Para ello, se tomaron como referencia las Directrices del IPCC 2006 para inventarios nacionales de gases de efecto invernadero y los valores de potencial de calentamiento global del Sexto Informe de Evaluación del IPCC.

8.13 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)

[GRI 305-2]

Respecto a las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al consumo de energía adquirida, correspondientes al Alcance 2; estas emisiones se generan por el uso de electricidad en nuestras operaciones y permiten evaluar el impacto climático vinculado al abastecimiento energético de la organización.

Aspecto reportado

Emisiones indirectas de GEI – Alcance 2

2.564,56 tCO₂eq

Emisiones del año base 2023

2.879,42 tCO₂eq

Todos los cálculos se basaron en planillas mensuales de energía eléctrica y en metodologías estandarizadas. Este ejercicio responde a la consecución del cumplimiento de **ODS 13: Acción por el Clima**.

8.14 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

[GRI 305-3]

En este punto identificamos las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al Alcance 3 de actividades relacionadas con nuestra cadena de valor. Las emisiones evaluadas ocurren en fuentes que no son de propiedad directa ni se encuentran bajo el control operacional inmediato de la organización.

Aspecto reportado

Emisiones indirectas de GEI – Alcance 3

40.590,04 tCO₂eq

Emisiones del año base 2023

30.696,68 tCO₂eq

Para el año 2025 registramos 40.590,04 tCO₂eq correspondientes a otras emisiones indirectas de GEI de Alcance 3. Este resultado refleja la relevancia de continuar fortaleciendo la gestión climática en nuestra cadena de valor, vinculadas al desarrollo de nuestras operaciones.



8.15 Intensidad de emisiones GEI

[GRI 305-4]

Calculamos la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) con el objetivo de relacionar nuestras emisiones con el nivel de producción alcanzado durante el periodo reportado. Este indicador permite evaluar el desempeño ambiental de las operaciones.

Para el año evaluado registramos una intensidad de emisiones de 0,0414521773940683 tCO₂eq por tonelada producida, considerando las emisiones asociadas a nuestras actividades y el volumen total de producción del periodo.



8.16 Reducción de las emisiones

[GRI 305-5]

En 2025 logramos reducciones relativas de emisiones de Alcance 1 asociadas principalmente a la sustitución de combustibles fósiles y a la electrificación de equipos operativos.

Iniciativas de mitigación de emisiones - La Fabril S.A.



GLP

Migración de diésel a GLP en la generación de vapor

3.151,26 (tCO₂eq)

2023

Alcance 1



Migración de montacargas con motores de combustión interna a montacargas eléctricos

26,43 (tCO₂eq)

TOTAL: 3.177,69 (tCO₂eq)

Estas acciones de sustitución de combustible fósil y migración de montacargas a motores de combustión interna a eléctricos, permitieron realizar una comparación entre el año 2023, 2024 y 2025 de las emisiones directas las que incluyen las siguientes fuentes de emisión:

Biomasa Calderas

Diésel Calderas

GLP Calderas

8.17 Control de emisiones contaminantes al aire

[GRI 305-7]

Durante los monitoreos realizados en abril y octubre de 2025, evaluamos los parámetros de óxidos de nitrógeno (NOx) y material particulado. Los resultados obtenidos se mantuvieron dentro de los límites máximos permisibles, evidenciando el cumplimiento ambiental de nuestras fuentes de emisión y el control operativo de los procesos asociados.



Parámetro analizado	Unidad	Límite máximo permisible	Fecha	Fuente	Concentración corregida (mg/m³)	Criterio de resultado
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	700	23/4/2025	Caldero Vyncke	178	Cumple
Material Particulado	mg/m³	120	22/4/2025	Caldero Vyncke	< 33	Cumple
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	486	22/4/2025	Generador Vapor 3	140	Cumple
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	486	22/4/2025	Generador Vapor 1	138	Cumple
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	486	22/4/2025	Generador Vapor 2	140	Cumple
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	434	22/4/2025	Calderín	116	Cumple
Dióxido de Azufre	mg/m³	600	22/4/2025	Calderín	3	Cumple
Material Particulado	mg/m³	142	22/4/2025	Calderín	No determinado	No determinado
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	700	23/4/2025	Caldero 1200	236	Cumple
Material Particulado	mg/m³	120	22/4/2025	Caldero 1200	< 33	Cumple
Dióxido de Azufre	mg/m³	434	22/4/2025	Calderín	140	Cumple
Material Particulado	mg/m³	600	22/4/2025	Calderín	6	Cumple
Óxidos de nitrógeno, NOx	mg/m³	142	22/4/2025	Calderín	No determinado	No determinado

Esta tabla contiene los resultados de monitoreos de calidad del aire corresponde al anexo AM No. 097 - A.

Los datos son el resultado de los análisis de monitoreo de emisiones contaminantes al aire (NOx, Material Particulado y Dióxido de Azufre) de las fuentes identificadas, actividades de monitoreo de emisiones que se realizan con laboratorios certificados.



Parámetro	Fuente	Concentración	± U ¹	LMP ²	Regla de decisión ³
Material Particulado	Caldero 1	20,8	± 1,0	100	Cumple
	Caldero 2	< L.C.	N.E.	100	Cumple
	Caldero 3	80,3	± 4,0	100	Cumple
	Generador	N.M.	N.A.	N.A.	Cumple
Monóxido de Carbono	Caldero 1	325,7	± 18,2	650	Cumple
	Caldero 2	761,4	± 46,5	650	Cumple
	Caldero 3	250,6	± 9,4	650	Cumple
	Generador	< L.C.	N.E.	1900	Cumple
Óxidos de Nitrógeno	Caldero 1	< L.C.	N.E.	236	Cumple
	Caldero 2	25,4	± 1,6	< 33	Cumple
	Caldero 3	127,2	± 7,9	140	Cumple
	Generador	600	± 3,1	6	Cumple
Dióxido de Azufre	Caldero 1	< L.C.	N.E.	N.A.	N.A.
	Caldero 2	< L.C.	N.E.	N.A.	N.A.
	Caldero 3	< L.C.	N.E.	N.A.	N.A.
	Generador	< L.C.	N.E.	1500	Cumple

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Junio 2025

Parámetro	Fuente	Concentración	± U ¹	LMP ²	Regla de decisión ³
Material Particulado	Caldero 1	23,8	± 1,7	100	Cumple
	Caldero 2	< L.C.	N.E.	100	Cumple
	Caldero 3	50,2	± 4,3	100	Cumple
	Generador	N.M.	N.A.	N.A.	N.A.
Monóxido de Carbono	Caldero 1	300,8	± 15,1	N.A.	N.A.
	Caldero 2	755,7	± 28,6	N.A.	N.A.
	Caldero 3	194,0	± 7,4	N.A.	N.A.
	Generador	< L.C.	N.E.	N.A.	N.A.
Óxidos de Nitrógeno	Caldero 1	< L.C.	N.E.	650	Cumple
	Caldero 2	52,3	± 2,2	650	Cumple
	Caldero 3	255,5	± 10,1	650	Cumple
	Generador	327,8	± 12,0	1900	Cumple
Dióxido de Azufre	Caldero 1	< L.C.	N.E.	N.A.	N.A.
	Caldero 2	50,5	± 2,3	N.A.	N.A.
	Caldero 3	45,9	± 5,2	N.A.	N.A.
	Generador	< L.C.	N.E.	1500	Cumple

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre 2025



Tabla 3. Resultados y conformidad de material particulado y gases de combustión (corrección de oxígeno: 18 %)

Fuente	Parámetro	Concentración	± U ¹	LMP ²
Caldero 2	Material particulado	< L.C.	N.E.	200
	Monóxido de carbono	194,4	± 8,8	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	113,0	± 7,2	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.
Caldero 1	Material particulado	Sin carga	N.E.	200
	Monóxido de carbono	Sin carga	N.E.	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	Sin carga	Sin carga	800
	Dióxido de azufre	Sin carga	N.E.	N.A.

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre 2025, Extractora Tysaia

Tabla 3. Resultados y conformidad de material particulado y gases de combustión (corrección de oxígeno: 18 %)

Fuente	Parámetro	Concentración	± U ¹	LMP ²
Caldero 1	Material particulado	10,9	± 0,4	200
	Monóxido de carbono	1207,8	± 45,7	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	243,3	± 9,6	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.
Caldero 2	Material particulado	96,5	± 3,4	200
	Monóxido de carbono	509,7	± 19,3	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	79,3	± 3,2	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre 2025, Extractora Río Manso

Tabla 3. Resultados y conformidad de material particulado y gases de combustión (corrección de oxígeno: 18 %)

Fuente	Parámetro	Concentración	± U ¹	LMP ²
Caldero 1	Material particulado	13,6	± 1,0	200
	Monóxido de carbono	835,9	± 32,2	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	63,9	± 4,3	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.
Caldero 2	Material particulado	22,1	± 1,8	200
	Monóxido de carbono	164,8	± 6,9	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	87,3	± 5,4	800
	Dióxido de azufre	39,6	± 2,2	N.A.

