

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2023



INTRODUCCIÓN

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

GRUPO LA FABRIL

La presente Memoria de Sostenibilidad refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social, el cuidado del medio ambiente y la creación de valor económico. A través de esta, detallamos los avances en nuestras iniciativas sostenibles, el impacto positivo en nuestras comunidades y los esfuerzos realizados para mitigar los efectos ambientales de nuestras operaciones. Nuestra visión es alcanzar un crecimiento equilibrado, priorizando siempre el bienestar de nuestros grupos de interés y el entorno en el que operamos.



Índice

01. Introducción

1.1	Mensaje del Presidente del Directorio	5
1.2	Nuestra Identidad	6
1.3	Nuestros Hitos 2023	7
1.4	Gerencia General La Fabril	8

02. Perfil de Firma

2.1	Cadena de valor	10
2.2	Cumplimiento de la legislación y las normativas [GRI 2-27]	11
2.3	Relacionamiento con nuestros grupos de interés [GRI 2-29, GRI 3-3]	14
(i)	Gerencia General Río Manso y Energy Palma	15
2.4	Nuestra políticas, compromisos y lineamientos [GRI 2-23, GRI 2-27]	16

03. Nuestro Desempeño Económico

3.1	Desempeño económico	17
	Valor económico directo generado y distribuido [GRI 201-1]	
	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático [GRI 201-2]	15
	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación [GRI 201-3]	
3.2	Presencia en el mercado	24
	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local [GRI 202-1]	
	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local [GRI 202-2]	

04. Ambiente

4.1	Materiales	31
	Productos y materiales de envasado recuperados [GRI 301-3]	
4.2	Energía	32
	Consumo de energía dentro de la organización [GRI 302-1]	
	Intensidad energética [GRI 302-3]	
	Reducciones del consumo energético [GRI 302-4]	
4.3	Aguas y efluentes	35
	Interacción con el agua como recurso compartido y extracción del agua [GRI 303-1, GRI 303-3]	
	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua [GRI 303-2]	
	Vertido de agua [GRI 303-4]	
	Consumo de agua [GRI 303-5]	
4.4	Biodiversidad	40
	Biodiversidad [GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 304-4]	





4.5 Emisiones	41
Emisiones directas de GEI (alcance 1) [GRI 305-1]	30
Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) [GRI 305-2]	30
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) [GRI 305-3]	31
Reducción de las emisiones de GEI [GRI 305-5]	31
Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire [GRI 305-7]	
4.6 Residuos	46
Residuos generados, residuos no destinados a eliminación, Residuos destinados a eliminación [GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]	
05. Social	50
Empleo	
Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal [GRI 401-1]	
Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales [GRI 401-2]	
Permiso parental [GRI 401-3]	
5.2 Salud y Seguridad en el Trabajo	55
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, Servicios de Salud en el Trabajo, Promoción de la salud de los trabajadores [GRI 403-1, GRI 403-3, GRI 403-6]	
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes [GRI 403-2]	
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo [GRI 403-4]	
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo [GRI 403-5]	
Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales [GRI 403-7]	
Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo [GRI 403-8]	
Lesiones por accidente laboral [GRI 403-9]	
5.3 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	61
Diversidad de órganos de gobierno y empleados [GRI 405-1]	
5.4 Comunidades Locales	64
Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo [GRI 413-1]	
5.5 Marketing y Etiquetado	66
Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios [GRI 417-1]	
Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios [GRI 417-2]	
Índices de criterios GRI	68



MENSAJE DE PRESIDENCIA

En el Grupo La Fabril, la sostenibilidad es un pilar fundamental que impulsa nuestro crecimiento y fortalece nuestra competitividad. En 2023, redoblamos esfuerzos para integrar prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Estas acciones generan valor a largo plazo tanto para nuestros aliados estratégicos como para las comunidades con las que trabajamos.

Durante este periodo, consolidamos nuestro Gobierno Corporativo con la creación de un Consejo de Administración (Trust Council), que ahora incluye miembros externos que representan los intereses de los accionistas. Además, establecimos directorios para nuestras dos compañías holding: Holding La Fabril, que agrupa las empresas agroindustriales y de consumo masivo; y Holding Montecristi, que incluye nuestras actividades inmobiliarias, forestales y ganaderas. Ambos directorios cuentan con una mayoría de directores externos, expertos en sus campos, seleccionados por su profundo conocimiento en diversas áreas del sector empresarial.

Un Gobierno Corporativo robusto y transparente no solo mejora la toma de decisiones estratégicas, sino que también asegura la implementación de políticas sostenibles, una gestión ética de los recursos y un impacto positivo en la comunidad. Este enfoque integral nos ha permitido gestionar de manera más eficaz los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), reforzando nuestro compromiso con un desarrollo responsable y sostenible.

En esta Sexta Memoria de Sostenibilidad, destacamos nuestros avances y estrategias clave, evidenciando cómo la sostenibilidad y las mejores prácticas de gobierno corporativo se han convertido en motores de crecimiento y eficiencia. Estamos convencidos de que, al trabajar juntos, podemos seguir construyendo un futuro más próspero para todos.

