

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2019

ORMOND INVESTMENTS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los Socios de ORMOND INVESTMENTS, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de ORMOND INVESTMENTS, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2019 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “Índice de contenidos exigidos por la Ley” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos exigidos por la Ley” incluido en el EINF adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Acerca de este informe" del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos exigidos por la Ley" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el
sello distintivo nº 01/20/18840
emitido por el Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

30 de septiembre de 2020

ORMOND SILVICULTURA Y MADERA, S.L. y Sociedades Dependientes

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2019

(Anexo al informe de gestión consolidado del ejercicio 2019)

Índice

• Acerca de este Informe	4
1. Modelo de negocio	6
1.1. Entorno de negocio	6
1.2. Modelo de Negocio	6
1.2.1. Áreas de actividad	7
1.2.2. Productos	7
1.2.3. Organización y estructura	8
2. Gestión de aspectos no financieros	10
2.1. Gestión de Riesgos	10
2.1.1. Principales riesgos no financieros	10
2.2. Relación con grupos de interés	10
2.3. Gobierno y cumplimiento	11
2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno	12
2.5. Responsabilidad Social	13
3. Sociedad	18
3.1. Proveedores	18
3.2. Clientes	19
3.3. Información fiscal	20
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
4.1. Ley de Discapacidad	27
4.2. Desarrollo de talento y formación interna del empleado	27
4.3 Seguridad y salud de los trabajadores	28
4.4 Relaciones Sociales	32
5. Medio Ambiente	33
5.1. Gestión ambiental	34

5.2 Contaminación.....	35
5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	35
5.4 Uso sostenible de los recursos ambientales.....	37
5.4.1 – Consumo de Agua.....	37
5.4.2 – Consumo de materias primas.....	39
5.4.3 – Consumo, directo e indirecto, de energía.....	40
5.4.4 Proyectos realizados por el Grupo.....	41
5.4.4.1 Cuantificación de los Efectos Ambientales de la Forestación en Uruguay.....	41
5.4.4.2 Proyecto de Secuestro de Carbono.....	42
5.4.4.3 Biodiversidad.....	43
6. Derechos humanos.....	44
6.1. Sindicatos.....	45

• **Acerca de este informe**

En el presente informe se expone el estado de información no financiera del Grupo Ormond Silvicultura y Madera, S.L. (en adelante "**Grupo**"), el cual se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante "**Ley**"). Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

El objetivo del presente documento es informar sobre las cuestiones sociales y relativas al personal, respeto a los derechos humanos y del medioambiente, lucha contra la corrupción y el soborno y relativas al personal, que son relevantes para sus principales grupos de interés, de conformidad con la Ley.

Cabe destacar que las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos y medioambiente se centran en la adecuada gestión de personas y la garantía del cumplimiento de sus derechos humanos, entendidos como libertad de expresión y protección de datos personales, así como la eficiencia energética de sus consumos.

A lo largo del presente estado de información no financiera, el Grupo identifica cada uno de los epígrafes con cada uno de los asuntos de relevancia crítica identificados y de aplicación de acuerdo con la Ley, donde se especifican las medidas y acciones que se están llevando a cabo para cada uno de ellos, así como otras cuestiones relevantes en materia ambiental, social y de buen gobierno.

A continuación, se presenta un detalle de los asuntos identificados en el análisis de materialidad y su relevancia para el grupo.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación • Salud y Seguridad • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad • Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión medioambiental • Economía circular y prevención y gestión de residuos. • Uso sostenible de recursos • Cambio climático • Protección de la biodiversidad • Empleo • Organización del trabajo • Relaciones sociales. • Formación • Lucha contra la corrupción y el soborno • Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible • Subcontratación y proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre los derechos humanos • Consumidores. • Información fiscal

1. Modelo de negocio

1.1. Entorno de negocio

El entorno económico en el que se opera ha sido muy desafiante durante 2019. El Grupo es un exportador de productos forestales que vende en mercados como Estados Unidos, México, Europa, Chile, Argentina, Bolivia, Uruguay, etc. Durante el 2019 tanto la demanda de productos como los precios globales han sufrido un deterioro importante en comparación con el 2018. Por ejemplo, los precios de plywood tuvieron una disminución promedio de entre 15% y 20% respecto del 2018. En lo que refiere a venta de trozas, tanto exportación como en el mercado local el volumen creció un 26% respecto del 2018, impulsado fuertemente por la venta de trozas de pulpa de eucalyptus con destino a las plantas de celulosa instaladas en Uruguay. Pino a China.

Para el 2020 se espera un año similar al 2019, con leves mejoras de demanda y precios a partir del segundo semestre del año.

1.2. Modelo de Negocio

El grupo se dedica a la actividad forestal de industria uruguaya, consolidada y afianzada, tanto en el mercado uruguayo como en los mercados a los cuales se abastecen con los productos. El Grupo se ha especializado en la producción de tableros de madera contrachapados (Plywood) tanto de Eucaliptus, como de Pino o una combinación de ambas. La marca es reconocida por los altos estándares de calidad y seguridad a nivel mundial. Se cuenta con aproximadamente 125.000 Ha de campo en Uruguay de las cuales 65.000 esta plantadas con bosques de rendimiento de Eucaliptus y Pino. Además, se cuenta con una planta de tableros contrachapados en el departamento de Tacuarembó (Uruguay) con una capacidad para producir aproximadamente 300.000 m³ de tableros al año. Por último, el Grupo cuenta con un vivero clonal, donde produce sus propios plantines de eucaliptus para plantar en sus campos.

Actualmente el Grupo desarrolla una política de expansión, aumentando la capacidad de la planta, apuntando a productos forestales de alta calidad.

A lo largo de estos años el Grupo ha sabido adaptarse a las diferentes circunstancias de mercado en cada momento y ha mantenido su compromiso firme de ser una empresa sustentable, basada en los más altos estándares forestales internacionales.

El objetivo del Grupo es satisfacer las necesidades de los clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando las operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad. Se busca la optimización de costos, espíritu innovador y apoyo a las comunidades donde operan como base para maximizar la rentabilidad a los accionistas.

Se busca ser una empresa líder en el mundo en gestión comercial de bosques y producción de productos madereros. Con el fin de alcanzar esto, los esfuerzos del grupo se orientan a continuar a la

vanguardia de la industria y apuntan a cumplir con nuestra Misión, ajustados a nuestro código de ética y valores.

1.2.1. Áreas de actividad

El Grupo realiza inversiones en madera y activos forestales en Uruguay, incluidas las inversiones indirectas a través de subsidiarias enteramente controladas y a través de la participación en entidades.

El Grupo invierte y reinvierte los activos de los inversores principalmente en participaciones (incluyendo propiedad o interés como arrendatario) en inmuebles, a ser plantados con árboles, o inmuebles con plantaciones de árboles (suelos forestales), árboles en tierras de explotación forestal, o árboles cortados pero no retirados de los bosques (madera); contratos o acuerdos para corte y/o uso de las plantaciones forestales en tierras de explotación forestal; y en los demás activos que el Administrador de Inversiones considere apropiado para generar activos líquidos suficientes para el Grupo.

Al 31 de diciembre de 2019 el Grupo posee aproximadamente 125.318 hectáreas de tierras de explotación forestal en Uruguay. Al 31 de diciembre de 2018 ascendía a 121.433 has.

El grupo también invierte, en una planta de paneles contrachapados ubicada en el Departamento de Tacuarembó en Uruguay.

No se espera que las inversiones en madera y suelos forestales generen ingresos inmediatos.

El objetivo del Administrador de Inversiones al realizar estas inversiones es lograr una revalorización a largo plazo para los inversores.

BTG Pactual Timberland Investment Group, LLC ("BTG Pactual") fue seleccionada para administrar las actividades de inversión y actuar como Administrador de Inversiones del Grupo. BTG Pactual es Asesor de Inversiones Registrado ante la Comisión de Valores de los EE. UU. (Securities and Exchange Commission).

El Grupo, desde su planta exporta productos a Europa, Estados Unidos y América Latina.

1.2.2. Productos

Los productos son producidos a partir de árboles de crecimiento sostenible. Sus características técnicas y de apariencia los convierten en una solución ideal para la industria de la construcción, carpintería, transporte y empaque.

Potenciando décadas de experiencia en la industria de la madera, en el año 2006 comenzaron las actividades en Uruguay en la planta industrial de contrachapados de madera, procesando un promedio de 500.000 toneladas de madera al año.

El Grupo ofrece productos de madera sostenibles, producidos a partir de árboles de pino y eucalipto, en variedad de grados estándar y exclusivos de paneles con diferentes combinaciones de láminas de

las especies mencionadas.

El contrachapado está disponible en los siguientes espesores 12 mm, 15 mm y 18 mm. Los paneles contrachapados de madera son sólidos, livianos, resistentes y con la terminación de apariencia adecuada para el uso que se pretenda. Poseen certificación PS1 y CE2+ para uso en construcción en Estados Unidos y Europa respectivamente. Cumplen también con la norma E1 de emisiones contaminantes de Europa, adhiere a los estándares de calidad del aire exigidos por el California Air Resource Board (CARB) y con la emisión de formaldehído exigida en USA EPA TSCA Title VI.

Durante el 2019 se dio comienzo a la construcción de una nueva línea de producción, la cual permitirá al grupo agregar productos de apariencia de alto valor en los siguiente espesores 6 mm, 9mm, 12mm y 18 mm, al igual que los actuales estos nuevos paneles contarán con la misma certificación que los existentes.

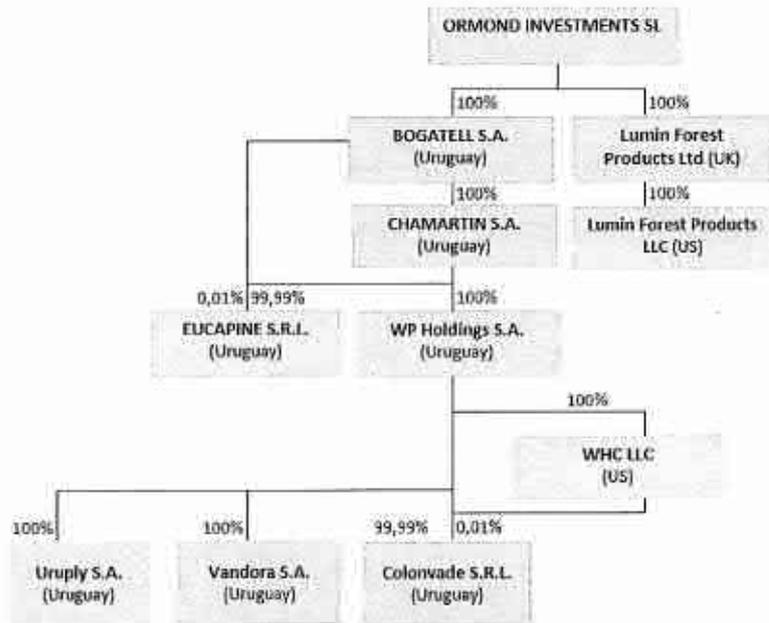
A su vez, los productos cumplen con los requisitos internacionales de calidad y medio ambientales. Cumpliendo con los estándares de PS1, como lo certifica la Agencia TPI (Timber Products Inspection, INC.) de los Estados Unidos y los estándares de EN 13986 como certifica la agencia Exova BM Trada. El Grupo cumple con los estándares europeos de emisiones de E1 y es US EPA TSCA Title VI y CARB (California Air Resources Board) con un ello estructural PS1 o CE2+.

Forestal es la principal área de negocio del Grupo, en volumen y proyección, mediante la cual se suministran trozas para la planta de tableros para industrializar y producir tableros de contrachapados (Plywood), como trozas a clientes finales como ser UPM, Arauco y Stora Enso, entre varios más.