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre 2025, Extractora Palmisa

Tabla 3. Resultados y conformidad de material particulado y gases de combustión (corrección de oxígeno: 18 %)

Fuente	Parámetro	Concentración	± U ¹	LMP ²
Caldero 1	Material particulado	111,2	± 6,2	200
	Monóxido de carbono	1083,6	± 41,0	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	133,2	± 5,0	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.
Caldero 2	Material particulado	< L.C.	N.E.	200
	Monóxido de carbono	397,6	± 15,0	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	80,1	± 3,6	800
	Dióxido de azufre	< L.C.	N.E.	N.A.

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre 2025, Extractora Monterrey

Tabla 3. Resultados y conformidad de material particulado y gases de combustión (corrección de oxígeno: 18 %)

Fuente	Parámetro	Concentración	± U¹	LMP²
Caldero 1	Material particulado	< L.C.	N.E.	200
	Monóxido de carbono	110,5	5,6	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	89,6	3,5	800
	Dióxido de azufre	130,1	6,7	N.A.
Caldero 2	Material particulado	< L.C.	N.E.	200
	Monóxido de carbono	38,9	4,7	N.A.
	Óxidos de nitrógeno	140,2	5,9	800
	Dióxido de azufre	45,4	2,5	N.A.

Monitoreo de emisiones en fuentes fijas de combustión, Noviembre de 2025, Extractora La Comuna

8.18 Residuos

[GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

En La Fabril S.A., Río Manso y Energy & Palma gestionamos los residuos generados en nuestras operaciones mediante procesos de clasificación, almacenamiento, valorización, reciclaje y disposición final, de acuerdo con la normativa y los procedimientos internos de cada sede.

Para efectos del reporte, clasificamos los residuos según su potencial de aprovechamiento y su tipo de gestión en tres grupos principales. Los reciclables o valorizables incluyen materiales como cartón, plástico, papel, chatarra, pallets, lonas, envases y otros elementos aprovechables.

	Residuos reciclables / valorizables	Residuos peligrosos no reciclables	Residuos peligrosos reciclables	Residuos no peligrosos destinados a eliminación o gestión final
	1.777,63	77,06915	24,4852	10.245,09
	Total 12.124,27 ton			
	4,15	217,08	No reportado	24,17
	Total 245,4 ton			
	82,76	17,40	No reportado	74,43
	Total 174,59 ton			
Total	1.864,54	233,37	101,554	9.309,52
	Total 11.508,98 ton			
Gestión aplicada	Reciclaje, valorización o aprovechamiento	Gestión mediante gestores ambientales autorizados	Disposición final con gestor ambiental calificado para el tratamiento de residuos peligrosos	Disposición final o gestión conforme a procedimientos internos

(ton)



Nuestro
desempeño
Social

8



9.1 Prácticas de empleo y contratación responsable

[GRI 401-1, 401-2, 401-3]

Gestionamos procesos de vinculación alineados a nuestra política interna “Selección, contratación e inducción de colaboradores” 208001A. A través de este marco, promovemos prácticas de empleo transparentes con la normativa laboral ecuatoriana, el Acuerdo Ministerial 082 y la Constitución de la República del Ecuador.

Nuestra gestión se rige bajo los siguientes criterios clave:

Inclusión y transparencia:

Garantizamos la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier forma de discriminación. Mantenemos una postura de cero tolerancia frente al trabajo infantil.

Canales oficiales:

Difundimos las vacantes mediante la intranet corporativa, plataformas autorizadas y redes sociales institucionales para asegurar procesos accesibles.

Formalidad documental:

Solicitamos únicamente copias digitales para el expediente laboral, sin retención de documentos originales. Toda la documentación clave (acuerdos de confidencialidad, declaraciones de conflicto de intereses y reglamentos) se entrega y suscribe en el idioma oficial del país.

Supervisión de terceros:

Exigimos a las agencias o proveedores externos de selección alinearse con nuestros lineamientos corporativos. El equipo de Talento Humano supervisa estas actividades mediante la validación de perfiles y entrevistas finales.

En caso de incumplimientos, aplicamos las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa legal vigente.

Condiciones laborales y política salarial

Garantizamos compensaciones que cumplen estrictamente con la normativa laboral ecuatoriana y los salarios mínimos sectoriales aplicables a cada actividad. Bajo este marco, la totalidad de las remuneraciones se otorga exclusivamente en términos monetarios conforme a las condiciones contractuales, por lo que excluimos cualquier esquema de pago a destajo o compensación en especie.

Asimismo, los haberes se actualizan de manera oportuna en función de las disposiciones gubernamentales o de los ajustes definidos por nuestras políticas internas de compensación. Con el fin de asegurar una total transparencia en cada proceso de pago, los descuentos aplicados en los roles corresponden únicamente a obligaciones legales y tributarias, o bien a retenciones expresamente autorizadas por los propios colaboradores a raíz de compromisos comerciales o financieros privados.



Nuevas contrataciones



317

nuevas contrataciones

1

Distribución por género

234



Hombres



Mujeres

83

2

Distribución por grupo etario

139



< 30



Entre 30 y 50

178

3

Distribución territorial



Matriz

150

Guayaquil

84

Sto. Domingo

27

La Fabril mantiene una dinámica sostenida de atracción de talento, fortaleciendo su operación y su impacto en la generación de empleo

Nuevas contrataciones por localidad

47,32%	150	Matriz
26,50%	84	Guayaquil
8,52%	27	Santo Domingo
7,26%	23	Quito
3,79%	12	Cuenca
3,47%	11	Ambato
2,21%	7	Ibarra
0,95%	3	Machala

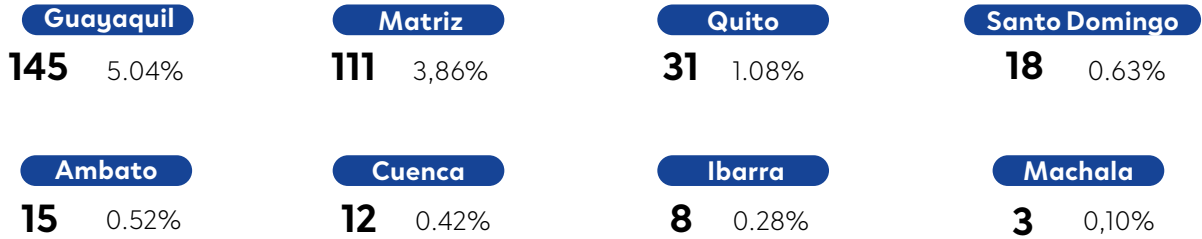


Rotación del personal



A nivel territorial, la mayor rotación se presentó en Guayaquil con 145 casos, seguida de Matriz con 112 y Quito con 31 desvinculaciones.

Rotación de personal por localidad



Como parte de nuestro compromiso con el bienestar y las condiciones laborales de nuestros colaboradores, mantene-mos beneficios orientados a fortalecer la seguridad, asistencia y apoyo económico de nuestro personal.

Entre los beneficios otorgados tanto a colaboradores fijos como eventuales, contamos con:



Permiso parental

Reconocemos el derecho de nuestros colaboradores a acceder a permisos parentales, conforme a la normativa laboral ecuatoriana y a las políticas internas de gestión del talento humano. Durante el periodo de reporte, registramos el uso de licencias asociadas a maternidad, paternidad y cuidado de hijos, como parte de las medidas orientadas a acompa-ñar las responsabilidades familiares del personal.

Un total de 206 colaboradores ejercieron su derecho a algún tipo de permiso parental durante el año, distribuidos de la siguiente manera:

Permiso parental



Retorno y permanencia laboral

Una vez finalizadas las licencias, 197 colaboradores se reincorporaron a sus funciones, lo que representa una tasa de retorno del 95,63 %. Adicionalmente, 196 cola-boradores continuaban formando parte de La Fabril 12 meses después de su reincorporación, alcanzando una tasa de permanencia del 99,49 % respecto de quienes retornaron a sus puestos.

99.49%

tasa de permanencia



En Energy & Palma regulamos los procesos de contratación bajo el procedimiento EP-GTH-PRO-001, vigente desde junio de 2025. Este lineamiento promueve prácticas laborales alineadas con la normativa ecuatoriana y los principios corporativos de ética e integridad.

Llevamos a cabo los procesos de vinculación de manera directa a través de mecanismos de selección administrados por la propia organización. Esta gestión directa asegura el cumplimiento de las siguientes condiciones operacionales:

Resguardo documental:

En cumplimiento de las políticas internas y de la legislación laboral, no se retiene ningún documento original de identidad de los colaboradores.

Transparencia contractual:

La formalización del empleo contempla la entrega de contratos legalizados, avisos de entrada al IESS, reglamentos internos y lineamientos de conducta corporativa.

Cumplimiento y régimen disciplinario:

Ante cualquier incumplimiento o falta a la normativa laboral, ética o disposiciones internas, se aplican las medidas correctivas correspondientes conforme al Código de Trabajo, el Reglamento Interno y las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional, manteniendo la trazabilidad del proceso

Remuneración y condiciones laborales

Estructuramos nuestros esquemas de remuneración conforme a la normativa laboral ecuatoriana y a las características operativas de nuestras actividades. Para el personal administrativo, mantenemos una modalidad de pago compuesta por un 40% de anticipo quincenal y un 60% de pago mensual, mientras que para el personal agrícola realizamos pagos mensuales conforme a las condiciones contractuales establecidas.