Agradezco sinceramente a todos nuestros aliados estratégicos por su apoyo constante.



Santiago Terán
Presidente del Directorio
Grupo La Fabril

NUESTRA IDENTIDAD

En la Fabril lideramos con integridad, responsabilidad y compromiso, impulsando soluciones innovadoras que crean valor compartido. Nos enfocamos en prácticas sostenibles que protegen el medio ambiente y promueven el desarrollo del sector palmicultor. Nuestro objetivo es simplificar la vida de nuestros clientes con productos de alta calidad, generando un impacto positivo y duradero en nuestras comunidades y socios, mientras construimos un futuro más responsable y sostenible.



VALORES

INTEGRIDAD

Conciencia transparente ante mí y los demás.

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

RESPECTO

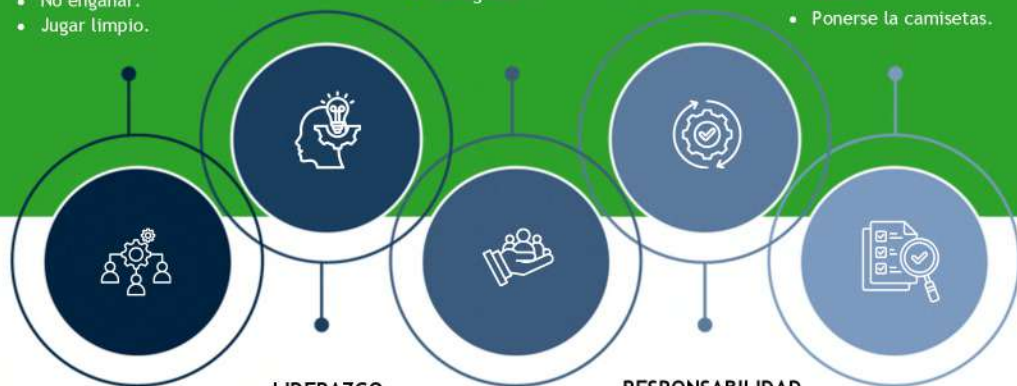
La aceptación de la diversidad me hace fuerte.

- Escuchar.
- Valora la diversidad.
- No agredir.

COMPROMISO

Un esfuerzo constante para cumplir mi palabra.

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



LIDERAZGO

Pasión por servir a los demás.

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

RESPONSABILIDAD

Asumo las consecuencias de mis actos.

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

NUESTROS HITOS 2023



La Fabril alcanzó el **cuarto lugar en el sector de alimentos** y se posicionó en el puesto 13 a nivel nacional entre las empresas con **mejor reputación**, según el ranking de Merco.



Además, fue reconocida en el top 3 de las empresas líderes en el sector de consumo masivo de un análisis de mercado realizado por Grupo Ekos.



Aceite La Favorita, una marca de la División de Alimentos de La Fabril, fue destacada como **una de las marcas más influyentes del país**, de acuerdo con el estudio de reputación corporativa de IPSOS 2023, que analizó siete dimensiones y 60 atributos clave.



Nuestra **marca Ciclón fue reconocida como la número uno** en detergentes en Ecuador por Worldpanel by Kantar. Asimismo, la Bolsa de Valores de Guayaquil nos identificó como la empresa industrial con el mayor monto colocado en el mercado de valores.



La revista Vistazo nos incluyó como una de las **industrias con mayor trayectoria y crecimiento** en su ranking de las 500 mayores empresas del Ecuador.



La marca de jabones Duet ganó un **Effie de Plata** en la categoría "Redes Sociales" por la campaña "Realidades Vivientes", iniciativa que visibiliza a mujeres destacadas mediante estatuas reales en espacios públicos.



En la edición de Ekos Power Digital Brands 2023, **obtuvimos siete premios**, gracias a la efectiva presencia digital de nuestras marcas La Favorita, Ciclón, Girasol, Olimpia y Lavatodo.



Nuestra marca Íntima fue **galardonada con el premio "Huella Vivir en Familia"**, otorgado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social.



MENSAJE GERENCIA GENERAL

En La Fabril, estamos conscientes de que las acciones que realizamos hoy tienen consecuencias en el futuro. Por eso, desde hace muchos años hemos venido sembrando semillas que día a día van dando frutos. Creemos firmemente que la sostenibilidad es más que una responsabilidad; es un habilitador clave para la innovación y, consecuentemente, el crecimiento. Con una visión clara hacia el futuro, entendemos que, para seguir siendo líderes en el mercado, debemos evolucionar las prácticas sostenibles para desarrollar a nuestras personas, construir procesos competitivos y fidelizar nuestros clientes y consumidores. Al mismo tiempo, debemos generar valor para todos nuestros stakeholders, hoy y en el futuro. Todo esto se logra con valores claros, pasión y determinación.