En área Industrial la empresa está focalizada en producir tableros de contrachapados de muy buena calidad, a costos competitivos, y venderlos a los diferentes mercados en los que el grupo tiene presencia.

1.2.3. Organización y estructura

Ormond Silvicultura y Madera, S.L (en adelante, la "**Sociedad**") es una sociedad de duración indefinida y es la sociedad matriz del Grupo por tanto es la Sociedad donde se consolida la información del presente reporte. El Grupo fue incorporado por los actuales inversores en el año 2017. En dicho año, el 1 de setiembre, se adquirieron varias de las compañías operativas. A la fecha del presente reporte el Grupo está compuesto de la siguiente manera:



2. Gestión de aspectos no financieros

El Grupo guía sus acciones de acuerdo a los más altos patrones éticos y se adoptan rígidas reglas de compliance siguiendo procedimientos de gobierno corporativo de patrón Internacional.

- Cooperar de forma proactiva, con autoridades y reguladores para alcanzar y mantener niveles ideales de gestión de riesgo, respeto y transparencia.
- Revisar periódicamente políticas y procedimientos, ofreciendo entrenamientos internos que reflejan los requisitos legales y reglamentarios.
- Se realizan los debidos procesos de diligencia y monitoreo.
- Se promueven las mejores prácticas del mercado financiero, cumpliendo con las leyes y reglamentos de las distintas jurisdicciones en las cuales el Grupo opera.

2.1. Gestión de Riesgos

La Alta Dirección del Grupo es el responsable en materia de riesgos y quien establece las políticas de gestión de cada uno de los mismos.

2.1.1. Principales riesgos no financieros

Los principales riesgos no financieros a los que está expuesto el Grupo, así como las principales medidas de mitigación se resumen en la siguiente tabla:

Tipo de riesgo	Fuente y tipo de riesgo	Medidas de mitigación
Operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos de operaciones industriales y forestales. - Continuidad y costos de suministros de insumos y servicios. - Riesgos por factores medioambientales. - Riesgos de cumplimiento. - Riesgos por condiciones políticas y económicas en los países donde opera el Grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de manera eficiente y efectiva de los trabajadores, los activos del grupo (mediante seguros y un programa de control y prevención de incendios), el medio ambiente y la continuidad de los negocios en general. • Estrechas relaciones a largo plazo con contratistas, manteniendo altos estándares de operación. • Estándares de cumplimiento generalmente más exigente en materia de medioambiente que los establecidos por las regulaciones legales. • Revisión periódica de los procesos de operación y administrativos a fin de asegurar un adecuado

2.2. Relación con grupos de interés

La relación con los inversores se basa en lo dispuesto por el acuerdo de accionistas y acuerdos complementarios firmados con cada uno en los que se, desarrollan los principios antes indicados.

La **relación con empleados** del Grupo está enmarcada en favorecer un buen entorno de trabajo y permitir el desarrollo de su desempeño en el Grupo, a la vez que fomenta la formación y la igualdad de oportunidades. Los empleados cuentan con diversos canales de comunicación internos y disponen de un Código de Principios y una Política de Derechos Humanos para la salvaguarda de sus derechos y los de la Sociedad, así como un Canal Ético al que poder dirigirse para realizar consultas o notificar irregularidades. Este canal es totalmente confidencial.

La **relación con los clientes** se rige en base al a que se consideran aliados comerciales, estableciendo relaciones a largo plazo y entendiendo sus necesidades. Se Grupo procura satisfacer las necesidades sus clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando sus operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad.

La **relación con proveedores** es fluida, haciendo a estos partícipes a lo largo de la cadena de valor de las distintas sociedades que conforman el Grupo, a través de su adhesión a los principios recogidos en el Código de Ética para proveedores del Grupo. Los proveedores cuentan con una línea telefónica a la cual pueden comunicarse para realizar cualquier consulta o comunicación de irregularidad de forma anónima. El Grupo hace todo lo posible para proteger la confidencialidad de la información proporcionada, a menos que el mantener la confidencialidad pudiera crear un importante riesgo a la salud, a la seguridad o a la ley.

2.3. Gobierno y cumplimiento

El Grupo cuenta con un conjunto de órganos y mecanismos de control y normas internas que conforman su Gobierno Corporativo y cuyo objetivo es, entre otros, dirigir y regular la organización del Grupo.

La composición y principal actividad de los órganos de gobierno de la Sociedad son los siguientes:

- **La Junta General de Accionistas**, representa a todos los accionistas y es el órgano supremo de decisión de la Sociedad. A 31 de diciembre de 2019, los accionistas significativos son: Utah State Retirement Investment Fund 11,88%, LMAT Holdings LLC 20%, bclMC Acacia Investment Partnership 33,33% y Simancas S.A. 34,79%.
- **El Consejo de Administración** es el órgano encargado de administrar y representar a la Sociedad, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la Junta General de Accionistas, siendo el máximo órgano de supervisión y control. En 2019 el Consejo de Administración se ha reunido en 8 ocasiones.
- **El Comité de Auditoría y Finanzas** es quien se encarga de asesorar al Consejo de Administración respecto a la relación con los auditores del grupo y de la revisión de las políticas contables y financieras a fin de la emisión de reportes y del armado de los Estados Financieros

del Grupo.

- **El Comité de Gestión Ambiental, Social, de Gobernabilidad, Riesgos y Compliance** quien asesora al Consejo de Administración en estos ámbitos.
- Comité encargado de las recomendaciones respecto a las compensaciones y recursos humanos.

2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo mantiene un firme compromiso con políticas "sin soborno" y "anti-corrupción" que aplica a todos los miembros del personal.

Para ello, la Alta Dirección aprobó, en enero de 2018, la Política Anti-Corrupción y Anti-Soborno que aplica a todas las empresas, entidades y áreas de las empresas del Grupo, así como donde contrata a terceros para prestar servicios.

Principios clave y controles: se prohíbe a los miembros del personal del Grupo a aceptar sobornos, incluyendo toda forma de soborno que significa tratar con funcionarios públicos y todas las relaciones comerciales y transacciones de las cuales las empresas del grupo son parte.

Las infracciones a esta Política pueden resultar en acción disciplinaria, incluyendo despido.

La dirección es responsable de supervisar la implementación de la cultura anticorrupción dentro del Grupo. Es responsabilidad de la Dirección manejar los riesgos anticorrupción del Grupo y asegurar que se han establecido los sistemas y procedimientos y que son proporcionales a los riesgos involucrados.

La dirección revisará sus políticas, sistemas y procedimientos periódicamente para asegurar que continuamente facilitarán su cultura anticorrupción, y en otras oportunidades cuando se presentan problemas que necesitan una revisión. Si en alguna oportunidad se presenta una pregunta sobre si una actividad en particular puede o puede no ser vista como un soborno, aquellos involucrados deben pedir la asesoría legal previa del Gerente de Compras e Impuestos, Gerentes de Administración y Finanzas, y Gerente de RRHH.

Asimismo, el Grupo maneja un Código de Ética para sus proveedores donde se le manifiesta el mensaje de que el Grupo valora su reputación de realizar sus negocios honestamente y con integridad y que se esfuerza por seleccionar a los proveedores que mantienen un fuerte compromiso con las normas éticas.

El Grupo también cuenta con un Código de Principios donde se definen principios y lineamientos que deben seguirse para promover el éxito a largo plazo del negocio. Establece que todos los miembros del Grupo deben leer y comprender el contenido del Código de Principios, y actuar de acuerdo con estas pautas. Se definen los valores y se marcan las pautas de trabajo.

El Grupo ha desarrollado un formulario de reporte de casos éticos.

Respecto a medidas contra el blanqueo de capitales, aun no se han desarrollado medidas específicas.

2.5. Responsabilidad Social

Uno de los principales objetivos del Grupo es implementar una política empresarial de Responsabilidad Social que permita desarrollar y mantener niveles apropiados de comunicación y participación con el medio en el cual se opera, de forma sostenida a lo largo de las distintas etapas del proyecto.

El enfoque del Grupo respecto de su accionar social es el de ser un actor más en la comunidad. El Grupo no busca convertirse en un líder de procesos, así como tampoco espera tener un rol impulsor de acciones e iniciativas que se propongan transformar las realidades de las distintas zonas de influencia o desencadenar procesos de desarrollo. El Grupo procura brindar su apoyo a la comunidad, demostrando espíritu de buena vecindad, sin descuidar su negocio principal.

En relación a las contribuciones y actividades de beneficencia el Grupo cuenta con un Comité de Responsabilidad Social Empresarial para manejar las donaciones y coordinar el plan y la política de RSE de la empresa. El comité de RSE junta a representantes de la división forestal, industrial y administrativa con el objetivo de tener una óptica balanceada y objetiva de las necesidades de las comunidades donde operan y la forma más eficiente de tener un impacto transformativo para el público afectado.

Se han establecido procedimientos, mecanismos e instrumentos para organizar el área y tomar decisiones. Las solicitudes de apoyo deben ser presentadas por escrito especificando los detalles y características de la solicitud, así como los datos del solicitante. La solicitud es analizada por el equipo de RSE y una vez definida la respuesta a brindar, se comunica por escrito la decisión tomada. Los criterios más importantes que orientan el análisis y la toma de decisión son los siguientes:

- Repercusión de la acción en la zona de influencia de la empresa.
- Cantidad de acciones apoyadas anteriormente en la misma zona.
- Nivel de impacto/generación de efectos sobre comunidades de interés para la empresa.
- El solicitante ha sido apoyado anteriormente por la empresa.
- Efectos sobre la imagen del grupo Análisis de costo – beneficio.
- Disponibilidad de recursos.

Se busca la forma de maximizar el impacto del apoyo de la empresa apuntando a proyectos de largo plazo que se enfocan en la educación (ambiental, social e infraestructura), cultura (arte y deporte) y comunidad.

Uno de los puntos fundamentales de las actividades de RSE es que se desarrollen en un territorio concreto, con impacto directo en las comunidades en las cuales el Grupo forma parte por su actividad industrial como en sus operaciones forestales.

Claramente uno de los vínculos fundamentales es el vínculo con la comunidad y vecinos, tanto en donde el Grupo cuenta con planta u oficinas; sino fundamentalmente en las pequeñas localidades cercanas a la operación de la empresa.

En la ciudad en donde se cuenta con la presencia de la planta industrial es donde viven la mayor parte de los empleados. En tal sentido, muchos de los proyectos de RSE se vinculan con esa ciudad, tales como el Centro de Cuidados Arcoíris, el apoyo a APADISTA, el apoyo al Hospital Regional a través de la Casa Ronald Mc Donald, la dotación de paradas de buses, infraestructura deportiva en el Barrio La Matutina, entre otros.

También se ha trabajado en las pequeñas localidades y zonas rurales próximas realizando apoyo a actividades deportivas y centros educativos de la zona.

El impacto en la sociedad de las acciones que el Grupo realiza constituye un factor muy relevante a la hora de analizar la sostenibilidad social de la firma. Esto implica analizar su vínculo con las comunidades en las cuales el Grupo desarrolla sus actividades forestales e industriales; el apoyo permanente a las instituciones locales tanto a nivel gubernamental como asociaciones civiles; las líneas de trabajo vinculadas al cuidado, salud, educación, cultura, entre otras.

Es así que cuando el Grupo define su rol dentro del accionar social, se posiciona como un actor más en la comunidad, y eso se refleja en su planteamiento de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la firma: "Uno de los principales objetivos del Grupo es implementar una política empresarial de Responsabilidad Social que permita desarrollar y mantener niveles apropiados de comunicación y participación con el medio en el cual operamos, de forma sostenida a lo largo de las distintas etapas del proyecto".