Todos los pagos efectuados por la organización se realizan de manera monetaria mediante transferencia bancaria. No mantenemos esquemas de compensación en especie ni modalidades de pago mediante bienes o servicios.

Gestión laboral en la cadena de suministro

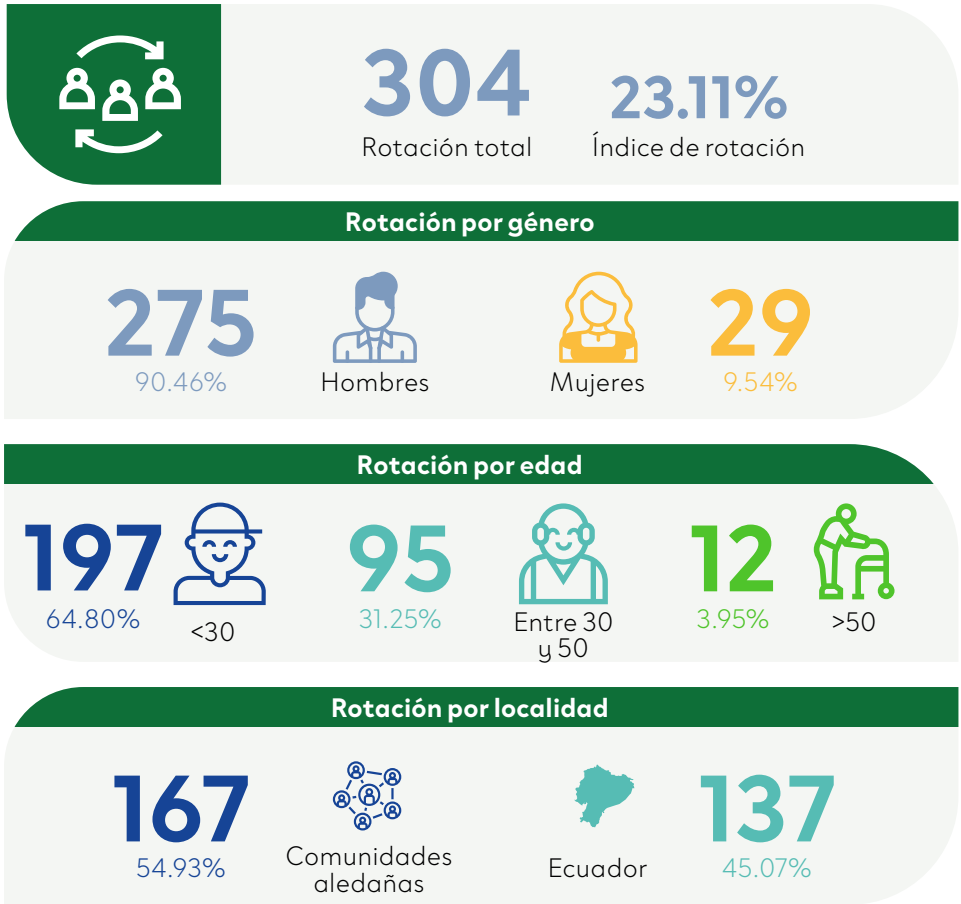
A través del procedimiento EP-GTH-PRO-002, la organización regula la gestión interna de nómina, beneficios, pagos y aportaciones al IESS de los colaboradores directos, bajo estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Asimismo, en la relación con nuestros proveedores exigimos documentación de soporte que respalde de forma transparente sus obligaciones laborales y previsionales. Este proceso prioriza la verificación de contratos de trabajo, el pago oportuno de beneficios y la constancia de afiliación de sus trabajadores al IESS, asegurando vínculos comerciales éticos y alineados con el marco normativo ecuatoriano.

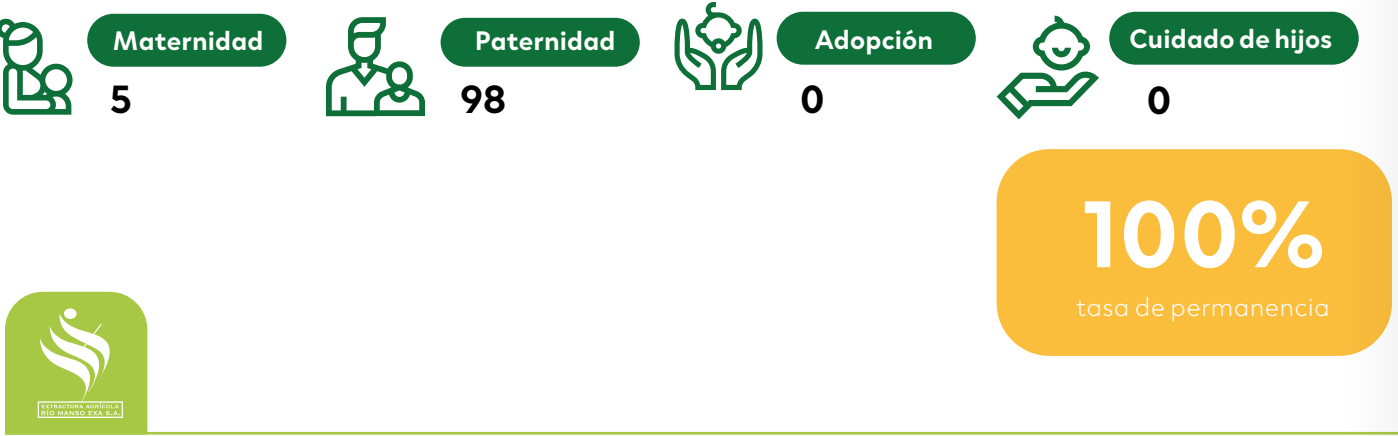
Nuevas contrataciones



Rotación del personal



Permiso parental



EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA S.A.

Regulamos la vinculación de personal mediante procesos de selección directa y canales propios, prescindiendo del uso de agencias de empleo externas para garantizar el control, la trazabilidad y la transparencia contractual. Bajo este marco formal, las condiciones de trabajo se alinean estrictamente con las necesidades operativas y la normativa legal vigente.

En materia retributiva, administramos la nómina mediante esquemas fijos determinados por las horas laboradas y el perfil del cargo, excluyendo cualquier tipo de remuneración variable. Todos los pagos y deducciones se gestionan bajo la legislación ecuatoriana, asegurando un control ordenado y el cumplimiento estricto de las obligaciones laborales frente a los colaboradores.

Seguimiento a servicios tercerizados

Con el objetivo de mitigar riesgos en la cadena de valor, el Departamento de Talento Humano audita y realiza un seguimiento continuo al cumplimiento de la normativa laboral por parte de los proveedores externos de alimentación y transporte. Esta verificación asegura que las empresas contratadas operen bajo condiciones compatibles con la legislación vigente, promoviendo relaciones comerciales éticas y responsables.

Pilares de la gestión de Talento Humano Río Manso



Prestaciones para nuestros colaboradores

Gestionamos las prestaciones laborales en nuestras ubicaciones operativas significativas —plantas extractoras, CCAP y oficinas administrativas— conforme a la normativa ecuatoriana vigente y según la modalidad contractual de cada colaborador.

Durante el periodo reportado, el personal recibió los beneficios legales correspondientes, incluyendo la afiliación al IESS y la cobertura del seguro de accidentes; adicionalmente, la organización mantiene beneficios complementarios como créditos corporativos, los cuales excluyen al personal con contrato de temporada debido a la naturaleza de su relación laboral.

Permiso parental

Respetamos y protegemos la vida familiar de nuestros colaboradores y lo demostramos en nuestras cifras.



Maternidad

3



Paternidad

11

100%

tasa de permanencia



9.2 Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales

[GRI 402-1]



Quando hacemos cambios los comunicamos de manera anticipada para garantizar la información oportuna sobre su alcance, implicaciones y medidas asociadas. En términos generales, la organización notifica estas modificaciones con un plazo mínimo de dos semanas, el cual se ajusta según la naturaleza y el impacto del proceso para asegurar una transición ordenada.

Bajo criterios de planificación mayor, las reestructuraciones relevantes pueden socializarse hasta con dos meses de antelación; ejemplo de ello fue el cierre ordenado de las plantas productivas en Guayaquil para su integración al Complejo Industrial Montecristi. Asimismo, las negociaciones de contratos colectivos se desarrollan con la participación directa y el aval de los representantes de los trabajadores, promoviendo un diálogo laboral transparente cuyas condiciones acordadas son de conocimiento general en toda la compañía.

9.3 Salud, seguridad y bienestar en operaciones agroindustriales

[GRI 403-1, GRI 403-8]



Es nuestro deber gestionar la salud y seguridad en el trabajo mediante un sistema alineado con la normativa legal ecuatoriana vigente. Esta gestión se respalda en una política integrada que define los lineamientos corporativos para la prevención de riesgos, la protección de la salud y la mejora continua, complementándose con procedimientos internos en GPP para la planificación, implementación y control de la seguridad ocupacional.