Desde hace muchos años estamos convencidos de que el éxito sostenible radica en construir relaciones sólidas y beneficiosas para todos los involucrados en nuestra cadena de valor: desde los palmicultores y extractoras, hasta nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

Esta red de colaboración es fundamental para impulsar el desarrollo en el Ecuador. He tenido el privilegio desde niño de recorrer muchos rincones a lo largo y ancho del Ecuador; desde sus inhóspitos páramos hasta sus densas selvas y arrecifes de coral que están cargados de una biodiversidad única; tan única y diversa como nosotros los ecuatorianos. Vivimos en un país maravilloso y debemos cuidarlo.

Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento normativo; se trata de generar valor en todas nuestras operaciones, desde la agricultura hasta la producción y la distribución, creando soluciones que no sólo respondan a las necesidades de hoy, sino que también anticipen las demandas del mañana. Debemos ser cada día más rápidos y eficientes. Este enfoque no solo nos permite ser más competitivos, sino que también refuerza nuestra misión; contribuir al crecimiento y bienestar de las personas con marcas y soluciones prácticas que generen experiencias memorables.

Los invito a explorar en este informe nuestros avances en sostenibilidad, que no solo reflejan nuestro compromiso, sino los resultados tangibles que hemos conseguido hacia tener personas más prósperas y conscientes con el planeta. En La Fabril, “La Industria de las Ideas” estamos listos para seguir construyendo un futuro mejor.



Felipe González Artigas
Gerente General
La Fabril

PERFIL DE LA FIRMA

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-7]

Grupo La Fabril es un conglomerado ecuatoriano, se distingue por su enfoque integral en la agroindustria y la producción de bienes de consumo. A través de sus empresas Energy & Palma y Extractora Río Manso, lidera la producción de aceite de palma y subproductos agrícolas, que luego transforma en productos de alto valor agregado, como aceites comestibles, artículos de aseo y biocombustibles.

Su compromiso con la sostenibilidad y la innovación es el eje central de todas sus operaciones, asegurando que tanto el sector agrícola como el industrial adopten prácticas responsables que minimicen el impacto ambiental y promuevan el desarrollo económico. Grupo La Fabril crea valor para sus clientes y consumidores, impulsando un futuro más sostenible.



Nuestra sede central se encuentra ubicada en el Complejo Industrial Montecristi. Contamos con dos plantas adicionales en la ciudad de Guayaquil y, a nivel nacional tenemos agencias comerciales ubicadas estratégicamente en: Quito, Cuenca, Imbabura, Machala, Santo Domingo, Manta, Guayaquil y Ambato. Además, contamos con operaciones en Estados Unidos, a través de La Fabril USA, con una oficina en el sitio.

Es preciso mencionar que, las entidades que constituyen la base sobre la que se presentará información de los distintos temas materiales son La Fabril, Exa Río Manso y Energy & Palma.

CADENA DE VALOR

Nuestra cadena de valor describe cada una de las etapas y empresas involucradas en nuestro proceso productivo, desde la plantación hasta la entrega del producto final a nuestros clientes.



80 Palmicultores independientes

09 Centros de recolección de palma

Plantaciones NHA de producción orgánica



2,500 Palmicultores independientes

Proveen fruto para procesos de extracción

Prácticas agrícolas **sostenibles y productos certificados**



La Fabril se encarga de refinar aceite crudo de palma (CPO)



Productos de calidad



Eficiencia garantizada



Estrictos estándares

Cliente final

Exportaciones directas de CPO a clientes industriales



B2B



B2C



Orgánicos

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

[GRI 2-7]

Operamos bajo un estricto cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales que regulan nuestras actividades. Nos aseguramos de adherirnos a las leyes y reglamentos locales en materia ambiental, laboral y de seguridad, al tiempo que cumplimos con estándares internacionales reconocidos en sostenibilidad, calidad y responsabilidad social.

Esta alineación con las mejores prácticas globales nos permite garantizar productos y procesos que respetan el medio ambiente, promueven el bienestar social y mantienen la integridad en todas nuestras operaciones.



NORMATIVA NACIONAL

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

NORMATIVA INTERNACIONAL

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



CERTIFICACIONES VIGENTES

1994	Certificación KOSHER	2004	Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001
2005	Certificación Orgánica: Nacional - USDA/NOP - UE	2005	Sistema de Gestión de Control y Seguridad BASC
2005	Sellos de Calidad INEN	2010	Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001
2013	Sistema de Gestión de Calidad de Laboratorio ISO 17025	2013	HACCP Codex
2014	Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria FSSC22000	2013	BPM Codex
2016	Certificación Internacional de Carbono Sostenible ISCC	2016	BPM Alimento de Uso Veterinario Agrocalidad
2016	BPM Cosméticos de Uso Veterinario Agrocalidad	2017	BPM Normativa Técnica Sanitaria ARCSA - División Alimentos
2018	BPM Normativa Técnica Sanitaria ARCSA - División HCP	2018	RSPO
		2022	Certificación del Esquema Nacional Italiano INS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Fabril, Exa Río Manso y Energy & Palma han alineado sus actividades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) buscando contribuir a metas globales de sostenibilidad y responsabilidad social. Cada una ha adoptado enfoques específicos para integrar estos objetivos en sus operaciones.