En este sentido, la empresa siguió apoyando actividades vinculadas a las comunidades y con impacto en el desarrollo local de las mismas, así como en temáticas específicas como género y discapacidad.

A lo largo de 2019, el Grupo ha apoyado 15 proyectos que involucran a las comunidades locales, a través del apoyo a instituciones, centros educativos, centros de salud, actividades culturales, entre otros. Dichos proyectos se agrupan en tres grandes áreas:

1) Salud, Bienestar y Cuidado: Centro cuidado ARCOIRIS, APADISTA, COPHADIM, Sala Lactancia Hospital de Rivera, Programas Rehabilitación Cardíaca Básica, Asociación Amigos del Deporte de Rivera, Fundación Celeste,

2) Educación y Cultura: Proyecto Árbol, Escuela Técnica de Tacuarembó, Liceo de Caraguata, Biblioteca Departamental, Día del Patrimonio, Programa Lecciones de la Tierra);

3) Infraestructura y Ciudad: Cancha Polideportiva en Barrio La Matutina, Paradas de buses en la ciudad de Tacuarembó, Parque Oriental en Rivera.

Proyectos 2019	Meta	Impacto en personas	Gasto Real (USD) *	Gasto Real (EUR) **
APADISTA	Cualificación integral de la comunidad y rehabilitación de las personas con discapacidades, promoviendo sus derechos, deberes y desarrollo.	600	1,374.00	1,226.79
Sistema de Educación Arco Iris	Sistema educacional en el que los familiares e hijos del personal puede asistir a recibir educación durante el horario laboral.	63 niños	19,309.89	17,241.03
Acuerdo con UTU	Acuerdos con la Universidad del Trabajo de Uruguay y la Universidad de la República para que los estudiantes puedan realizar pasantías en la empresa.	37	0.00	0.00
Proyecto Árbol	Programa educativo que busca concientizar y sensibilizar a los niños y los maestros acerca de la importancia del árbol y de los bosques, ya sean de producción o nativos en nuestro entorno. Este proyecto se lleva a cabo en escuelas públicas rurales y urbanas.	1200 niños en 7 años	0.00	0.00
Fundación Celeste	Fundación que tiene como misión proporcionar a los niños oportunidades de integración y desarrollo mediante los deportes usando como guía el programa Grassroots de FIFA utilizado en todo el mundo.	830 niños en 3 años	0.00	0.00
Casa Ronald McDonald	Donación al proyecto para construir una Sala Educativa en el Hospital de Tacuarembó	1700 personas	0.00	0.00
Fundación Niños con Alas	Apoyo a niños cursando primaria. Se busca mejorar la calidad de la educación que reciben	1	700.00	625.00
ONU Mujeres	El Grupo se adhirió al Programa que lleva adelante la ONU de Principios para Empoderamiento de la Mujer el cual busca promover la igualdad de género en el trabajo y la posibilidad de desarrollo.	140	0.00	0.00
Transporte Público	Construcción de paradas de transporte público en la ciudad de Tacuarembó	630	12,727.56	11,363.93
"La Matutina"	Construcción de un centro deportivo en la escuela 84 "La Matutina" (Pendiente de cobro de subsidio por parte de DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA (DGI), equivalente aproximado a 75% del gasto real)	800	52,949.35	47,276.36

(*) Con miras a mejorar el reporte de la información no financiera acorde a la Ley 11/2018, este dato se ha trabajado para poder aportar el dato de gasto real realizado durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre 2019.

(**) La conversión a Euros se ha realizado a través de los datos relativos al tipo de cambio según el BDE, con fecha de diciembre de 2019

Asimismo, el Grupo se ha vuelto referente empresarial en las temáticas transversales de género y diversidad.

En el caso de los proyectos de igualdad de género, se ha trabajado en el marco de los Principios de Empoderamiento Femenino (WEP's) impulsado por ONU Mujeres, siendo una de las empresas líderes en el ranking a nivel nacional, lo cual se refleja en ser una de las empresas ganadoras del premio El Talento no tiene Género, reconociendo los avances y buenas prácticas implementadas por la empresa.

En lo que respecta a la temática de discapacidad en el ámbito laboral, el Grupo ha sido proactivo en la implementación de dicha ley, generando jornadas de sensibilización con sus trabajadores, y contratando a dos personas con discapacidad auditiva en el área del vivero, favoreciendo el aprendizaje del lenguaje de señas para su supervisora y compañeros, favoreciendo la integración laboral.

El Presupuesto 2020 Sustentabilidad

PRESUPUESTO ACTIVIDADES VINCULADAS A LA SOSTENIBILIDAD	Presupuesto 2020 en Euros	ODS que contribuyen dichas actividades
TEMÁTICAS ECONÓMICAS, DE NEGOCIO Y GOBERNANZA	29.087	
Membresía Organizaciones (Sociedad de Productores Forestales, Unión de Exportadores, Cámara de Industrias)	29.087	
TEMÁTICAS AMBIENTALES Y DE MITIGACIÓN DEL RIESGO	1.273.169	     
Certificaciones forestales y estudios asociados	67.686	
Plan de Seguridad sector forestal	27.636	
Plan de Seguridad sector industrial	210.417	
Plan de Salud	141.038	
Sistema de Protección contra incendios	646.360	
Capacitaciones en temáticas de seguridad y salud	14.666	
Gestión de Residuos (contratación empresas externas, etc.)	7.903	
Sistema de gestión ambiental (asesores y monitoreos)	42.272	
Plan General de Manejo y Conservación y estudios asociados	23.217	
Proyecto "Cuantificación de los Efectos Ambientales de la Forestación en Uruguay"- La Corona e investigaciones asociadas vinculadas al uso de suelo y agua	81.973	

TEMÁTICAS SOCIALES, RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD Y DE GESTIÓN HUMANA	96.227		
Acciones de relacionamiento con la comunidad y fortalecimiento institucional vinculada a temática Salud, Cuidado y Bienestar (ARCOIRIS, Amigos de Deporte de Rivera, Hospital de Rivera, Centro Cerca, etc.)	20.984		
Acciones de relacionamiento con la comunidad y fortalecimiento institucional vinculada a temática Educación y Cultura(Proyecto Árbol, Día del Patrimonio, UTU, Fiesta de la Sandía y la Forestación, Fundación Niños con Alas, etc.)	5.983		
Acciones de relacionamiento con la comunidad y fortalecimiento institucional vinculada a temática Ciudad e Infraestructura (Cancha La Matutina)	4.465		
Acciones vinculadas a genero (ONU Mujeres, Taller mujeres emprendedoras)	1.071		
Acciones vinculadas a discapacidad (APADISTA, etc.)	446		
Becas estudiantiles	5.368		
Comunicación interna, con partes interesadas y con la comunidad	50.827		
Actividades gestión humana (actividades recreativas, deportivas, etc.)	893		
TOTALES	1.392.284		

A continuación, se detallan las principales contribuciones y actividades de beneficencia que se realizaron en 2018:

Proyectos	Meta	Impacto en personas	Presupuesto Anual en Euros (*)
APADISTA	Cualificación integral de la comunidad y rehabilitación de las personas con discapacidades, promoviendo sus derechos, deberes y desarrollo.	600	1.312
Sistema de Educación Arco Iris	Sistema educacional en el que los familiares e hijos del personal puede asistir a recibir educación durante el horario laboral.	63 niños	18.361
Acuerdo con UTU	Acuerdos con la Universidad del Trabajo de Uruguay y la Universidad de la República para que los estudiantes puedan realizar pasantías en la empresa.	37	-

Proyecto Árbol	Programa educativo que busca concientizar y sensibilizar a los niños y los maestros acerca de la importancia del árbol y de los bosques, ya sean de producción o nativos en nuestro entorno. Este proyecto se lleva a cabo en escuelas públicas rurales y urbanas.	1200 niños en 7 años	1.312
Fundación Celeste	Fundación que tiene como misión proporcionar a los niños oportunidades de integración y desarrollo mediante los deportes usando como guía el programa Grassroots de FIFA utilizado en todo el mundo.	830 niños en 3 años	1.749
Casa Ronald McDonald	Donación al proyecto para construir una Sala Educativa en el Hospital de Tacuarembó	1700 personas	437

(*) el presupuesto anual corresponde a lo que el Grupo aportó en 2018 a dicha instituciones.

3. Sociedad

3.1. Proveedores

El Grupo maneja un Código de Ética para sus proveedores donde se le manifiesta el mensaje de que el Grupo valora su reputación de realizar sus negocios honestamente y con integridad y que se esfuerza por seleccionar a los proveedores que mantienen un fuerte compromiso con las normas éticas.

El Código proporciona una base para el Grupo y sus proveedores para construir y mantener relaciones basadas en la imparcialidad, la confianza, el respeto por los derechos de los individuos, el cumplimiento de la ley, y las prácticas de negocio sostenible.

Se les solicita a los proveedores que informen rápidamente al Grupo sobre cualquier conducta poco ética de empleados del Grupo. También se les informa que el Grupo se compromete a obedecer la ley donde quiera que realice negocios y se espera que los proveedores cumplan con todas las leyes aplicables, incluyendo las relacionadas con el empleo, los derechos humanos, el medioambiente, la salud y la seguridad.

En este sentido, el Grupo se reserva el derecho de rechazar el trato con proveedores que no cumplan con la ley.

El criterio para seleccionar a los proveedores varía, pero generalmente se enfoca en el mejor valor, que puede incluir una variedad de factores.

Antes de responder a cualquier solicitud de precio del Grupo, los proveedores deberían familiarizarse y asegurarse de que ellos pueden cumplir con los términos estándar de compra del Grupo que están disponibles en las órdenes de compra, contratos de servicio o acuerdos.

Las condiciones estándar de compra del Grupo se aplican a todas las transacciones a menos que el proveedor y el Grupo tengan un acuerdo explícito escrito y firmado de lo contrario.

Los términos y condiciones que definen las relaciones con los proveedores son comunicadas por anticipado en el proceso de selección del proveedor, y se llega a los acuerdos de tales términos y condiciones antes de que el trabajo comience.

Finalmente, el Código también establece aspectos relacionados con la sostenibilidad, confiabilidad, privacidad, prácticas de empleo, seguridad y salud y pago ilegales.

El grupo no ha implementado ninguna supervisión ni auditoría a sus proveedores respecto al cumplimiento de cuestiones sociales o ambientales ni tampoco se ha rechazado a ningún proveedor por estos temas.

3.2. Clientes

El Grupo procura satisfacer las necesidades sus clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando sus operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad.

Los clientes son considerados aliados comerciales, por lo tanto, se establecen relaciones a largo plazo, entendiendo y atendiendo sus necesidades. Es por lo que se busca constantemente cumplir con las expectativas del cliente, e incluso excederlas, manteniendo altos estándares de calidad en los productos.

A fin de cumplir con estos objetivos, el Grupo posee un procedimiento de gestión de reclamos. Los reclamos se consideran una oportunidad de mejora, los mismos se registran y analizan estudiando la necesidad de tomar acciones correctivas, cuando corresponda, para evitar la reaparición de una situación similar.

Los principios que rigen la gestión de reclamos son los siguientes;

- Enfoque al cliente: tener una actitud abierta hacia los reclamos y demostrar compromiso para resolverlos.
- Accesibilidad: El proceso debe ser claro y fácilmente entendible para la persona que presenta el reclamo.
- Respuesta: Debe comunicarse con prontitud la recepción de un reclamo al reclamante.
- Objetividad: Los reclamos deben registrarse de forma objetiva trasladando de modo fiel la información proporcionada por el reclamante.
- Confidencialidad: El proceso de reclamaciones debe mantenerse en un entorno de confidencialidad apropiado.
- Comunicación interna: Todas las decisiones y acciones asociadas al proceso de gestión de reclamos deben ser comunicadas e informadas internamente de forma apropiada.
- Mejora continua: La organización debe considerar la mejora continua de sus procesos de gestión de reclamos.