El alcance del sistema aplica a todos los colaboradores directos y se extiende al 100 % del personal externo — incluyendo contratistas, proveedores y visitantes— lo que abarca a un universo de 10.345 trabajadores que no son empleados, garantizando mediante inducciones, controles de ingreso y medidas preventivas la reducción de riesgos laborales.



De igual manera, en Río Manso EXA S.A. y Energy & Palma S.A. mantenemos implementados Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fundamentados en requisitos legales nacionales y en la normativa andina (Decisión 584 y Resolución 957), orientados a la protección de la integridad física y mental de las personas.

Respaldadas en el principio de “un trato justo y un trabajo seguro”, ambas organizaciones ejecutan políticas enfocadas en la identificación de peligros del sector palmicultor, asignación de recursos, investigación de incidentes y capacitación continua.

Asimismo, el frente de salud ocupacional complementa la estrategia a través de:

- Atenciones médicas internas
- Seguimiento de ausentismo
- Control de morbilidad
- Evaluaciones médicas ocupacionales cronológicas (preocupacionales, periódicas, de reintegro y de retiro)

La recopilación y trazabilidad de estos datos se administra centralizadamente a través de la plataforma de Control de Acceso, herramienta digital que registra los ingresos y facilita el control documental junto con la gestión preventiva de toda persona externa durante su permanencia en las instalaciones.

El sistema estructura transversalmente sus componentes administrativos, operativos y de talento humano para abarcar el control de riesgos, planes de emergencia y uso de equipos de protección personal, extendiendo este también a contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes.

Esta gestión preventiva se operativiza mediante matrices de riesgo, programas de inspección y planes específicos; destaca el plan de seguridad industrial 2025 de Energy & Palma que incorpora análisis de tareas, diálogos periódicos, entrenamiento de brigadas y permisos de alto riesgo.



Cobertura del sistema de salud y seguridad a personal externo

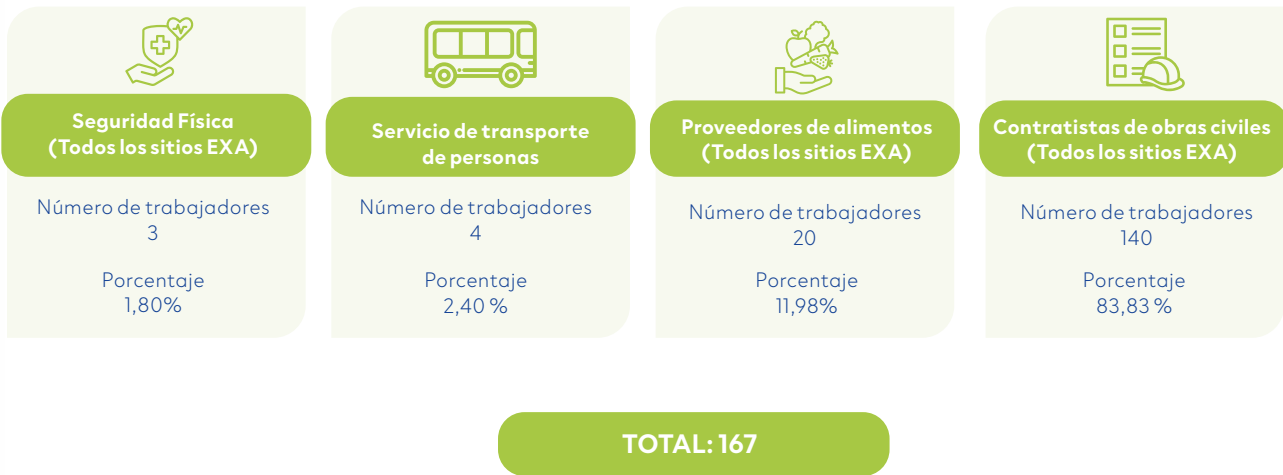
Aplicamos controles, inducciones y registros de ingreso para mitigar la exposición a riesgos de nuestro personal externo. Durante 2025, el sistema amparó sin exclusiones al 100 % del personal externo registrado, sumando un total de 89 trabajadores que no son empleados directos; esta población se distribuyó en 26 proveedores de alimentos (29,21 %), 25 proveedores de movilización (28,09 %), 23 contratistas de obra (25,85 %) y 15 miembros de seguridad física (16,85 %).

La trazabilidad de esta información se gestiona mediante el registro de fichas preocupacionales elaboradas por los dispensarios médicos y las inducciones administradas por el área de Seguridad Industrial, mecanismos que se complementan con el control centralizado de Talento Humano.



Cobertura del sistema de salud y seguridad a personal externo

Extendemos nuestra cobertura preventiva de manera integral al personal externo que ingresa o desarrolla actividades en sus instalaciones y sitios de operación, aplicando controles preventivos, lineamientos de seguridad e inducciones según la naturaleza de sus funciones. Durante el periodo reportado, el sistema amparó a un total de 167 trabajadores que no son empleados directos.



9.4 Gestión preventiva de riesgos laborales e investigación de incidentes y accidentes

[GRI 403-2]



El departamento de Seguridad Industrial y Ambiente de La Fabril gestiona la identificación de peligros y la evaluación de riesgos ocupacionales mediante metodologías periódicas basadas en una matriz de probabilidad y consecuencia.

Este análisis sistemático determina el nivel de exposición de los puestos de trabajo —considerando grupos vulnerables y actividades específicas— y prioriza la mitigación de riesgos aplicando de forma estricta la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, ingeniería, administración y equipos de protección personal). Los resultados obtenidos sirven de base fundamental para planificar, auditar y actualizar las intervenciones en todos los procesos operativos.

Para robustecer la cultura preventiva, el Reglamento Interno de HSE obliga a los trabajadores a comunicar de forma oportuna a sus jefes inmediatos cualquier acto, daño de maquinaria o condición subestándar que amenace la integridad física o los bienes de la empresa, disponiendo para ello de un formulario formal en línea que canaliza los reportes hacia el área de Seguridad Industrial para su análisis y cierre.

Asimismo, la normativa interna ampara el derecho de los colaboradores a interrumpir sus actividades ante un peligro inminente, suspendiendo la tarea hasta que la jefatura evalúe y mitigue el riesgo. Ante la ocurrencia de incidentes o accidentes que involucren a personal propio o externo, el evento es reportado de inmediato por los afectados o testigos vía telefónica o correo electrónico; esto activa de forma automática el procedimiento formal IO-10110H Investigación de Incidentes - Accidentes, el cual determina las causas raíz y define acciones correctivas orientadas a evitar la recurrencia y asegurar la mejora continua del sistema de gestión.



Aunque ambas compañías comparten la misma política preventiva en el sector palmicultor, la gestión documental se ejecuta de forma independiente:

Río Manso EXA

Valora sus riesgos mediante la Matriz GTC 45 y realiza evaluaciones higiénicas periódicas con laboratorios externos acreditados.

Energy & Palma

Implementa metodologías de Análisis de Riesgo de Tareas (ART), Análisis de Trabajo Seguro (ATS) y observaciones planeadas en campo.

Garantías y protección al trabajador

Se promueve una cultura de prevención activa donde todo el personal (propio y externo) dispone de canales de reporte (buzones, formatos físicos y opciones anónimas en Río Manso). Ambas operaciones garantizan por reglamento el derecho a interrumpir actividades ante un peligro inminente, actuando de buena fe y libre de represalias.

Garantía de competencia

El control operativo está respaldado por especialistas. Energy & Palma cuenta con un equipo permanente de ingenieros en seguridad industrial, médicos ocupacionales y paramédicos, mientras que Río Manso asegura sus mediciones con equipos técnicos calibrados y certificados.

Ciclo de investigación y cierre

Ante cualquier incidente, se activa un protocolo de levantamiento de evidencias en campo. Los hallazgos no solo corrigen el evento, sino que alimentan la actualización de matrices de riesgo, capacitaciones, reentrenamientos y la difusión de lecciones aprendidas para evitar la recurrencia.

9.5 Servicios de salud en el trabajo

[GRI 403-3]

Acceso universal y cobertura integral

1 Las empresas del grupo garantizan el acceso irrestricto a servicios de salud en horarios adaptados a las jornadas laborales. Mientras La Fabril y Energy & Palma centran sus esfuerzos en la vigilancia médica según los riesgos inherentes al puesto. Río Manso EXA expande su propuesta de valor ofreciendo atención ambulatoria para patologías comunes y de salud general, asegurando un acompañamiento médico transversal.

Programas de prevención y alianzas estratégicas

2 La gestión médica se complementa con iniciativas de bienestar adaptadas a cada realidad operativa:



La Fabril prioriza programas de salud reproductiva, salas de lactancia y prevención del consumo de sustancias.



Energy & Palma ejecuta capacitaciones mensuales y campañas preventivas de vacunación, desparasitación y vitaminización en coordinación directa con el Ministerio de Salud Pública (MSP).