La Fabril, Exa Río Manso y Energy & Palm han centrado sus esfuerzos en los siguientes ODS:



ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Grupo La Fabril promueve un entorno de trabajo seguro y digno, impulsando la creación de empleos estables y sostenibles, mientras fomenta el crecimiento económico responsable.



ODS 10 - Reducción de las Desigualdades

La organización combate todas las formas de prejuicio y discriminación, mediante políticas integrales de inclusión, diversidad y equidad de género.



ODS 12 - Producción y consumo responsable

Implementa prácticas de reducción del impacto ambiental de sus operaciones, gestionando de manera eficiente los recursos y minimizando residuos.



ODS 13 - Acción por el clima

La empresa ha trabajado en la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero, promoviendo el uso de energías limpias y la mitigación de su huella de carbono.



ODS 15 - Vida de Ecosistemas Terrestres

Grupo La Fabril participa en la conservación y restauración de la biodiversidad, trabajando en proyectos de conservación de la biodiversidad y de nuestra reserva natural privada.



RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-29 GRI 3-3]

RELACIONES ESTRATÉGICAS



Personas



Excelencia
operacional



Crecimiento
sostenible

La Fabril pone un fuerte énfasis en su capital humano, reconociendo el talento de sus colaboradores y fomentando una cultura organizacional basada en resultados, valores y ética. Este enfoque en las personas, nutre el desarrollo interno para impulsar la excelencia operacional y es esencial para su éxito a largo plazo.

La empresa busca maximizar la eficiencia y la calidad en todos sus procesos, asegurando que cada etapa de producción y servicio esté alineada con los más altos estándares. A su vez, esta excelencia operacional es el motor que permite a la empresa avanzar hacia un crecimiento sostenible, enfocado en la innovación y la diversificación de su oferta.

Gracias a esta visión, protegemos nuestro liderazgo en el mercado, funcionando como un ecosistema integrado.





MENSAJE GERENCIA GENERAL

En la división agroindustrial de Grupo La Fabril, nos enfocamos en un modelo de innovación agrícola sostenible que prioriza la eficiencia operativa y el desarrollo continuo de nuestros colaboradores. Nuestro compromiso se basa en la implementación de prácticas agrícolas que no solo mejoran la productividad, sino que también cumplen con los más altos estándares de certificación, asegurando que nuestras operaciones sean responsables y sostenibles.

La clave de nuestro éxito ha sido comprender y adaptar nuestras estrategias a las necesidades y la cultura de nuestro equipo, lo que ha resultado en un grupo de trabajo comprometido y altamente eficaz. Sabemos que los retos en la agricultura no se detienen, y por ello, seguimos innovando para optimizar cada aspecto de nuestras operaciones.

Un ejemplo concreto de esta innovación es la valorización de los subproductos de la palma. Actualmente, transformamos el raquis de palma en pellets de biomasa, que se utilizan como fuente de energía renovable en otras plantas industriales del Grupo.

Este esfuerzo no solo nos permite aprovechar al máximo los recursos, sino también reducir nuestra dependencia de combustibles fósiles, disminuyendo así nuestra huella de carbono. La implementación de energías renovables y la optimización de nuestros procesos productivos son fundamentales para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizando nuestro impacto ambiental y contribuyendo de manera tangible a la sostenibilidad.



Jaime González Artigas

Gerente General

Extractora Río Manso y Energy & Palma

NUESTRA POLÍTICAS, COMPROMISOS Y LINEAMIENTOS

[GRI 2-23, GRI 2-27]

Las políticas y reglamentos de La Fabril están diseñados para garantizar un entorno laboral ético, seguro y alineado con los valores fundamentales de la empresa.

GUÍA DE CONDUCTAS ÉTICAS

Establece los principios que deben guiar el comportamiento de todos los colaboradores, promoviendo la **integridad**, la **transparencia** y el **respeto** en todas las interacciones.

GUÍA DE COMPORTAMIENTOS BASADOS EN NUESTROS VALORES ORGANIZACIONALES

Se centra en fomentar actitudes y acciones que reflejen los **valores esenciales** de La Fabril, asegurando que cada colaborador actúe de manera coherente con la cultura organizacional.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE TRABAJO

Es un marco integral que establece las normas y procedimientos necesarios para mantener un ambiente de **trabajo seguro**, minimizando riesgos y **protegiendo la salud de todos**.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Este define normas que regulan la relación laboral, incluyendo **derechos y deberes** tanto de la empresa como de sus colaboradores, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales y armonía en el entorno de trabajo.

Estos documentos son esenciales para preservar el bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad operativa de La Fabril.

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

[GRI 2011]

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en nuestras prácticas ambientales, sociales y laborales, así como en la generación y distribución de valor económico a través de nuestras tres unidades de negocio: Energy & Palma, Río Manso y La Fabril.