El grupo posee un formulario a disposición de los clientes para que puedan realizar los reclamos que consideren correspondientes. Una vez recibido el reclamo, el procedimiento es el siguiente:

- a) se acusa recibo del reclamo
- b) se informa al Gerente de calidad y/o al Supervisor de calidad.
- c) se recopila y verifica toda la información necesaria (ej.: código de producto, número de etiqueta del paquete, cantidad, datos de la etiqueta y demás información) que permita realizar la trazabilidad del producto y evaluar el reclamo.
- d) se analiza la información, verifica el incumplimiento de la correspondiente especificación y se decide si corresponde el reclamo o no.
- e) en caso de que se confirme el incumplimiento, se establecen las acciones a tomar para evitar recurrencias.
- f) se comunica de manera formal al denunciante (cliente externo) la decisión tomada respecto a su reclamo y sobre el proceso de gestión del mismo.
- g) cuando se valida el reclamo, se debe asegurar que se toman las medidas correctoras. El personal del departamento comercial acuerda con el cliente las medidas a tomar, por ejemplo, bajar de grado del producto original o reponer el material.
- h) se solicita al cliente externo la autorización por escrito de la aceptación de las medidas acordadas.

En 2019 se recibieron un total de 15 reclamos. El monto de los mismos ascendió a US\$ 60.910 y se dio respuesta al 100% resolviéndolos en un promedio de 48 días.

Existieron dos grandes categorías de reclamos en el 2019:

- Reclamos de calidad.
- Reclamos de logística.

En 2018 se recibieron un total de 23 reclamos. El monto de los mismos ascendió a US\$ 5.177 y se resolvieron en un promedio de 45 días.

Se dio respuesta al 100% de las quejas recibidas, ya sea con notas de crédito o explicando al cliente que la misma no hacía lugar.

3.3. Información fiscal

En 2018 y 2019 el Grupo ha cumplido con sus obligaciones fiscales exigibles.

	Uruguay		USA		España		Reino Unido	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Beneficios obtenidos antes de impuestos (miles de euros)	25.224	58.742	(3.867)	549	(1.997)	129	42	-

Impuestos sobre beneficios pagados (miles de euros)	769	746	4	518	-	1	-	-
Subsidios recibidos (miles de euros)	-	17	-	-	-	-	-	-

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo tiene un firme compromiso para con sus empleados, basado en su Código de Principios, el cual engloba los principios y lineamientos a seguir a fin de promover el éxito a largo plazo del negocio. Respecto al personal se detalla el enfoque en base a los siguientes puntos: Meritocracia, Desarrollo de personas, Diversidad, Trabajo en equipo y participativo y Espíritu emprendedor.

El grupo reconoce y recompensa el desempeño por medio de la observación continua de logros demostrados y resultados específicos que, alineados a la estrategia establecida, tienen en cuenta la excelencia individual y organizacional. Se comprenden las necesidades individuales e intereses en la carrera, orientando el progreso por medio de la obtención de resultados estableciendo evaluaciones justas y objetivas, que suministran a los empleados su reconocimiento profesional, recompensa y promoción, basándose en su contribución, trabajo en equipo y realizaciones individuales.

No se permite ninguna forma de discriminación, y se ofrecen oportunidades iguales a todos, incluso a personas con discapacidad, independientemente de la etnia, genero, nacionalidad, orientación sexual, religión y edad. Se cultiva una cultura de diversidad, excelencia e innovación.

Respecto al trabajo en equipo el Grupo promueve un ambiente de respeto entre los compañeros/as de trabajo y un espíritu de colaboración basado en la confianza y el apoyo mutuo.

Se busca una presencia global y un abordaje del trabajo en equipo que permitan una visión general de las interrelaciones dentro y fuera de la organización, optimizando nuestra capacidad de identificar y explorar oportunidades que surgen en diferentes áreas

Hay un canal de comunicación abierta con el personal ya se entiende el concepto de comunicación como una forma de entablar mejores con el personal quienes son parte integral en el proceso de trabajo.

Para lograr un buen canal de comunicación el grupo desarrolló un Proceso de Comunicación, el cual incluye la comunicación interna entre niveles y funciones de la organización con respecto al cumplimiento del Sistema de Gestión, sus aspectos ambientales significativos, incidentes y emergencias; y también con partes externas.

El Proceso de comunicación respecto a la comunicación interna detalla el procedimiento para realizar denuncias, riesgos de incendio, accidentes, incidentes, cambios en la organización, políticas de la empresa, sistema de gestión, resultado de las auditorías.

De los 723 empleados a diciembre 2019, todos se encuentran en Uruguay.
A continuación, se detallan los empleados para 2019 y 2018.

Número de Empleados 2019	Hombres	Mujeres	Total
< 30	132	26	158
31-49	386	104	490
> 50	60	15	75
Total	578	145	723

Número de Empleados 2018	Hombres	Mujeres	Total
< 30	147	27	174
31 -49	395	110	505
> 50	59	14	73
Total	601	151	752

En cuanto a categorías profesionales, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Categorías	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores y Gerentes	14	3	17	14	3	17
Empleados Adm contables, empleados de oficina	7	14	21	18	14	32
Personal Comercial	2	5	7	2	5	7
Técnicos y profesionales científicos	26	12	38	30	11	41
Técnicos y profesionales de apoyo	21	0	21	21	0	21
Jornaleros de producción planta	496	104	600	505	110	615
Jornaleros de producción vivero	13	6	19	11	8	19
Total	579	144	723	601	151	752

Las tablas que se encuentran a continuación detallan las modalidades y tipos de contratos. Cabe destacar que el Grupo no posee contratos temporales ni de tiempo parcial.

Tipología de contrato por género (*)	Contrato indefinido Tiempo Completo							
	2019		2018					
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
	578	145	601	151				
723		752						
Modalidad de contratación y categoría profesional (*)	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero	
2019 - Indefinido tiempo completo	17	21	7	38	21	600	19	
2018 - Indefinido tiempo completo	17	32	7	37	25	615	19	

Modalidad de contratación (*)	<30	31-49	> 50
2019 - Indefinido tiempo completo	158	490	75
2018 - Indefinido tiempo completo	174	505	73

La información proporcionada se refiere al número de contratos al final de ejercicio debido a la dificultad de obtener valores anuales promedio (los jornaleros trabajan un número de días muy variable). Dada la baja tasa de rotación de la empresa (3,81%), se considera una buena estimación del número promedio de contratos para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019.

Entre los valores del Grupo se encuentra la estabilidad laboral y la fidelidad de todos sus profesionales. Los egresos del año ascendieron a 26, de los cuales solamente 2 fueron despidos.

EGRESOS	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Voluntarios	13	8	21	13	6	19
Despidos	2	0	2	4	0	4
Finalización Contrato	0	1	1	1	0	1
Jubilación	1	0	1	1	1	2
Fallecimiento	1	0	1	0	0	0

TOTAL	17	9	26	19	7	26
--------------	-----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------

Los 2 despidos realizados durante el 2019 correspondieron a hombres, uno mayor de 30 años dentro de la categoría profesional Jornaleros de producción de planta, y el otro entre 31 y 49 años dentro de la categoría profesional Técnicos y Profesionales Científicos.

En 2019 se han contratado 8 empleados, de los cuales 5 son hombres y 3 mujeres.

Respecto a 2018, los 4 despidos correspondieron a hombres mayores de 50 años, dentro de la categoría profesional Jornaleros de producción de planta; y se contrataron 35 empleados, de los cuales 24 son hombres y 11 mujeres.

Siguiendo los principios desarrollados, el Grupo entiende que la igualdad salarial es un derecho fundamental de sus empleados. Por este motivo, la remuneración es equitativa para ambos géneros, determinando las mismas en base a las categorías establecidas en los consejos de salarios legales.

El grupo no posee un plan de igualdad, pero ha desarrollado estos conceptos en el Código de Principios. Por otro lado, el Grupo se ha adherido en 2019 a la Promoción de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer promovido por la ONU.

A continuación, se muestra la información sobre la remuneración media de los empleados de forma desagregada, así como la brecha salarial:

Rango	Remuneración media por sexo	
	2019	2018
Hombres	18,246.20	17,963.43
Mujeres	16,753.19	15,690.17

Brecha Salarial 2019 = 8% (*)

Brecha Salarial 2018 = 13% (*)

(*) (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres

Rango	Remuneración media por edad	
	2019	2018
< 30	12,824.61	12,908.04
31-49	17,861.74	17,533.49
> 50	29,292.99	28,076.10

Remuneración media por categoría		
	2019	2018
Directores y Gerentes	113.304,74	93.091,48
Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	21.024,91	21.167,02
Personal comercial	21.730,43	22.018,18
Técnicos y profesionales Científicos	47.181,09	47.702,39
Técnicos y profesionales de apoyo	21.289,08	21.382,44
Jornaleros producción Planta	13.433,89	13.369,87
Jornaleros de producción vivero	8.337,40	8.376,51

Del total de empleados, hay 619 jornaleros y los restantes son empleados mensuales.

Para determinar una remuneración anual de los jornaleros lo que se hizo fue: remuneración por hora del jornalero, multiplicado por 8h, luego por 25 días al mes y luego por 13,7 (se anualiza por 13,7 para incluir la incidencia de Aguinaldo y Salario Vacacional).

A pesar de que dentro del detalle de categorías se detallan 17 directores y gerentes, son solamente 8 directivos, de los cuales 6 son hombres y 2 mujeres.

A continuación se detalla la remuneración media por sexo para los directores.

Remuneración media de los directivos		
	2019	2018
Hombre	160,127.73	121,687.14
Mujer	127,832.26	74,891.88

(*) El cálculo se realiza incluyendo las retribuciones variables percibidas, como ser cobertura médica, seguro de vida y una retribución ficta por la utilización de vehículos de la empresa.

El Consejo de Administración está formado por 5 personas, todas ellas hombres.

No se reporta su remuneración por confidencialidad ya que solo dos de ellos son remunerados por ejercer como tal.

En el Estado de Información No Financiera 2018 se informó que el Consejo de Administración estaba integrado por 6 personas, 5 hombres y 1 mujer, sin embargo, el cargo de la mujer era "Secretaria del Consejo" y no "Consejera" por lo que, al igual que en 2019, el Consejo estaba compuesto por 5 hombres.

Toda la información detallada anteriormente correspondiente a remuneraciones se expresa en € usando el tipo de cambio promedio del año 2019 y 2018 y fue extraída del sistema de sueldos del Grupo.

Respecto a la organización del trabajo, a continuación, se detalla la jornada de trabajo en relación con las horas de trabajo establecidas por convenio salarial, cómo se distribuye la jornada de trabajo y los descansos.

Organización del Trabajo	Empleados Industria	Empleados Rurales
Horas Semanales	44 horas	48 horas
Jornaleros	Turnos rotativos de 6 horas, con media hora de descanso.	Turnos fijos de 9 horas con media hora de descanso.
Mensuales Operativos	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.
Mensuales Administrativos	Turnos fijos de 9 horas con media hora de descanso.	Turnos fijos de 9 horas con media hora de descanso.

Por último, el grupo posee medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. Se brinda la opción de flexibilidad horaria, pero se analiza caso a caso según corresponda. Por otro lado, sí se brinda flexibilidad horaria durante el periodo de lactancia y en las instalaciones hay una sala de extracción de leche materna disponible desde el año 2013. Por último, se brinda un servicio de guardería al que pueden asistir hijos y nietos de los empleados de forma gratuita.