Otros voluntarios

Como por ejemplo: Programas de Bienestar Social 2025

1. Conecta con tus finanzas.
2. Conecta con tu nutrición.
3. Conecta con tu bienestar emocional.
4. Impulso Juvenil.
5. Regreso a clases.
6. Acompañando a mamá y papá.
7. Juntos por un entorno sin violencia.

Respuesta a emergencias y rigor documental

3 Para garantizar la continuidad del cuidado, Energy & Palma dispone de atención paramédica permanente y servicio de ambulancia para traslados de alta complejidad, administrando stock de medicamentos con registro de descargo. En todo el grupo, la información médica se maneja bajo estricta confidencialidad en archivos físicos o historias clínicas, generando informes periódicos que las gerencias y jefaturas utilizan como insumo estratégico para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

9.6 Participación, consulta y comunicación en seguridad y salud en el trabajo

[GRI 403-4]

1

Estructura y gobernanza de los organismos paritarios

El Grupo garantiza la representación democrática y la corresponsabilidad laboral a través de comités paritarios que integran de forma equitativa las visiones operativa y administrativa. La estructura se despliega de la siguiente manera:

La Fabril:

Cuenta a nivel nacional con seis Comités Paritarios y dos Delegados de Seguridad que sesionan de forma bimestral, respaldados por la asesoría técnica del Jefe de Seguridad Industrial y el Médico Ocupacional.

Energy & Palma:

Mantiene un Comité Paritario central conformado por 12 miembros (seis de los trabajadores y seis de la empresa) con sesiones mensuales y cuyo desempeño anual se reporta formalmente en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

Río Manso EXA S.A.:

Se dispone de seis (6) Comités Paritarios y descentraliza su gestión mediante el Comité Paritario de Planta Tysaisa (periodo 2024-2026) y el Subcomité Paritario de Planta Monterrey (periodo 2024-2025), ambos constituidos bajo el marco del Decreto Ejecutivo 255 y la Decisión 584 del Instrumento Andino.

2

Funciones clave de consulta y control preventivo

Estos organismos actúan como el canal oficial para que los colaboradores presenten requerimientos, alertas o consultas sobre sus entornos laborales. Sus facultades principales incluyen velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos, inspeccionar de forma periódica las instalaciones, evaluar y emitir criterios técnicos sobre el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y coadyuvar en las campañas de salud dirigidas a toda la organización.

3

Canales de comunicación y difusión de la cultura SSO

Para asegurar la transparencia y la mejora continua, las tres empresas socializan activamente los objetivos, metas, resultados de auditorías y el desempeño general de sus Sistemas de Gestión de SSO. La difusión de la cultura preventiva se realiza de forma transversal combinando medios digitales y presenciales: boletines informativos mensuales, correos institucionales, mensajería instantánea (WhatsApp), jornadas de capacitación técnica y un flujo de comunicación directa en cascada desde los líderes de proceso hacia sus equipos de trabajo.



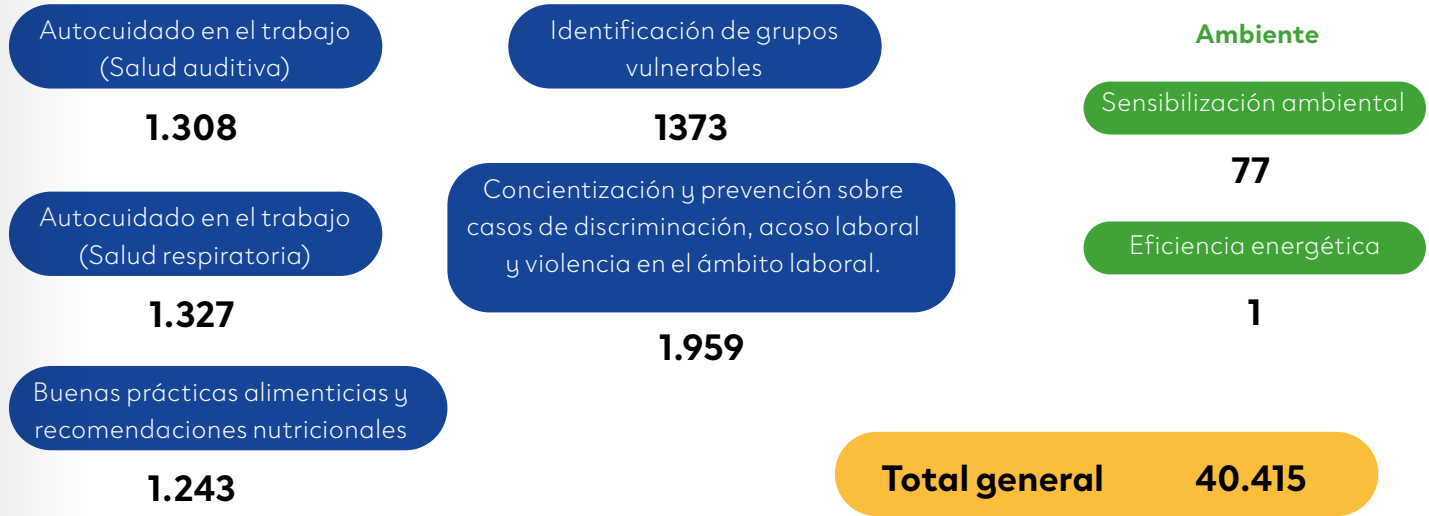
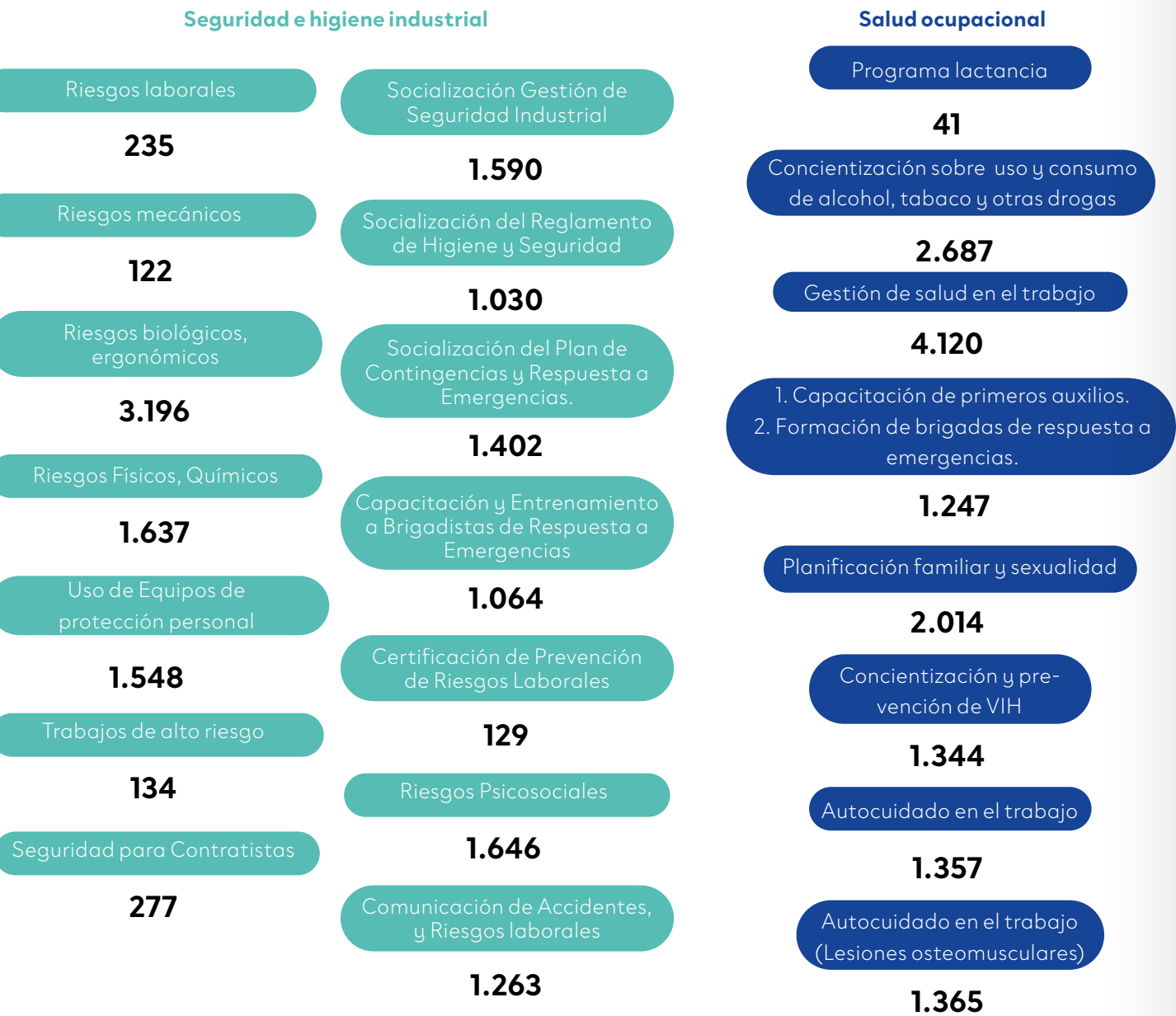
9.7. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

[GRI 404-1, 404-2, 404-3, 403-5, 410-1]



Estructuramos los procesos de capacitación según necesidades legales, técnicas, normativas y de desarrollo, considerando los riesgos ocupacionales identificados para cada puesto de trabajo.