Buscamos un crecimiento económico que promueva el bienestar social y la protección ambiental. Transparentando nuestras contribuciones económicas y nuestros grupos de interés evalúan el impacto financiero de nuestras operaciones, como se muestra en el desglose del valor económico generado y distribuido en el ejercicio fiscal 2023.



GENERADO

656,622,949

Ingresos de actividades ordinarias

6,999,257

Otros ingresos

5,233,528

Ingresos financieros

2,545,193

Impuesto a la renta diferido

TOTAL

660,400,92



DISTRIBUIDO

-502,493,756

Costo de ventas

-120,436,093

Gastos de administración, ventas y generales

-330,208

Ganancias (pérdidas) por deterioro de activos financieros

-2,809,774

Otros gastos

-18,894,398

Costos financieros

-4,861,734

Impuesto a la renta corriente

TOTAL

-649,825,963

Resultado neto del año

10,574,969,00 \$

Es importante destacar que, dentro de los costos y gastos mencionados, se incluye una parte significativa correspondiente al valor económico distribuido, destinado a los beneficios de los empleados como, sueldos, beneficios sociales, planes de beneficios definidos y adicionales, detallados a continuación:

	2022	2023
Sueldos y salarios	46.301.831	47.984.563
Beneficios sociales	17.335.550	18.137.447
Beneficios definidos	1.626.023	2.848.161
Participación Trabajadores		
Total	67.533.201 \$	71.245.143 \$

Entre 2022 y 2023 destacamos un incremento general en todos los rubros, lo que refleja una mayor inversión en la compensación y bienestar del personal. Además, la participación de los trabajadores en las utilidades también muestra un aumento, reforzando el compromiso de la empresa con el crecimiento de beneficios para sus colaboradores.



A continuación, se presenta un desglose detallado del valor económico directo generado y distribuido durante el ejercicio fiscal 2023 de Energy & Palma.

DISTRIBUIDO

GENERADO

42,998,304

Ingresos de actividades ordinarias

938,276

Ganancia en valor razonable de los activos biológicos

TOTAL

660,400,92 \$



-38,647,672

Costo de ventas

-682,727

Gastos de administración, ventas y generales

-3,818,828

Costos financieros, neto

-82,858

Otros ingresos y gastos, netos

-116,500

Impuesto a la renta corriente

-340,009

Impuesto a la renta diferido

TOTAL

-43,688,594 \$

Resultado neto del año

247,986 \$

A partir de los datos detallados, correspondientes a Energy & Palma, presentamos con mayor detalle los costos y gastos referentes a los beneficios otorgados a sus colaboradores en los ejercicios fiscales 2022 y 2023.

	2022	2023
Sueldos y salarios	8.056.953	8.644.395
Beneficios sociales	4.965.610	5.096.471
Beneficios definidos	534.231	529.616
Participación Trabajadores	207.257	-
Indemnizaciones	126.903	108.844
Otros	77.416	41.671
Total	13.968.370 \$	14.420.977 \$

En este análisis se observa un aumento en los sueldos, salarios y beneficios sociales en 2023, mientras que los beneficios definidos tuvieron una leve disminución. No se reporta participación de trabajadores en utilidades para 2023, a diferencia del año anterior. Las indemnizaciones y otros gastos también disminuyeron ligeramente. En general, los gastos totales para beneficios de empleados fueron mayores en 2023 en comparación con 2022.



Como EXA Río Manso presentamos un desglose detallado del valor económico directo generado y distribuido durante el ejercicio fiscal 2023.

GENERADO

84,753,772

Ingresos

208,001

Otros ingresos

183,552

Impuesto a la renta diferido

TOTAL

85,145,325 \$

DISTRIBUIDO

-79,979,864

Costo de ventas

-2,599,209

Gastos de administración y ventas

-774,301

Costos financieros, neto

-556,743

Impuesto a la renta corriente

TOTAL

-83,910,117 \$

Resultado neto del año

1,235,208 \$

Estos son los gastos incurridos por el otorgamiento de beneficios a sus colaboradores.

	2022	2023
Sueldos y salarios	3.960.150	4.847.616
Beneficios sociales	2.207.800	1.764.468
Beneficios definidos	40.793	758.867
Participación Trabajadores	545.269	283.835
Total	6.754.012 \$	7.654.783\$

Bajo este análisis se destaca un aumento general en los beneficios para el año 2023 en comparación con el 2022, lo que implica un mayor esfuerzo por parte de la organización en mejorar la cadena de beneficios para nuestros empleados.