El grupo no posee políticas respecto a la desconexión del trabajador fuera del horario laboral.

4.1. Ley de Discapacidad

El Grupo empleo durante 2019 a 2 empleados con discapacidades, ofreciendo oportunidades iguales a todos, incluso a personas con discapacidad.

Durante 2018 no se emplearon personas con discapacidad, pero a fines de dicho año en Uruguay se aprobó una ley para la promoción del Trabajo para personas con discapacidad en la cual se establece que empresas privadas que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes en su planilla, deberán en todo nuevo ingreso de personal, emplear personal con discapacidad que reúnan las condiciones y la idoneidad para el cargo en cuestión.

La ley establece plazos dentro de los cuales las empresas, de acuerdo con la cantidad de empleados, deben cumplir con un porcentaje de trabajadores con discapacidad.

Para el caso del Grupo, para 2021 debe contar con un 4% de su personal empleado con discapacidades.

Por otra parte, la ley regula otros aspectos relevantes en materia de obligaciones de las empresas que contraten personal amparado por la misma, y esto refiere a la obligación de realizar los ajustes necesarios para la accesibilidad de los empleados afectados por la discapacidad, debiendo generar las condiciones necesarias y adecuadas. A tales efectos, podrán solicitar asesoramiento técnico a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.2. Desarrollo de talento y formación interna del empleado

El Grupo, respecto al desarrollo de las personas, busca identificar y promover oportunidades de desarrollo y sinergias entre las diferentes áreas en funciones operativas y de soporte adoptando iniciativas para identificar las mejores oportunidades y desarrollo a las personas.

La estrategia del Grupo en el ámbito de los recursos humanos se centra en generar entre sus empleados un ambiente idóneo de trabajo donde se sientan parte del grupo, con posibilidades de progresar y promocionar. Para ello, disponen de unos planes de capacitación con el objetivo de generar un impacto positivo en el desarrollo del propio empleado y del Grupo.

Los planes de capacitación se planifican de forma anual, mediante el análisis previo de las necesidades identificadas por cada una de las áreas del Grupo, así como el análisis de la estrategia global del Grupo.

Además, el grupo permite la posibilidad de que sus empleados planteen sus intereses en cuanto a capacitación, evaluando así al momento de la planificación anual no solo la necesidad del grupo sino también el interés del personal.

Las capacitaciones se realizan de forma presencial.

A continuación se detalla la capacitación brindada para 2019 y 2018.

2019 Horas de capacitación por sexo	Hombres	Mujeres
	1,963	537
Total		2,500

2018 Horas de capacitación por sexo	Hombres	Mujeres
	3.083	1.106
Total		4.189

2019 Horas de capacitación según categoría profesional	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero
	272	55	7	1,003	56	1,060	47
Total							2,500

2018 Horas de capacitación según categoría profesional	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero
	186	480	102	1.152	237	1.887	145
Total							4.189

4.3 Seguridad y salud de los trabajadores

El objetivo primero del grupo es la prevención de lesiones, accidentes y enfermedades en el trabajo. Se fomenta y protege la salud y bienestar de los empleados.

Se busca una mejora sostenida en los índices de accidentabilidad en las diferentes áreas y operaciones, implementando con éxito una cultura de seguridad dentro de las operaciones, donde cada empleado toma posesión de su seguridad personal y la seguridad de sus compañeros de trabajo.

Se cuenta con un Plan de Seguridad basado en los siguientes pilares de gestión:

PILARES DE GESTIÓN

- S** Normas y directrices generales de seguridad actualizadas y alineadas con la compañía. La seguridad es parte de nuestro trabajo y nuestra responsabilidad para con todos.
Identificación de peligros y análisis de riesgos de las tareas generales del área y de tareas críticas y desarrollar un plan de acción. Se basa en la evaluación de comportamientos y condiciones de trabajo, para definir requerimientos de trabajo seguros y los controles a realizar.
- O** Presencia en las operaciones para planificar las actividades rutinarias, así como "upset conditions." Aduñarse de la seguridad
Verificar que se actúa de acuerdo a lo planificado y en base a las lecciones aprendidas.
- F** Verificar los planes de acción.
Mantener estándares adecuados de orden y limpieza.
- A** Seguridad es responsabilidad y parte del trabajo de todos.
Actuar con proactividad
Verificar y tener procedimientos confiables.
- R** Verificar que las condiciones inseguras son corregidas en tiempo y forma.
Análisis de causa raíz, enfocarnos no solo en lo que pasó, sino también en por qué pasó y que vamos a hacer para que no se repita.

El Grupo opera en pleno cumplimiento con todos los códigos y reglamentaciones o leyes nacionales aplicables. Se establecen procedimientos de apoyo y reglas que fomenten la seguridad y la salud de las personas y de las operaciones proporcionando asesoramiento técnico y estratégico a los negocios en la gerencia de la seguridad y salud de los empleados.

Anualmente se proporciona a todos los trabajadores educación y formación en relación con los peligros del trabajo y maneras de eliminar riesgos. Se brinda entrenamiento en temas de seguridad y de prevención. Además, la compañía ha organizado talleres de seguridad para otras empresas (públicas y privadas) interesadas en mejorar sus prácticas de seguridad.

El grupo es consciente de su responsabilidad, a través de los gerentes, de desarrollar e informar una política de salud y seguridad firmada y escrita que reconoce las responsabilidades, derechos separados, dependientes del empleado y el empleador.

Es responsabilidad de los empleados trabajar diligentemente para proteger su propia seguridad y salud, así como la de los colaboradores en el trabajo y toda persona que se encuentre en dependencias del Grupo. Es importante ser conscientes de la seguridad durante actividades en el trabajo.

Los datos respecto a enfermedades y accidentes durante 2019 y 2018 son los siguientes:

	2019		2018	
	Accidentes	Enfermedades profesionales	Accidentes	Enfermedades profesionales
Hombres	5	0	4	0
Mujeres	1	0	0	0
Total	6	0	4	0

Las horas de absentismo durante 2019 ascendieron a 73.344 y 83.888 durante 2018. Dentro de las mismas se consideran las faltas justificadas, enfermedad, casamiento, paternidad, entre otras, y las no justificadas que serían ausencias sin aviso o con aviso, pero sin motivo justificado.

A continuación, se detallan las tasas de frecuencia y gravedad para el 2019 y 2018:

2019	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables)	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)
Hombres	0,77	39,6	29,6	305
Mujeres	0,15	0,3	11	74

2018	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables)	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)
Hombres	0,60	39,6	28,4	346
Mujeres	0	0	12,6	80

Tasa de Frecuencia = Total accidentes registrables * 200.000 / horas trabajadas planta

Tasa de Gravedad = Total días perdidos * 200.000 / horas trabajadas planta

Accidente registrable = accidente que resulto en un corte que requiere sutura; o en fractura o amputación de algún miembro, esguinces importantes que impiden la movilidad o una fatalidad.

Accidente no registrable = accidente que requiere la realización de una RX o una atención mayor a un primer auxilio, pero que no resulta en lo mencionado arriba.

Es importante mencionar que a nivel de los Consejos de Salarios (órganos de integración tripartita, que mediante el mecanismo de negociación entre trabajadores, empleadores y el Poder Ejecutivo -a través del Ministerio de Trabajo-) los Convenios Colectivos de los Grupos de negociación en los que reporta la empresa (Grupo 06, subgrupo 02 -personal de planta- y Grupo 24 - personal incluido en la actividad forestal -) disponen reglamentaciones sobre aspectos vinculados a la Seguridad, Higiene Laboral y Seguridad Ocupacional.

En este sentido en el marco del Grupo 06, subgrupo 02 se disponen entre otras, las siguientes medidas: i. otorgarle a la temática la importancia que se merece; ii. la implementación de los siguientes instrumentos para lograr los objetivos Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, Comisión Bipartita de Salud y Seguridad, Capacitaciones Obligatorias, Recorridas de Seguridad, Políticas de Recursos Humanos.

Extremos cumplidos en su totalidad por el Grupo.

Por su parte, en el marco del Grupo 24 se disponen entre otras, las siguientes medidas: i. implementación de un ámbito bipartito de Salud y Seguridad; ii. implementación de un libro de registro de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Extremos cumplidos en su totalidad por el Grupo.

4.4 Relaciones Sociales

En Uruguay que es donde el Grupo posee todos sus empleados durante 2019, en términos generales y conforme el régimen legal vigente en materia de convenios colectivos y laudos de consejo de salarios, los términos y condiciones dispuestos en los mismos aplican a todos los trabajadores de la empresa (para el caso de convenios colectivos) y de la rama de actividad (para el caso de laudos), de acuerdo a la categoría que ocupen. La aplicación de los convenios a los empleados es con independencia de su calidad de personal afiliado al sindicato o no, entendiéndose que los efectos de los referidos convenios y laudos aplican a todos los trabajadores de la categoría.

Sin perjuicio de ello, los laudos de Consejo de Salarios vigentes y aplicables a la empresa, ya sea el correspondiente al personal de planta (Grupo 6 subgrupo 2), como al personal incluido en la actividad forestal (Grupo 24), prevén ciertas exclusiones en su ámbito subjetivo de aplicación (esto es los trabajadores que quedan comprendidos en sus disposiciones), en los siguientes términos:

Grupo 6, subgrupo 2: los beneficios y condiciones estipuladas en el laudo no aplican al Personal Superior y de Dirección, es decir, Directores, Gerentes, Sub Gerentes y personal superior a Jefes de Sección (Decreto 611/980), los que se regirán por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

Grupo 24: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o que ganen más de 87.000 pesos mensuales nominales no están comprendidos en el presente convenio.

Del total de empleados del Grupo, un 92,67% para 2019 y 92,02% para 2018 forman parte de los Convenios mencionados anteriormente.

En lo que respecta a los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo se identifican dos grupos o comités de trabajo bipartitos:

- i) Comité de Relaciones Laborales – hay un comité por cada área, industrial y forestal que funcionan individualmente. Ambos compuestos por integrantes de la empresa y del sindicato en cuestión. Los mismos sesionan una vez por mes, y se pueden reunir en otras instancias en la medida que haya temas para tratar.
- ii) Comisión de Seguridad y Salud, también se encuentra compuesto por integrantes de la empresa y de los sindicatos y la frecuencia es igual a la de relaciones Laborales, una vez al mes.

5. Medio Ambiente

El Grupo está comprometido con la producción forestal sostenible y sus operaciones se ajustan no solo a las regulaciones medioambientales legales, sino a los más altos requerimientos corporativos operativos y medioambientales de su compromiso con la preservación de la calidad de los suelos, el agua y el aire, así como el bienestar de la comunidad.

Principalmente se basa en el cumplimiento de dos tipos de estándares: uno para sistemas de gestión medioambiental y otro para prácticas específicas asociadas con el manejo sostenible de los bosques, manejando las operaciones de acuerdo con el estándar internacionalmente aceptado para el sistema de gestión medioambiental conocido como ISO 14001.

Se ha introducido un sistema de políticas para llevar a cabo las operaciones del grupo orientados a garantizar una mejora continua de su rendimiento, siendo dichas políticas obligatorias y aplicables para todos los empleados.

Se comprenden las siguientes:

- Cumplir con la gestión forestal sostenible de PEFC y la cadena de custodia FSC® y PEFC™ (FSC-002169). Certificados que la sociedad tiene disponibles actualmente.