Durante 2025, registramos 9.723 participaciones acumuladas en actividades de capacitación relacionadas con seguridad, salud ocupacional, prevención de riesgos y programas complementarios. Este dato corresponde a participaciones acumuladas, debido a que un mismo colaborador pudo haber asistido a más de una capacitación durante el periodo.



La estrategia de capacitación del Grupo prioriza la mitigación de riesgos en tareas de alta exposición mediante la habilitación de personal estrictamente calificado.

Energy & Palma enfoca su gestión en la actualización rigurosa de competencias validadas por entes certificados externamente, garantizando que actividades críticas —como los trabajos con riesgo eléctrico y la operación de palas de carga— sean ejecutadas exclusivamente por operadores autorizados y técnicamente aptos.

Río Manso EXA complementa este enfoque con su Plan de Entrenamientos Programados, un esquema de instrucción práctica en sitio dirigido a operarios de puestos específicos como calde-ristas, prensistas, esterilizadores, operadores de payloader y personal a cargo del despacho de aceite rojo, abarcando maniobras complejas en altura, espacios confinados, trabajos en caliente y bloqueos electromecánicos.

Cultura preventiva y planes de capacitación

Con el objetivo de internalizar la seguridad en toda la estructura organizacional, Río Manso EXA despliega su Plan de Capacitaciones y Socializaciones Internas, el cual tiene un alcance del 100 % de la nómina. Este programa instruye de manera transversal en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, planes de contingencia, formación activa de brigadistas y en la identificación y control de los cinco factores de riesgo laboral (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales).

Para evitar que la formación se limite a eventos aislados, se implementan metodologías de aprendizaje continuo en los frentes de trabajo. Río Manso EXA ejecuta su Plan de Diálogos Programados de Seguridad, microespacios dinámicos de sensibilización que involucran tanto a las áreas administrativas como a los sectores más operativos (producción, mantenimiento, estibadores, laboratorio y campo genético).

9.8. Promoción de la salud de los trabajadores

[GRI 403-6]



Marco regulatorio y alcance transversal de la gestión médica

El Grupo estructura sus servicios médicos bajo estricto cumplimiento de la normativa nacional e internacional, destacando el Acuerdo Ministerial 1404 (Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas) —reconocido por el Ministerio del Trabajo y el IESS— y los principios preventivos del Convenio 161 de la OIT.



En La Fabril y Río Manso EXA, el sistema es liderado por especialistas en medicina ocupacional y prevención de riesgos, extendiendo sus lineamientos y controles de manera transversal a colaboradores directos, personal externo, contratistas, proveedores y visitantes dentro de las instalaciones.

Infraestructura y disponibilidad de servicios de salud

Para garantizar una respuesta oportuna ante necesidades médicas, se dispone de facilidades físicas y horarios adaptados a la dinámica del negocio.



Energy & Palma cuenta con dos consultorios generales autorizados estratégicamente ubicados en sus zonas de operación, los cuales brindan consulta preventiva y ambulatoria de 07h00 a 17h00 a personal propio y contratistas. Para contingencias críticas, la empresa asegura cobertura de emergencias las 24 horas de lunes a viernes, y mantiene personal paramédico y de enfermería los sábados para traslados y derivaciones a centros de salud de mayor complejidad.



Programas de bienestar integral y comunicación preventiva

La promoción de la salud trasciende el ámbito estrictamente laboral para enfocarse en el cuidado preventivo integral y los hábitos de vida saludables de los colaboradores.



Energy & Palma ejecuta activamente cuatro programas corporativos: el Programa Integral de Prevención del Uso y Consumo de Drogas, el Programa de Fomento y Prevención de VIH/SIDA, el Programa de Protección de Grupos Vulnerables y el Programa de Riesgos Psicosociales, complementados con jornadas de inmunización.



Esta estrategia de bienestar se potencia mediante el despliegue mensual de boletines informativos que educan en la prevención de enfermedades comunes, autocuidado y hábitos saludables, impulsando el bienestar de los trabajadores tanto dentro como fuera de la organización.

9.9 Prevención y mitigación de riesgos de seguridad y salud en relaciones comerciales

[GRI 403-7]



El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Fabril incluye lineamientos estrictos para mitigar riesgos asociados a visitas, contratistas y proveedores. Como primer filtro, el proceso de ingreso exige la validación documental obligatoria para asegurar que todo el personal externo cumpla los requisitos de la organización antes de acceder a las instalaciones.

Para las visitas se aplica un protocolo de acompañamiento permanente desde el ingreso hasta la salida, lo que reduce su exposición a los peligros de las áreas operativas. En el caso de los proveedores que ejecutan trabajos en sitio, tras la verificación documental inicial, reciben una inducción de SST sobre los riesgos y medidas preventivas de su tarea; posteriormente, el Departamento de Seguridad Industrial supervisa el cumplimiento de los controles en campo para garantizar operaciones comerciales seguras.

Tanto Extractora Agrícola Río Manso EXA como Energy & Palma mantienen actualizado su Plan de Emergencia y Contingencias, una herramienta alineada con la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional que protege a los trabajadores, instalaciones y personal externo. Este instrumento establece los lineamientos de actuación ante incendios, desastres naturales, amenazas antrópicas o accidentes médicos en el entorno operativo.

La estandarización de estos protocolos organiza la respuesta institucional, define responsabilidades claras, orienta la comunicación interna y agiliza la activación de controles críticos. De esta manera, el plan funciona como un mecanismo eficaz de prevención y reacción rápida que mitiga los impactos sobre la integridad de las personas.

9.10 Desempeño en seguridad laboral y salud ocupacional

[GRI 403-9, 403-10]

Para el periodo reportado, Grupo La Fabril consolidó la información de lesiones por accidente laboral de sus tres operaciones.

Colaboradores				
	Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	1	0
	Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	8 con incapacidad	37	14
	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	55 con incapacidad	29	41
	Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	1,69	1,61	6,78

Principales tipos de lesiones por accidente laboral

LA FABRIL	ENERGY & PALMA	EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA
Contusión de la región lumbosacra y pelvis	Torceduras	Heridas de dedo de la mano sin daño
Esguince y torcedura de tobillo	Traumas	Contusión de dedos de la mano
Contusión de dedos de la mano	Quemaduras	Traumas
Trastorno interno de la rodilla	Dorsalgia	Dorsalgia
Herida de dedo de la mano sin daño	Herida	Traumas
	Lesión ocular	Quemaduras

Cantidad de horas trabajadas

LA FABRIL	6.490.530,08
ENERGY & PALMA	3.607.056
EXTRACTORA AGRÍCOLA RÍO MANSO EXA	1.209.248

En el periodo también realizamos seguimiento a las lesiones por accidente laboral ocurridas en trabajadores que no son empleados directos, pero cuyas actividades se desarrollan dentro de nuestras instalaciones o bajo condiciones vinculadas a nuestras operaciones. Esta información incluye personal externo, contratistas y proveedores.

Trabajadores que no son empleados				
	Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
	Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	1	0	0
	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	6	0	0

Principales tipos de lesiones por accidente laboral

LA FABRIL
Fractura de hueso del metatarso del pie
Amputación traumática dedo de la mano
Energy y Palma / Río Manso Exa
N/A

Medidas aplicables para disminuir peligros y riesgos laborales

Las medidas de intervención resultantes de la investigación de accidentes, evaluación de riesgos y actualización de matrices priorizan la jerarquía de controles para mitigar peligros antes de recurrir al equipo de protección personal (EPP).

El proceso inicia con la evaluación para eliminar el riesgo mediante el rediseño de actividades mecánicas o de altura; si no es viable, se sustituyen herramientas y métodos de trabajo. A nivel de ingeniería, se implementan resguardos físicos en partes móviles, barreras y señalización. Estos esfuerzos se complementan con controles administrativos como permisos de trabajo, análisis de tareas, capacitaciones y difusión de lecciones aprendidas. El uso de EPP constituye la última barrera operativa, con un esquema estricto de entrega, mantenimiento y reposición.

Durante el periodo reportado, no se registraron fallecimientos ni casos de dolencias o enfermedades laborales calificadas, tanto en empleados directos como en el personal externo controlado por la organización. A pesar de la ausencia de patologías registradas, la empresa mantiene bajo vigilancia preventiva factores de riesgo ergonómico e industrial con potencial de afectación, tales como el levantamiento manual de cargas, movimientos repetitivos y la exposición a polvos o aerosoles.