GASTOS POR BENEFICIOS A LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS

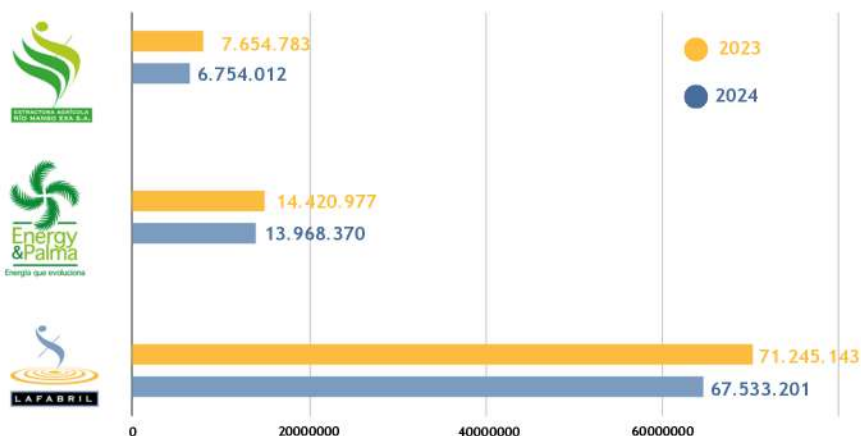


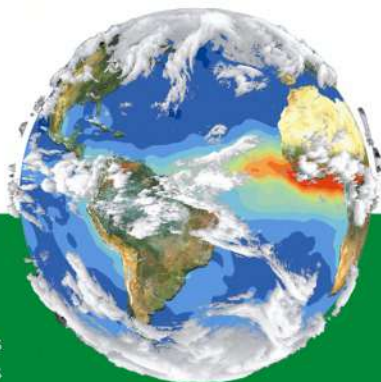
Gráfico 2: Comparación de los años 2022 y 2023 de los gastos por beneficios a los empleados en las empresas.

Esta es una gráfica general donde se observa el incremento en los gastos destinados a beneficios para los colaboradores de las distintas empresas. En 2023, La Fabril incrementó estos gastos en un 5% en comparación con 2022, mientras que Energy & Palma registró un aumento del 3% y EXA Río Manso un notable incremento del 13%, ambos en relación al año anterior.

IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

[GRI 201-2]

Reconocemos que el cambio climático presenta tanto desafíos como oportunidades que pueden tener implicaciones significativas para nuestras operaciones y resultados financieros. A continuación, describimos las estrategias que implementamos para abordarlos.



RIESGOS REGULATORIOS

Estamos comprometidos a cumplir con todas las regulaciones pertinentes y nos anticipamos a los cambios normativos. Por ello, contamos con las siguientes medidas:

- Seguimiento estricto del plan de manejo ambiental para mantener la licencia ambiental
- Monitoreo ambiental semestral
- Informes anuales del cumplimiento del plan ambiental
- Auditoría de cumplimiento bianual
- Póliza de seguro de fiel cumplimiento al plan de manejo ambiental

RIESGOS FÍSICOS

El cambio climático puede provocar eventos climáticos extremos que impactan significativamente nuestras operaciones, especialmente en las unidades de negocio Energy Palma y Río Manso. Las principales amenazas climáticas incluyen el aumento de las temperaturas, la disminución de las lluvias y el incremento en la incidencia de plagas.

Condiciones como temperaturas entre 27 y 30°C, alta humedad relativa y baja radiación solar favorecen el desarrollo del hongo causante de la Pudrición del Cogollo (PC). La enfermedad PC representa un riesgo particular para la zona sur de nuestros cultivos, que cuenta con 900,000 toneladas de fruta disponible, de las cuales adquirimos 270,000 toneladas. Estos eventos pueden interrumpir la cadena de suministro, dañar infraestructuras y reducir la disponibilidad de materias primas.

Para mitigar estos riesgos, hemos implementado las siguientes medidas:

- ✔ Evitar el traslado de fruta desde la zona norte a la zona sur para prevenir la introducción del vector responsable de la PC.
- ✔ Fomentar la siembra de híbridos en la zona sur, diversificando los cultivos entre guineensis e híbridos para aumentar la resiliencia de los cultivos.
- ✔ Proporcionar asistencia técnica en manejo sanitario a los palmicultores para mejorar las prácticas de cultivo y controlar la propagación de la enfermedad.

RIESGOS DE MERCADO

La creciente conciencia y demanda de productos sostenibles influye significativamente en las preferencias de los consumidores y en las condiciones del mercado. La falta de adaptación a estas tendencias podría resultar en una pérdida de competitividad y cuota de mercado. Para abordar este desafío, La Fabril se asegura de cumplir con la normativa ambiental vigente y de mantener una memoria de sostenibilidad robusta.

Estas acciones garantizan nuestro compromiso con la sostenibilidad y refuerzan nuestra posición en el mercado al alinearnos con las mejores prácticas del sector.



OBLIGACIONES DEL PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS Y OTROS PLANES DE JUBILACIÓN

[GRI 201-3]

Nuestras tres unidades de negocio Energy Palma, Río Manso y La Fabril, mantienen provisiones adecuadas para cubrir las obligaciones relacionadas con los planes de pensiones, que incluyen:

- ✓ Planes de jubilación
- ✓ Bonificaciones por desahucio

El valor estimado de estas obligaciones está respaldado por recursos generales de la organización, garantizando el cumplimiento de estos compromisos en cada unidad.