PEFC es una organización no gubernamental sin fines de lucro con base en Ginebra (Suiza), que se dedica a la promoción del Gestión Forestal Sostenible (SFM) a través de la certificación independiente por parte de terceros. El Grupo está certificado por PEFC en cuanto al Gestión Forestal (UY11/20080087) y cuenta con certificación de Cadena de Custodia (UY11/20080090) para asegurar a nuestros clientes el manejo responsable de los productos en toda la cadena productiva, desde el bosque hasta que llega al consumidor final. Dicha certificación proporciona credibilidad externa y de terceros en cuanto a la gestión sostenible de nuestros bosques y productos. El Grupo tiene también implementada una cadena de custodia FSC® (Forest Stewardship Council®), SGS-COC-006354 (FSC-C002169), para la comercialización de bosques certificados bajo ese estándar de manejo responsable.

- Evitar adquirir o comercializar madera proveniente de:
 - Tala o comercio ilegal.
 - Operaciones forestales en las que se violen derechos humanos.
 - Destrucción de altos valores de conservación en operaciones forestales.
 - Destrucción de zonas forestales, realizando una conversión significativa de las mismas imposibilitando a futuro su uso como bosques.
 - Introducción de modificaciones genéticas en operaciones forestales.

- Evitar adquirir o comercializar madera de las siguientes categorías controversiales que involucren:
 - A) Incumplimiento de la legislación local, nacional o internacional, en particular en las siguientes áreas:
 - Trabajos forestales y de explotación forestal, incluida la conversión de bosques en otros usos de la tierra.
 - Manejo de zonas declaradas de alto valor cultural y ambiental
 - Especies en peligro de extinción, incluidos los requisitos de CITES.
 - Asuntos de salud y empleado relacionados con trabajadores forestales
 - Derechos de los pueblos indígenas a la propiedad, ocupación y uso.
 - Pagos de tasas e impuestos.
 - B) El uso de organismos modificados genéticamente.
 - C) La conversión de bosques en otros tipos de vegetación, incluida la transformación de bosques primarios en plantaciones forestales.

- Cumplir con la Norma UNIT 1152: 2014 respecto a los bosques que pertenecen al grupo.
- Cumplir con la normativa CARB que consiste en regular las emisiones de formaldehído provenientes de productos de madera compuesta. La madera contrachapada está exenta de CARB, ya que cumple con la Norma de Producto Voluntaria PS1 Contrachapado Estructural del Departamento de Comercio de Estados Unidos.
- Cumplir con los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

5.1. Gestión ambiental

El Grupo tiene presente los efectos actuales y previsibles de sus actividades y el impacto que generan en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.

Se enumeran los principales impactos: ruido, efluentes, emisiones, residuos, consumo de agua y energía.

Respecto a la salud, los principales efectos dada la exposición a polvo, ruido, formaldehído y otros, pueden ser: pérdidas auditivas, problemas pulmonares y respiratorios. Para hacer controles a los trabajadores sobre esta exposición se realiza un seguimiento a la salud de los mismos según normativa local establecida por el Ministerio de Salud Pública.

Se cuenta con un equipo de enfermeros y dos médicos ocupacionales quienes hacen el seguimiento en caso de aparición de alguna de estas dolencias.

Además se realizan periódicamente monitoreos ambientales de ruido, polvo y formaldehído para analizar si se está dentro de los estándares permitidos, y en caso de que no, se toman acciones para minimizarlos.

El grupo posee seguros a fin de cubrir bienes o accidentes laborales, pero no riesgos ambientales.

5.2 Contaminación.

Como sustancias que agotan la capa de ozono se encuentra básicamente el uso de refrigerantes a nivel de planta que puede ser uno de los aspectos a considerar. Las emisiones de NOx de caldera se monitorean cuatrimestralmente y dentro de la normativa aplicable.

En cuanto a las medidas tomadas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de sustancias mencionadas anteriormente, se posee un plan de mantenimiento y una empresa contratada para controlar el buen desempeño de los equipos de refrigeración. Se les da suma importancia a los planes de mantenimiento correctivos-preventivos-predictivos brindados por fabricantes de los equipos/maquinas, a fin de mantener en niveles adecuados las emisiones por combustión.

Respecto a las emisiones de ruido en las instalaciones, se realizan mediciones en forma semestral y en base a lo identificado, se toman las acciones necesarias para minimizarlos.

Por último, en cuanto a la contaminación lumínica, las luces exteriores cuentan con temporizadores para encenderse solamente en los horarios nocturnos. Además, se modificaron todas las luminarias a LED.

5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

El grupo posee un procedimiento de gestión de residuos en el cual se describen los distintos tipos de residuos y como deben clasificarse. Además, también se detallan los residuos que pueden ser reciclados y de qué manera.

El residuo "chip", que surge de la actividad del Grupo, puede utilizarse como fuente de energía para la generación de vapor y electricidad. A partir de dicha reutilización hubo una gran mejora en la reducción en la generación de residuos. En 2019 se utilizaron unas 227.509 toneladas de chip como fuente de energía alternativa y en 2018 unas 223.000

A continuación, se detalla la emisión de residuos durante 2019 y 2018. Los datos corresponden a lo presentado ante las autoridades uruguayas.

Emisión de residuos para el 2019:

Descripción	Desc. específica	M3	Tons. b. s.	Destino
Envases celulósicos (papel y cartón) limpios.	Papel y cartón	75.8	9.85	Reciclado
Aceites lubricantes y transmisión mecánica no clorados.	Aceites lubricantes usados	15,5	12,5	Combustible alternativo
Residuos sólidos mezclados.	Asimilables a domiciliarios	227	68	Sitios de disposición final - Sanitario
Cenizas del hogar, escorias y polvo de caldera procedentes de la co-incineración o valorización energética de residuos que NO contienen sustancias peligrosas.	Cenizas de caldera de cogeneración	879.35	703.48	Sitios de disposición final - Sanitario
Materias primas o insumos fuera de especificación.	Resina fenólica endurecida	116.8	46.7	Incineración
Envases de plástico que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por sustancias peligrosas.	Envases de plástico que contuvieron sulfato de Al, antiincrustante, prod. para tratamiento de agua de caldera, etc.	46.74	1.21	Reúso
Residuos no especificados en las demás categorías.	Residuos de enfermería	0,5	0,02	Incineración
Residuos de tubos fluorescentes y lámparas conteniendo mercurio.	Tubos luz agotados	1,5	0,01	Otro
Chatarra ferrosa NO conteniendo sustancias peligrosas.	Chatarra ferrosa	191	153	Reciclado o recuperación de metales ferrosos y compuestos metálicos
Filtros, filtros de motores y trapos contaminados con residuos aceitosos.	Trapos contaminados	38,9	15.6	Incineración
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Chip generado ingresado a caldera como combustible	727.689	121638	Combustible alternativo
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Barrido de planta (madera que no puede ingresarse al sistema de cogeneración)	19.883	5.965	Sitios de disposición final - Sanitario

Emisión de residuos para el 2018:

Descripción	Desc. específica	M3	Tons. b. s.	Destino
Envases celulósicos (papel y cartón) limpios.	Papel y cartón	30,00	4,08	Reciclado

Aceites lubricantes y transmisión mecánica no clorados.	Aceites lubricantes usados	8,40	6,80	Combustible alternativo
Residuos sólidos mezclados.	Asimilables a domiciliarios	194,30	58,30	Sitios de disposición final - Sanitario
Cenizas del hogar, escorias y polvo de caldera procedentes de la co-incineración o valorización energética de residuos que NO contienen sustancias peligrosas.	Cenizas de caldera de cogeneración	830,60	664,50	Sitios de disposición final - Sanitario
Materias primas o insumos fuera de especificación.	Resina fenólica endurecida	112,10	44,80	Incineración
Envases de plástico que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por sustancias peligrosas.	Envases de plástico que contuvieron sulfato de Al, antiincrustante, prod. para tratamiento de agua de caldera, etc.	53,90	3,35	Reúso
Residuos no especificados en las demás categorías.	Residuos de enfermería	0,50	0,02	Incineración
Residuos de tubos fluorescentes y lámparas conteniendo mercurio.	Tubos luz agotados	1,00	0,18	Otro
Chatarra ferrosa NO conteniendo sustancias peligrosas.	Chatarra ferrosa	80,00	71,90	Reciclado o recuperación de metales ferrosos y compuestos metálicos
Filtros, filtros de motores y trapos contaminados con residuos aceitosos.	Trapos contaminados	31,80	12,70	Incineración
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Chip generado ingresado a caldera como combustible	665.454,00	232.909,00	Combustible alternativo
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Barrido de planta (madera que no puede ingresarse al sistema de cogeneración)	19.968,00	5.991,00	Sitios de disposición final - Sanitario

5.4 Uso sostenible de los recursos ambientales

5.4.1 – Consumo de Agua

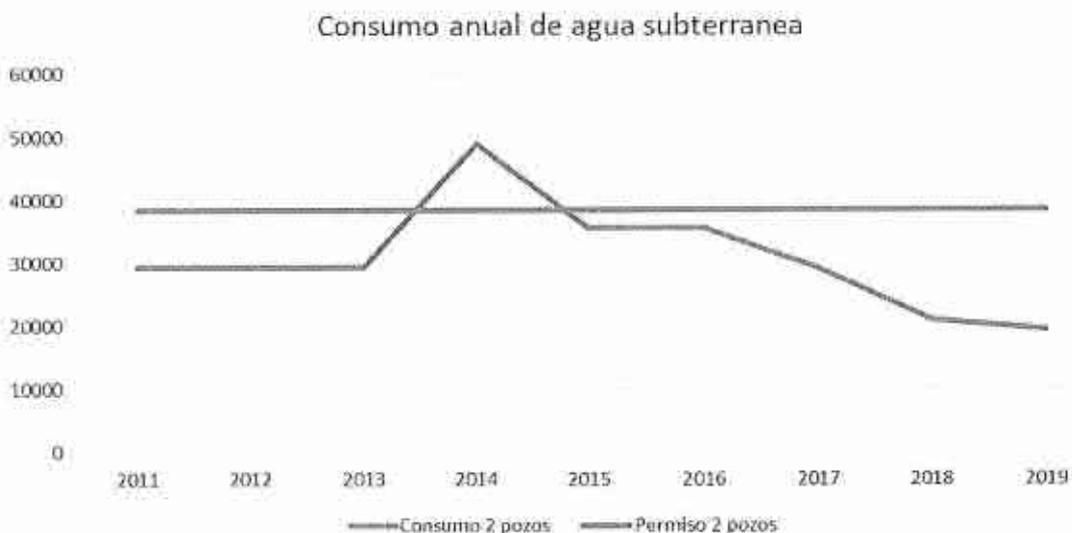
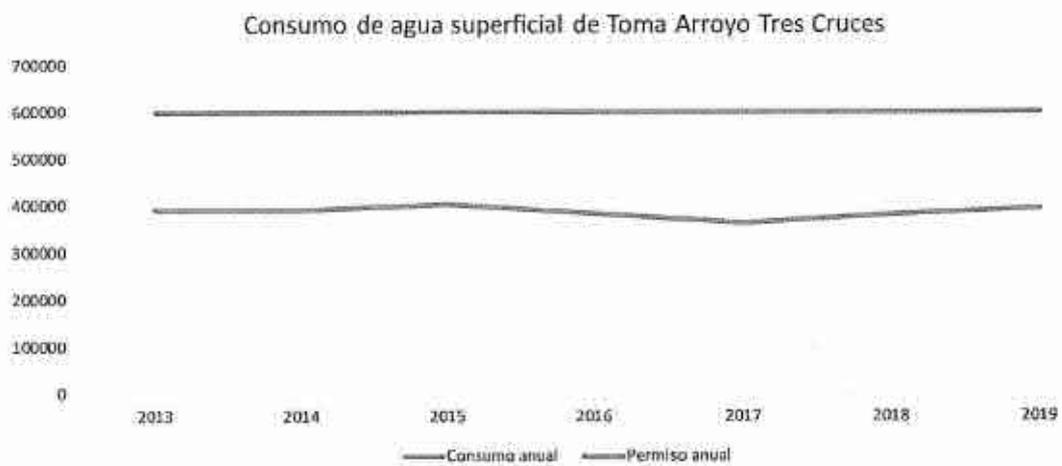
El Grupo implementa varias medidas de ahorro en los procesos, además de concientización con empleados de manera de hacer un uso eficiente del recurso agua.