9.11 Diversidad de órganos de gobierno

[GRI 405-1]

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

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ÁREA, GÉNERO, EDAD Y DISCAPACIDAD GRUPO LA FABRIL

Dirección	Género		Edad			Otros
	Femenino	Masculino	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	
Auditoría	0,24%	0,14%	0,03%	0,24%	0,10%	0,00%
Cadena de suministros	5,21%	57,11%	7,30%	44,63%	10,39%	2,33%
Comercial B2B	1,49%	1,84%	0,17%	2,75%	0,42%	0,03%
Financiera	1,88%	3,58%	0,70%	3,55%	1,22%	0,42%
Gerencia general	0,28%	0,28%	0,03%	0,31%	0,21%	0,00%
Investigación y desarrollo	1,01%	0,80%	0,38%	1,08%	0,35%	0,07%
Legal	0,07%	0,03%	0,00%	0,07%	0,03%	0,00%
Marketing B2C	0,90%	0,24%	0,07%	1,04%	0,03%	0,00%
Proyectos	0,24%	0,49%	0,07%	0,49%	0,17%	0,00%
Talento humano	1,46%	0,35%	0,38%	1,36%	0,07%	0,00%
Transformación organizacional	0,10%	0,28%	0,17%	0,21%	0,00%	0,00%
Ventas B2C	12,13%	9,84%	4,07%	17,27%	0,63%	0,17%
Total	25,03%	74,97%	13,38%	72,99%	13,63%	3,02%

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



ANÁLISIS DE PERSONAL POR DIVISIÓN RRHH 2025

Dirección	Género		Edad			Otros
	Femenino	Masculino	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	
Administración	1.6%	3.9%	0.9%	3.3%	1.4%	0.6%
Control de Procesos	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%
Extractora	0.2%	5.5%	2.1%	3.0%	0.6%	0.0%
Fertilización	0.3%	5.0%	2.3%	2.3%	0.6%	0.0%
Invest. y Desarrollo	0.6%	1.0%	0.2%	0.9%	0.6%	0.1%
Logística & Taller	0.0%	5.5%	0.7%	3.0%	1.8%	0.2%
Plantación	7.9%	62.9%	31.9%	32.6%	6.3%	1.0%
Sanidad Vegetal	0.0%	4.4%	3.0%	1.0%	0.3%	0.0%
Seguridad & Salud Ocupacional	0.2%	0.2%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
Siembra	0.0%	0.3%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%
Sostenibilidad	0,1%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
Total	11,1%	88.9%	41,3%	47.2%	11.5%	1.8%



Dirección	Género		Edad			Otros
	Femenino	Masculino	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	
Dpto. Adquisiciones Y Logística	0.2%	2.6%	0.0%	1.9%	1.0%	0.5%
Dpto. Compra Materia Prima	0.2%	5.0%	2.2%	3.1%	0.0%	0.7%
Dpto. Contabilidad	1.0%	1.2%	0.2%	1.0%	1.0%	0.0%
Dpto. Financiero	1.0%	0.2%	0.2%	0.7%	0.2%	0.0%
Dpto. Mantenimiento	0.0%	12.4%	2.2%	8.9%	1.4%	0.2%
Dpto. Medio Ambiente	1.0%	2.2%	0.7%	2.2%	0.2%	0.0%
Dpto. Producción	3.1%	51.0%	21.1%	27.8%	5.3%	1.9%
Dpto. Proyectos Y Procesos	0.5%	0.2%	0.2%	0.5%	0.0%	0.0%
Dpto. Rastreo Y Monitoreo	0.7%	4.3%	3.3%	1.7%	0.0%	0.0%
Dpto. Seguridad Física Y Portería	0.0%	5.3%	0.5%	3.1%	1.7%	0.0%
Dpto. Seguridad Y Salud Ocupacional	1.7%	0.5%	0.2%	1.7%	0.2%	0.2%
Dpto. Sistemas De Información	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%
Dpto. Talento Humano	1.2%	0.7%	0.2%	1.4%	0.2%	0.2%
Dpto. Técnico Agrícola	0.2%	1.2%	0.5%	0.7%	0.2%	0.0%
Gerencia Administrativa	0.5%	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
Gerencia General	0.5%	0.2%	0.0%	0.2%	0.5%	0.0%
Total	11.7%	88.3%	31.6%	56.0%	12.4%	4%

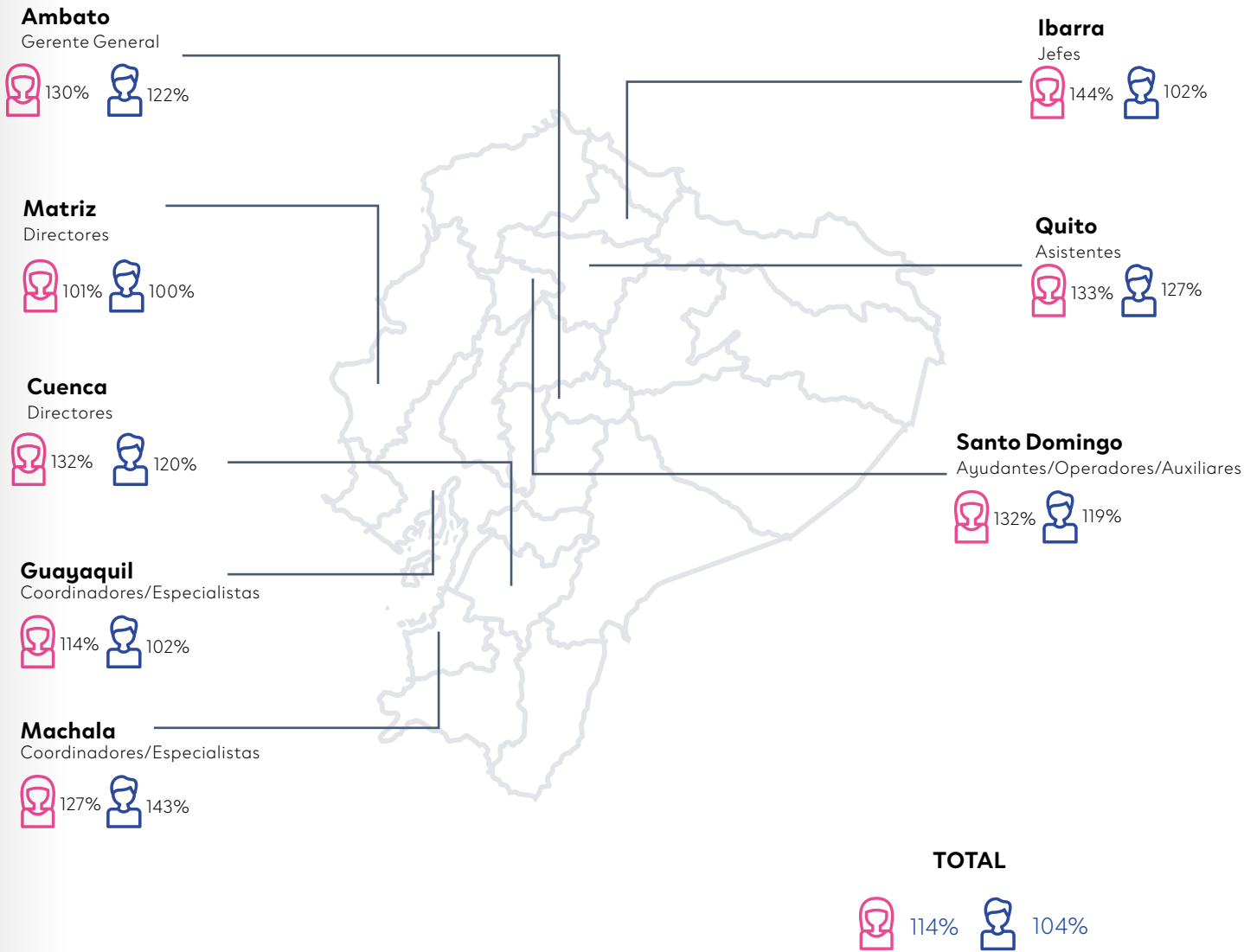
9.12 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

[GRI 405-2]

Ratio: Remuneración colaborador/mediana de remuneración de colaboradores del nivel correspondiente.

La Fabril evaluó la remuneración por género, categoría laboral y localidad mediante la relación de los salarios frente a la mediana interna de cada nivel. A nivel de puestos, las categorías de asistentes y ayudantes/operadores/auxiliares registran una paridad porcentual entre mujeres y hombres; el resto de los segmentos presenta variaciones salariales ordinarias debido a la antigüedad, responsabilidades específicas y la estructura de los cargos.

Por localidad, las variaciones respecto a la mediana responden a la composición demográfica y operativa de cada centro de trabajo. Estos resultados sirven como métrica interna para el monitoreo de la equidad salarial y la actualización de las políticas de compensación. Cabe señalar que los valores reportados expresan la posición del salario frente a la mediana de referencia del nivel y no constituyen una brecha salarial directa entre géneros.



9.13 Discriminación

[GRI 406-1]

En el periodo reportado, La Fabril registró un caso de presunta discriminación, acoso o violencia. La compañía activó de inmediato el protocolo interno de prevención para su análisis y seguimiento; el caso fue gestionado y cerrado en su totalidad dentro del mismo periodo, por lo que no existen procesos pendientes.