Para asegurar una cobertura total de estas obligaciones, incluso en el caso de que el fondo destinado no sea suficiente, La Fabril ha implementado una estrategia integral. Cada unidad de negocio genera capital de trabajo específico para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, incluidos los planes de retiro para colaboradores con derecho a jubilación patronal.

34% Del salario esta destinado al plan de pensiones

PRESENCIA EN EL MERCADO

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

[GRI 201-1]

En La Fabril nos comprometemos a mantener la equidad salarial en nuestras unidades de negocio, Energy Palma, Río Manso y La Fabril.

Para garantizar la transparencia en la remuneración. Informamos sobre el ratio entre el salario de categoría inicial por género y el salario mínimo local en nuestras ubicaciones significativas, que son aquellas con una alta proporción de empleados, impacto considerable en la comunidad, o regulaciones salariales locales relevantes.



Se considera una "ubicación de operación significativa" cualquier sitio o unidad de negocio donde:



La cantidad de empleados representa un porcentaje significativo del total de la fuerza laboral de La Fabril.



Las operaciones tienen un impacto considerable en la comunidad local o en el entorno económico.



Existen condiciones o regulaciones salariales locales que requieren una evaluación detallada del cumplimiento con las normas sobre salarios mínimos.

A continuación mostramos los datos correspondientes para cada una de las ubicaciones significativas de nuestras unidades de negocio:

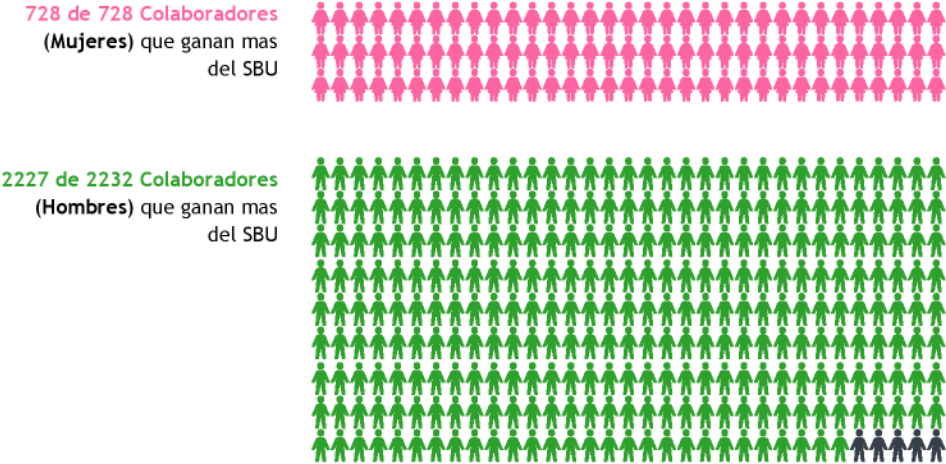
Gerencia Senior	Colaboradores que ganan el salario mínimo		Colaboradores que ganan más del salario mínimo		% Mayor al básico	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ubicaciones de operación significativas:						
Cadena de suministros	3	0	1.724	170	99,83%	100,00%
Gerencia general	2	0	8	7	75,00%	100,00%
Legal	0	0	1	2	100,00%	100,00%
Auditoría	0	0	6	5	100,00%	100,00%
Talento humano	0	0	6	35	100,00%	100,00%
Financiera	0	0	110	61	100,00%	100,00%
Proyectos	0	0	19	11	100,00%	100,00%
Ventas B2C	0	0	263	344	100,00%	100,00%
Comercial B2B	0	0	52	45	100,00%	100,00%
I&D	0	0	32	24	100,00%	100,00%
Mercadeo	0	0	6	24	100,00%	100,00%
Total	5	0	2.227	728	99,78%	100,00%

Tabla 8: Datos entre el salario de categoría inicia estándar por género y el salario mínimo local.

Es importante señalar que no se incluyeron los ratios entre el salario de la categoría inicial y el salario mínimo, ya que no se registró un número significativo de colaboradores con salarios mínimos. Todos los colaboradores de La Fabril perciben salarios superiores al mínimo, en línea con su política de compensación y beneficios.

La gráfica a continuación presenta los ratios correspondientes.

RATIOS ENTRE EL SALARIO DE LA CATEGORÍA INICIAL Y EL SALARIO MÍNIMO



Aquí observamos una comparativa entre colaboradores que ganan el salario mínimo y los que ganan más de este, desglosado por género y áreas operativas clave, como cadena de suministros, gerencia general, legal, venta B2C, comercial B2B, investigación y desarrollo (I&D), y mercaderero.

En la mayoría de estas áreas, tanto hombres como mujeres perciben un mayor salario respecto al mínimo, con un alto porcentaje de equidad en sueldos superiores al básico, aunque existen algunas diferencias notables en áreas como gerencia general.

ANÁLISIS DE RATIOS DE SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL POR GÉNERO VS. SALARIO MÍNIMO LOCAL:



CADENA DE SUMINISTROS

La mayoría de los empleados, tanto hombres (99,83%) como mujeres (100%), ganan más del salario mínimo, con una diferencia mínima entre géneros.