El grupo consume agua extraída directamente de 2 pozos y un arroyo. Una vez extraída, se le realiza un tratamiento para que la misma se pueda consumir.

El consumo de agua en m3 para 2019 y 2018 es el siguiente (detallado según pozo de extracción):

	2019	2018
Pozo Este	12.511	10,322
Pozo Oeste	7,917	10,485
Arroyo	394,160	380,212

En 2019 se utilizó un 65 % de lo autorizado, al igual que para 2018. Se posee un procedimiento escrito dentro del Sistema de Gestión Ambiental que regula el uso de agua.



5.4.2 – Consumo de materias primas

Respecto a materias primas y minimizar el consumo de las mismas el Grupo realiza varias iniciativas:

- Reducción de micrones de film stretch, evolucionando de 28 a 25 en 2018.
- Se busca continuo desarrollo con el proveedor de adhesivo fenólico (Hexion) para la reducción del consumo final kg/m³.
- Ensayos de materia prima con Eucalyptus (rajado) y Pino (madera de compresión), para entender los problemas desde el punto de vista foresto-industrial, que puedan mitigar problemas en el corto-mediano y largo plazo, inclusive ayudando en las prescripciones de los manejos silvícolas.
- Disminución significativa de el consumo de químicos masilla y Poliuretano de los paneles reparados, con respecto a otros años, obteniendo mejoras en los procesos de reparado, y realizando ensayos que han validado la performance y mejora.
- Se instaló una nueva máquina de polypatch automática, la cual en teoría permitirá menor consumo de químicos (poly y masilla) y de mano de obra.

A continuación se detallan los materiales consumidos durante 2019 y 2018:

Material	Unidad	Cantidad 2019	Cantidad 2018
Fleje Poyest Starstrap Fromm 19x1.27mm	c/u	207	360
Fleje Metalico 5/8" (15.88x0,51)	Kg	-	442
Film Strech para Cross Wrap 25 MIC	Kg	212,965	204,553
FilmStrech AZUL para Cross Wrap 25 micr	Kg	53,111	67,900
Etiqueta Lumin A3 Autoadhesiva	c/u	79,225	78,775
Taco de madera largo	c/u	263,580	287,539
Taco de madera rotado	c/u	81,924	82,106
Cantoneiras plásticas 19mm	c/u	65,000	85,000
Esquineros cartón 5mm espesor, ala 50	c/u	59,475	79,400

5.4.3 – Consumo, directo e indirecto, de energía.

Respecto al consumo total de combustibles (diésel, gas natural, etc.) y consumo eléctrico, el Grupo ha desarrollado para implementar en 2019 un programa denominado Proyectos de Excelencia Operativa, donde se detalla planes de mejora enfocados al ahorro y optimización en 6 objetivos: iluminación, aire comprimido, vapor, mejora de gestión usando mejores datos, eficiencia en el uso de adhesivo, mejora calidad para optimizar el uso de materia prima.

A continuación se detalla el consumo en los últimos 4 años de energía:

Año	Gasoil (Lts)	Gas Propano (Kgs)	Electricidad (Mwh)
2016	508,000	44,170	47,759
2017	499,000	40,671	47,295
2018	526,692	12,238	49,917
2019	521,300	-	49,616

En 2019 no se consumió GLP debido a que se sustituyeron los equipos móviles que funcionaban con este gas por equipos que funcionan con gasoil.

El Grupo consta con un complejo industrial, en el cual tiene instalada una planta de Generación de Energía y una planta de fabricación de tableros contrachapados de madera (plywood). La planta de energía cuenta con una caldera alimentada con biomasa, que se genera como sub producto del proceso industrial. La caldera genera vapor de alta presión que mueve una turbina y a través de un generador, se produce energía eléctrica.

Esta energía eléctrica se consume en todo el complejo industrial y el excedente se exporta a la red de UTE (empresa eléctrica nacional). En algunas ocasiones, sumamente puntuales, se necesita consumir energía de la red de UTE. Este consumo se da, mayoritariamente en las paradas anuales de mantenimiento, en la que todo el complejo industrial, detiene su proceso.

A continuación se detalla un resumen del año 2019:

- Generación de energía: 61.685 MWh (57.035MWh en 2018)
- Consumo de energía de la planta de fabricación: 49.616MWh (49.917MWh en 2018)
- Ventas de energía: 13.083 MWh (11.257MWh en 2018)
- Compra de energía: 1.013 MWh (4.138MWh en 2018)

Las emisiones de CO2 asociadas a los consumos de energía durante el 2018 y 2019 fueron los siguientes:

Emisiones 2019 (KG CO ₂)			Emisiones 2018 (KG CO ₂)		
Gasoil	Gas Propano	Electricidad	Gasoil	Gas Propano	Electricidad
1.352.309	0	1.290.016	1.366.298	37.267	1.297.842
Fuentes de los Factores de emisión			Fuentes de los Factores de emisión		
DEFRA 2018	DEFRA 2018	IEA 2016	DEFRA 2018	DEFRA 2018	IEA 2016

- Para del CO2 equivalente de los consumos de Gas Propano se ha usado el Factor de Emisión de DEFRA 2018 1,52260 Kg CO2/litro. Asimismo, se ha pasado de KG a Litros utilizando una densidad de 0.50 g/ml en 15°C.
- Los consumos de Gasoil derivan del uso de vehículos y es por lo que se utilizó el Factor de Emisión DEFRA 2018 2,59411 Kg CO2 e/litro.
- El factor de emisión utilizado para la electricidad es el de la IEA 2016 de 26grs CO2/Kwh

5.4.4 Proyectos realizados por el Grupo

5.4.4.1 Cuantificación de los Efectos Ambientales de la Forestación en Uruguay

Para el Grupo es muy importante el desarrollo e implementación de prácticas de manejo forestal sustentable. Las mismas son clave para el éxito financiero del proyecto dado el requerimiento de la mayoría de los clientes por obtener productos provenientes de áreas manejadas de manera ambientalmente responsable.

Para atender esta expectativa se ha invertido en un programa de investigación en su proyecto en Uruguay, con el objetivo de identificar los impactos ambientales de sus actividades y desarrollar sistemas de manejo que los minimicen. Estudios enfocados en el impacto de la deforestación sobre el ciclo hidrológico, la biodiversidad y el suelo forman parte de este programa.

La intención del programa es desarrollar un esfuerzo de investigación de clase mundial en los efectos ecológicos de la forestación en el hemisferio sur. Los conocimientos obtenidos en este estudio son utilizados para desarrollar prácticas de manejo forestal que permitan mantener los beneficios económicos, sociales y ambientales de la plantación comercial de árboles y minimicen las potenciales consecuencias ambientales negativas detectadas.

La concepción del programa fue conducir todas las investigaciones en colaboración con entidades reconocidas. Este formato de trabajo ofrece importantes ventajas. La participación de diversas organizaciones de investigación provee acceso a un amplio abanico de capacidades e incrementa el potencial de atraer fuentes de financiación externas. Los resultados obtenidos en forma cooperativa

con instituciones de investigación independientes otorgan mayor credibilidad a los resultados obtenidos. El programa de sustentabilidad de la producción forestal en Uruguay incluye hasta ahora 7 organizaciones de investigación tanto de Uruguay como de los Estados Unidos.

El programa se inició en el año 2000, para evaluar los efectos de la deforestación en el flujo de agua que rinden las cuencas forestadas en comparación con cuencas mantenidas con el uso tradicional de la región (ganadería extensiva). Se obtuvieron fondos de la Fundación Weyerhaeuser para instalar la infraestructura básica en el lugar seleccionado para el estudio con la expectativa que la presencia de un sitio experimental con información de suelos, hidrología, calidad de agua y datos climáticos, sería atractivo para otros investigadores de disciplinas relacionadas. Éste fue el caso y poco tiempo después de iniciado el programa, facultativos y estudiantes de la Universidad de la República, principal Universidad del país, y el INIA (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias), se vincularon al proyecto.

La infraestructura para el muestreo, el control de los tratamientos experimentales y los datos generados han continuado atrayendo investigadores durante la última década. Como resultado, el programa ha crecido considerablemente. El estudio de cuencas apareadas ha sido expandido de 2 a 4 cuencas en 2008. Un nuevo estudio evaluando el impacto de la forestación sobre la dinámica y composición florística de las pasturas fue iniciado en 2009. Otro estudio que evalúa los efectos de la densidad de árboles por ha sobre el carbono en el suelo fue establecido en 2010. En la actualidad se han obtenido nuevos fondos para expandir la investigación sobre los efectos de la deforestación sobre las poblaciones de aves nativas.

5.4.4.2 Proyecto de Secuestro de Carbono

El sector forestal de Uruguay tiene un papel importante en el desarrollo socioeconómico del país, especialmente en las regiones del interior. El Grupo está comprometido con la preservación de la calidad de los suelos, el agua y el aire, así como el bienestar de la comunidad.

"Plantación Forestal sobre Tierras de Pastoreo Degradadas por Pastoreo Extensivo" no es la excepción. El proyecto comenzó el 22 de febrero de 2006, cuando se llevaron a cabo las primeras actividades de eliminación de emisiones de GEI (preparación de la tierra para la siembra). El proyecto cuenta con un total de 18.191 hectáreas de tierra en Uruguay anteriormente utilizadas para el pastoreo extensivo de ganado de carne y convertidas en plantaciones forestales para la obtención de productos madereros de valor agregado y de larga vida, y para secuestrar dióxido de carbono de la atmósfera en diferentes piscinas, revirtiendo la degradación existente de los suelos, proceso que se viene produciendo desde hace varios años. Se eliminará una cantidad total de 5.652.922 toneladas de CO₂ en un período de 100 años o un promedio de 56.529 toneladas de CO₂ por año.

Beneficios sociales

- Promoción de la pequeña empresa

La actividad del proyecto genera varias oportunidades laborales, con la creación de cerca de 260 puestos de trabajo durante la fase agraria. También hay alrededor de 70 agricultores locales cuyas empresas se benefician del pastoreo de ganado de carne en los sitios del proyecto.

- Reducción de la pobreza rural y de la descentralización geográfica del desarrollo

La actividad del proyecto también contribuye a la reducción de la pobreza rural a través de la generación de empleo estable de alta calidad, y a la reversión del proceso de migración rural a ciudades grandes en una región de Uruguay con niveles de pobreza elevados.

Las escuelas rurales también se benefician del compromiso del Grupo con la educación. La empresa ha prestado asistencia a varias escuelas primarias a través de materiales, programas de educación ambiental y recursos humanos.

Beneficios medioambientales

El área que participa del proyecto no solo cuenta con bosques. En función de su capacidad productiva, las tierras no forestadas se destinan a otros usos tales como el pastoreo de vacunos y ovinos, la apicultura, o se dejan en su estado natural como extensiones de reservas medioambientales.

El proyecto incluye la presencia de ecosistemas importantes tales como los de Sierra de Ríos, Río Yaguarón y Arroyo Tacuarí, con grandes riquezas biológicas en términos de la evaluación y seguimiento de aves y de especies raras o no comunes incluidas en las listas internacionales de conservación (UICN, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza)

Dentro de las especies raras o no comunes existen especies vulnerables o con alto riesgo de extinción en entornos silvestres, casi amenazadas o de alta prioridad para la conservación, en peligro o en alto riesgo de extinción.