Por su parte, Energy & Palma y Extractora Agrícola Río Manso EXA S.A. no registraron incidentes de discriminación. El Grupo ratifica su rechazo a toda forma de acoso, violencia o trato desigual, promoviendo de manera transversal entornos laborales basados en el respeto, la dignidad y la igualdad de oportunidades.

9.14 Trabajo infantil y trabajo forzoso u obligatorio

[GRI 408-1, 409-1]

Grupo La Fabril garantiza la protección de los derechos laborales y la prevención del trabajo infantil y forzoso a través de su Guía de Conductas Éticas, documento alineado con la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por el Ecuador. Estas directrices prohíben de forma estricta cualquier práctica contraria a la dignidad humana y aseguran entornos operativos responsables en todas las unidades de negocio.

Para la detección temprana y mitigación de riesgos éticos, la organización dispone de una línea de denuncia confidencial y anónima para colaboradores y terceros. El Comité de Ética centraliza, investiga y gestiona de forma interna todos los reportes recibidos por este canal, asegurando la aplicación de sanciones oportunas y la transparencia en la cadena de valor.

¿Cómo puedes realizar una denuncia?

Para acceder a la Línea Ética del Grupo La Fabril se han habilitado los siguientes canales:



Número único 5505080 Ext. 2
(Anteponer el código de provincia)

Fortalecemos nuestros mecanismos de debida diligencia mediante auditorías sociales SMETA. Estas evaluaciones externas auditan las jornadas de trabajo, remuneraciones, salud y seguridad, y el cumplimiento estricto de la abolición del trabajo infantil y forzoso, tanto en las operaciones propias como en la cadena de suministro. El proceso identifica oportunidades de mejora y establece planes de acción correctiva inmediatos ante cualquier desviación, consolidando la gestión de relaciones laborales justas y responsables.

9.15 Desarrollo local impulsado desde nuestras operaciones

[GRI 413-1]

Diagnóstico participativo y planes de desarrollo en el territorio

Durante el periodo 2025, el Grupo ejecutó procesos de relacionamiento, evaluación de impactos y gestión participativa en el 100 % de sus operaciones



Mitigación de impactos y áreas de influencia operativa

Las operaciones de Energy & Palma se concentran en el cantón San Lorenzo (provincia de Esmeraldas), abarcando las parroquias Concepción, Carondelet, Tambillo, Calderón, Urbina, San Javier de Cachaví y Tululbí. La actualización de sus estudios ambientales identificó que los principales desafíos de la zona se vinculan al déficit de infraestructura comunitaria y al acceso limitado a servicios básicos. Para mitigar posibles impactos negativos y cooperar con la calidad de vida del entorno, la empresa articula sus programas de inversión social directamente con las necesidades detectadas en estos territorios.



Energy & Palma

Actualizó su Estudio de Impacto Social y Ambiental e implementó Planes Participativos de Desarrollo Comunitario en cuatro localidades prioritarias de su área de influencia: El Encanto, La Boca, San Javier de Cachaví y Urbina. Estos planes, estructurados mediante consultas directas y diagnósticos locales, definen líneas de acción concretas en salud, infraestructura, educación, fortalecimiento organizativo y autonomía productiva.

Río Manso EXA S.A.

Canalizó su vinculación territorial a través del Plan de Manejo Ambiental (PMA) de la operación, instrumento base para ejecutar campañas de salud, capacitaciones técnicas y socializaciones que integran a los actores locales en la gestión de riesgos.



Mecanismos de consulta, gobernanza y atención a reclamos

El Grupo consolidó la confianza con sus grupos de interés (comunidades, líderes locales, trabajadores y proveedores) mediante canales formales de comunicación bidireccional:

Ambas organizaciones ejecutan talleres periódicos de socialización para exponer los resultados de sus monitoreos ambientales y operativos.

Energy & Palma opera un Sistema de Gestión para el Relacionamento Comunitario, el cual incluye un mecanismo formal de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS). Esta plataforma registra las percepciones del entorno y gestiona con plazos definidos los requerimientos de la población, asegurando una relación basada en la escucha activa y la transparencia.

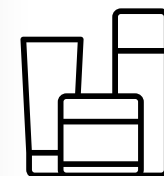
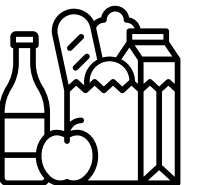
9.16 Transparencia en el etiquetado y confianza del consumidor

[GRI 417-1]

En 2025 la organización garantizó el cumplimiento de los requisitos de etiquetado correspondientes a cada categoría de producto, bajo los mismos criterios normativos del periodo anterior y sin cambios en su enfoque de gestión.

Productos Alimenticios

Cumplen con la norma NTE INEN 1334-1, que define las especificaciones esenciales para el rotulado de alimentos envasados. Adicionalmente, se aplica la norma NTE INEN 1334-2 para regular de forma voluntaria las declaraciones de propiedades nutricionales o saludables, lo que asegura mensajes responsables y verificables.

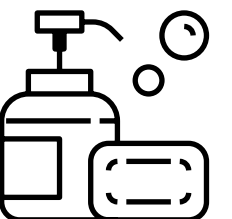


Productos cosméticos

Se rigen por la Resolución N° 2310 (Reglamento Técnico Andino para el Etiquetado de Productos Cosméticos), instrumento que regula la información al consumidor y evita indicaciones que induzcan a error sobre los beneficios o características del producto.

Productos de higiene doméstica y absorbentes de uso personal

Siguen los lineamientos de la Decisión 706, la cual norma el control sanitario, producción, comercialización, importación y almacenamiento bajo criterios estrictos de calidad y seguridad.



Índice de criterios GRI

La Fabril S.A. ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

Sección	Contenido	Temas Tier 1	Ubicación	Requerimiento	Motivo	Explicación
GRI 1: Fundamentos 2021						
GRI 2: Contenidos generales 2021						
La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-1	Detalles organizacionales	12			
	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	20			
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	20			
	GRI 2-4	Actualización de la información	20			
	GRI 2-5	Verificación externa	21			
Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	33			
	GRI 2-7	Empleados	33			
Gobernanza	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	33			
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	40			
	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	41			
	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	41			
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	42			
	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	44			
	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	20			

	GRI 2-15	Conflictos de interés	46			
	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	47			
	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	47			
	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Restricciones de confidencialidad	LA FABRIL S.A., mantiene restricciones en cuanto a eje de gobernanza y prevenimos reportarlo en futuras ediciones.	
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	48			
	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	49			
	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.	
Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4,26			
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	24			
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	24			
	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	26			
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26			
	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	27			
	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	24			
Participación de los grupos de interés	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	52			
	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	36			

130		Grupo La Fabril		Memoria de Sostenibilidad 2025	
Temas materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	56		
	GRI 3-2	Lista de temas materiales	57		
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	201		
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
Desempeño económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	64		
	GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	66		
	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	67		
	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		No aplica	No procede debido a que no recibimos asistencia del gobierno.
Presencia en el mercado	GRI 202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local			No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	68		
Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados			No divulgamos esta información debido a que no realizamos inversiones en infraestructura y preve-mos reportarlo en futuras ediciones.
	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	69		

Índice de criterios GRI						131
Prácticas de abastecimiento	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	69			
Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	-		No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Competencia desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre Competencia	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Fiscalidad	GRI 207-1	Enfoque fiscal	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	-		No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	

	GRI 207-4	Presentación de informes país por país	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
	GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
	GRI 301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
Energía	GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	74		
	GRI 302-2	Consumo de energía fuera de la organización	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
	GRI 302-3	Intensidad energética	75		
	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	76		
	GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)

Aguas y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	77
	GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	78
	GRI 303-3	Extracción de agua	78
	GRI 303-4	Vertido de agua	80
	GRI 303-5	Consumo de agua	81
Biodiversidad	GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	82
	GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	82
	GRI 304-3	Contenido 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	82
	GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	82
Aguas y efluentes	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	83
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	84
	GRI 305-3	Contenido 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	85
	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	86
	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	86

134	Grupo La Fabril		Memoria de Sostenibilidad 2025		
	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	87		
Residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	94		
	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	94		
	GRI 306-3	Residuos generados	94		
	GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	94		
	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	94		
Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)
DESEMPEÑO SOCIAL					
Empleo	GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	98		
	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	98		
	GRI 401-3	Permiso parental	98		

Índice de criterios GRI				135
Relaciones trabaja- dor-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	107	
Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	108	
	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	110	
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	111	
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	112	
	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	114	
	GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	116	
	GRI 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	117	
	GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	118	
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	118	
	GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	118	
Formación y educación	GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	116	
	GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	116	
	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	116	

136	Grupo La Fabril			Memoria de Sostenibilidad 2025		
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	120			
	GRI 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombre	121			
No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	124			
Libertad de asociación y negociación	GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	125			
Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	125			
Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	124			
Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	126			
	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Evaluación social de proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	

Índice de criterios GRI						137
	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Política pública	GRI 415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	127			
	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	
Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	No aplica	No reportamos debido a que no están incluidos en la determinación de la materialidad (Tier 1)	



Memoria de Sostenibilidad 2025

Grupo La Fabril