5.4.4.3 Biodiversidad

El Grupo ha realizado estudios respecto a las exigencias de la Norma UNIT 115 en referencia a indicadores de Diversidad Biológica

La Norma UNIT 115, Gestión Forestal Sostenible, en su Glosario de Términos define la **Diversidad Biológica** como la "Riqueza total específica, taxonómica o genética contenida en la unidad de gestión. Comprende la diversidad intraespecífica, interespecífica y de ecosistemas".

Dicha Norma dedica el Criterio 1 Conservación de la Diversidad Biológica, a definir los parámetros, indicadores y registros para garantizar la conservación de la Diversidad Biológica.

Por otro lado, considerando el aumento en la producción forestal en Uruguay, se realizó estudio consistió en conocer el cambio que la sustitución de la pradera por una plantación forestal provoca en la comunidad de arañas.

6. Derechos humanos

Para el Grupo es fundamental la importancia en las personas, desde sus colaboradores hasta las comunidades con quienes son socios para fortalecer la calidad de vida en donde están presentes.

Es por eso por lo que se ha desarrollado una Política de Derechos Humanos, ya que los derechos humanos son los estándares básicos de tratamiento a los cuales todas las personas tienen mundialmente derecho, sin tomar en cuenta factores tales como nacionalidad, género, religión, raza o status económico.

Las políticas adoptadas están basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y respalda los valores y principios de la compañía, sus políticas centrales incluyendo aquellas para relaciones laborales, ética, salud y administración de riesgo y el medio ambiente y sus procesos y recursos tales como Código de Conducta y Ética.

Se busca respetar y respaldar los derechos humanos y libertades individuales en los siguientes ámbitos:

- **Salud y Seguridad:** Se busca priorizar la salud y el bienestar de todos los colaboradores a través de la prevención de lesiones y enfermedades.
- **Condiciones de Trabajo Justas:** El grupo se adhiere a las leyes laborales en las jurisdicciones donde opera y en muchos casos excede el mínimo establecido. Esto incluye el máximo de horas de trabajo diarias, tarifas de pagos, edad mínima, privacidad, igualdad de género, libres de discriminación, y otras condiciones de trabajo justas. No se emplea ni respalda el uso de trabajo infantil.
- **Libertad de Asociación:** Se respeta el derecho del empleado de elegir libremente organizarse y negociar colectivamente. Las gerencias tienen la obligación de proporcionar una exacta y consistente información a los colaboradores en un clima libre de coacción y manipulación.
- **Relación con Personas con discapacidad:** Se respeta y apoya a las personas con discapacidades y se reconocen sus derechos.
- **Respaldo a la Comunidad:** El grupo trabaja para fortalecer la calidad de vida de las comunidades donde está presente. También se difunde a la sociedad la importancia y permanencia de los bosques. Se trabaja en la comunicación abierta para construir una relación positiva con los líderes de la comunidad, colaboradores y habitantes de las comunidades.

- **Responsabilidad Ambiental:** Se pone en práctica el cuidado de los bosques, conservar los recursos naturales y la energía, cumpliendo e incluso excediendo las leyes aplicables, y continuamente mejorando el desempeño ambiental.
- **Lineamiento:** Esta política central está alineada con los valores y principios de la compañía.

Para el grupo, desarrollar esta política de Derechos Humanos es muy importante, ya que se comprende la necesidad de respetar los mismos y para eso, también se genera la instancia en la que se puede informar cualquier inquietud al Supervisor, gerente o líder del equipo, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Planta o de Área o Delegado Sindical.

Los líderes tienen la responsabilidad, además de cumplir con las políticas establecidas, de controlar y asegurar el cumplimiento de estas, investigar en forma inmediata y cuidadosa las inquietudes que se reciban y tomar acciones apropiadas basadas en los resultados de la investigación.

Durante 2019 y 2018 no se recibieron denuncias relacionadas a la vulnerabilidad de derechos humanos.

6.1. Sindicatos

El Grupo identifica dos organizaciones sindicales que tienen participación en las negociaciones bipartitas y tripartitas. Por un lado, está el sindicato "Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines" (SOIMA). Dicho sindicato es el que lleva adelante la negociación en el ámbito tripartito del Consejo de Salarios, en el caso de URUPLY, en los grupos 24 (Forestación) y 6 subgrupo 2, que son los aplicables según la rama de actividad de la empresa.

A la fecha del presente informe se encuentran afiliados a este sindicato un total de 6 trabajadores jornaleros. A pesar de la baja afiliación de trabajadores al referido sindicato, en la medida que en la negociación tripartita el SOIMA representa a los trabajadores de toda la rama de actividad, son quienes llevan adelante la negociación.

A partir del año 2016 se incorporó un nuevo sindicato, la "Organización Sindical de Trabajadores de la Madera" (OSTM), entidad sindical que representa a los trabajadores de la empresa en las instancias de negociación bipartita y fuera del proceso a nivel nacional del Consejo Salarial, sin perjuicio que participan en dicha instancia, aunque no suscriben los convenios a los que se arriba en dicho ámbito.

A la fecha del presente informe OSTM cuenta con un total de 350 afiliados distribuidos en planta y forestal.

A continuación, se resumen las medidas sindicales que se llevaron adelante durante el año 2019 y 2018

PAROS INDUSTRIA 2019				
Fecha	Turnos	Cantidad de Horas Perdidas	Motivo Adhesión	Porcentaje de Adhesión
19/02/2019	3	1	Paro Parcial OSTM - Negociación Consejo de Salarios	75.52%
20/02/2019	1 y 2	2	Paro Parcial OSTM - Negociación Consejo de Salarios	85.57%
08/03/2019	1,2,3	24	Paro Graal. PIT-CNT Dia Internacional de la Mujer	72.36%
29/04/2019	2 y 3	2	Paro Parcial OSTM - Negociación Consejo de Salarios	73.71%
30/04/2019	1	1	Paro Parcial OSTM - Negociación Consejo de Salarios	88.89%
05/05/2019	1,2,3	24	Paro OSTM - Fallecimiento Eduardo González	87.62%
25/06/2019	1,2,3	24	Paro Graal. PIT-CNT	73.93%
28/08/2019	2	4	Paro parcial PIT-CNT	39.89%

PAROS FORESTAL 2019				
Fecha	Turnos	Cantidad de Horas Perdidas	Motivo Adhesión	Porcentaje de Adhesión
19/02/2019	jornaleros producción Vivero	1	Negociación Colectiva	47.06%
08/03/2019	jornaleros producción Vivero	8	PIT-CNT Paro general por el Día de la mujer	47.06%

PAROS INDUSTRIA 2018				
Fecha	Turnos afectados	Cantidad de Horas afectadas	Motiva la medida	Porcentaje de Adhesión
08/03/2018	2 y 3	8 (4 hs por turno)	Paro Gral. PIT-CNT Dia contra la violencia y maltrato hacia la Mujer	66,00%
22/03/2018	2	4	Paro parcial PIT-CNT	53,01%
28/06/2018	2	4	Paro parcial PIT-CNT	48,33%
22/08/2018	1,2,3	24	Paro general PIT CNT	63,76%
27/09/2018	2	4	Paro parcial PIT-CNT - Consejo de salarios	43,50%

PAROS FORESTAL 2018				
Fecha	Turnos afectados	Cantidad de Horas afectadas	Motivo de la medida	Porcentaje de Adhesión
08/03/2018	1	8	Paro Gral. PIT-CNT Dia contra la violencia y maltrato hacia la Mujer	47,36%
28/06/2018	1	4	Paro parcial PIT-CNT	35,29%
22/08/2018	1	8	Paro general PIT-CNT	31,58%

Es importante destacar que en año 2019 la empresa ha tomado medidas con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de promoción de empleo de las personas con discapacidad, ley 19.691. En tal sentido, ha coordinado diversas acciones a los efectos de lograr la incorporación a su plantilla de personal amparado por dicha ley.

Durante el año 2019, el Grupo se reunió con autoridades del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), y bajo el impulso de la empresa se inició una agenda de trabajo con la Comisión Honoraria Departamental de Discapacidad de Tacuarembó, junto con organizaciones de la sociedad civil y gubernamentales. En este marco se trabajó en programas de sensibilización a trabajadores de la empresa con una alta participación. A su vez, el Grupo ha incorporado al trabajo del vivero forestal a dos personas en situación de discapacidad auditiva. A su vez, para favorecer su inserción con sus compañeros de trabajo, su supervisora directa inició, en acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Social, un curso de lenguaje de señas con una duración de dos años. Asimismo, ocho colaboradores de otras áreas de la empresa iniciaron una formación en lenguaje de señas, con un profesor especializado. Por estas líneas de trabajo, el Grupo se ha vuelto referente para muchas otras empresas en la aplicación de esta normativa.

Asimismo, durante el año 2019, se realizaron 9 pasantías laborales en la empresa, favoreciendo en la mayoría de los casos primeras experiencias laborales. Para el Grupo es fundamental la capacitación y formación continua de sus trabajadores, por lo cual se han realizado cerca de 80 cursos tanto para el área forestal como industrial.

• Índice de contenidos exigidos por la Ley

<i>Ámbitos generales</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio :	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	1.1 Entorno de negocio (p.6)	
	- Entorno empresarial			
	- Organización y estructura	GRI 102-3 Ubicación de la sede	1.2.3 Organización y estructura (p.8)	
	- Mercados en los que opera	GRI 102-4 Ubicación de las Operaciones	1.2.1 Áreas de Actividad (p.7)	
	- Objetivos y estrategias			
	- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	1.2 Modelo de Negocio (p.6)	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	2.1 Gestión de riesgos (p.10)	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	2.1 Gestión de riesgos (p.10)	

<i>Cuestiones medioambientales</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	5.1 Gestión Ambiental (p.34)	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	5. Medio Ambiente (p.33)	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa y cuantitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	5. Medio Ambiente (p.33)	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.1 Gestión Ambiental (p.34)	

	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	5.1 Gestión Ambiental (p.34)	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa y cuantitativa de las principales medidas y actuaciones	5.2 Contaminación (p.35)	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados	5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos (p. 35)	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	5.4.1 Consumo de Agua (p. 37)	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.4.2 Consumo de materias primas (p. 39)	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	5.4.2 Consumo de materias primas (p. 39)	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 40)	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 40)	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 40)	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 40)	
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 40)	

		consecuencias del cambio climático.		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	-	La compañía no cuenta con metas de reducción establecidas
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	5.4.4 Proyectos realizados por el Grupo (p.41)	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	5.4.4.3 Biodiversidad (p. 43)	

<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>				
	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21)	
		GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos		
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno		
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo salario fijo y variable		

	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo		
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción		
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes		
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Ley de Discapacidad (p.27)	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21)	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	4.3 Seguridad y salud de los trabajadores (p. 28)	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21)	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.3 Seguridad y salud de los trabajadores (p. 28)	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo			
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	4.4 Relaciones Sociales (p. 32)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva		

	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cuallitativa del balance de los convenios colectivos		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.2: Desarrollo de talento y formación interna del empleado (p.27)	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación.		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Descripción cualitativa de las medidas	4.1. Ley de Discapacidad (p.27)	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21)	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21)	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cuallitativa de las medidas de integración	4.1. Ley de Discapacidad (p.27)	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cuallitativa de la gestión de la diversidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21)	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	6. Derechos Humanos (p. 44)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Descripción cualitativa de la gestión realizada		

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno (p. 12)	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno (p. 12)	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	2.5 Responsabilidad Social (p. 13)	

<i>Información sobre la sociedad</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	2.5 Responsabilidad Social (p. 13)	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas		
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	3.1 Proveedores (p. 18)	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	3.2 Clientes (p. 19)	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	3.3 Información Fiscal (p.20)	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados		

	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		
--	--	--	--	--