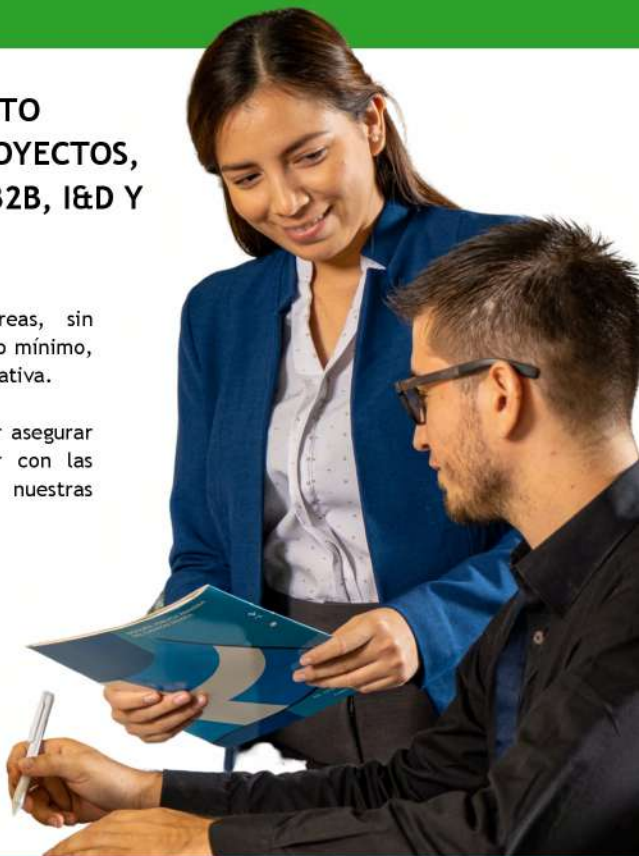
GERENCIA GENERAL

Existe una brecha significativa, con el 75% de los hombres ganando más del salario mínimo frente al 100% de las mujeres.

LEGAL, AUDITORÍA, TALENTO HUMANO, FINANCIERA, PROYECTOS, VENTAS B2C, COMERCIAL B2B, I&D Y MERCADEO:

Todos los colaboradores en estas áreas, sin importar su género, ganan más del salario mínimo, en virtud de nuestra política salarial equitativa.

Estos datos reflejan nuestro esfuerzo por asegurar una compensación justa y por cumplir con las normas sobre salarios mínimos en nuestras operaciones significativas.




PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS EN LA COMUNIDAD LOCAL

[GRI 202-2]

A continuación, se presenta la proporción de altos ejecutivos de la comunidad local (ecuatorianos) en comparación con los extranjeros en nuestras principales unidades de negocio:

LA FABRIL	ECUATORIANO		EXTRANJERO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cadena De Suministros	-	-	1	-
Gerencia General	2	-	-	-
Talento Humano	1	-	-	-
Financiera	1	-	-	-
Proyectos	1	-	-	-
Ventas B2C	-	-	1	-
Comercial B2B	1	-	-	-
I&D	-	-	1	-
Mercadeo	-	1	-	-
Total	6	1	3	0
Porcentaje	70%		30%	

Tabla 9: El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones de operaciones significativas contratadas en la comunidad local.



En La Fabril el 70% de los altos ejecutivos son ecuatorianos, así mantenemos nuestro enfoque en la contratación de talento local. Como en Gerencia General, Talento Humano, Financiera, Proyectos, y Comercial B2B. En contraste, unidades como Cadena de Suministros, Ventas B2C, I&D tienen un porcentaje significativo de ejecutivos extranjeros.

Proporción de altos ejecutivos de la comunidad local.



Gráfico 4: Proporción de altos ejecutivos en las principales ubicaciones de operaciones en la Fabril para el año 2023.

Si bien los datos muestran que la comunidad local es la más representativa dentro de los altos ejecutivos distribuidos dentro de las principales ubicaciones operativas de la empresa, en determinadas áreas se observa la presencia de altos ejecutivos extranjeros, lo que enriquece la diversidad cultural y profesional dentro de la organización.





MENSAJE GERENTE DE I&D PROYECTOS Y SOSTENIBILIDAD

"En el Grupo La Fabril, entendemos que la sostenibilidad no es solo un concepto, sino una responsabilidad que permea cada una de nuestras decisiones y operaciones. Como parte de nuestro compromiso con la creación de valor a largo plazo, adoptamos un enfoque integral de ESG (ambiental, social y de gobernanza), que guía todas nuestras actividades y nos impulsa a ser líderes en la implementación de prácticas empresariales responsables.

La transparencia es un pilar fundamental en nuestra estrategia de sostenibilidad. Estamos comprometidos con proporcionar información clara y precisa a todos nuestros stakeholders, desde nuestras comunidades locales y colaboradores hasta clientes, proveedores e inversionistas.

En La Fabril, nuestro objetivo es seguir construyendo una empresa que, además de ser rentable, sea respetuosa con el planeta, comprometida con las personas y transparente en sus acciones."



Alejandro Maldonado
Gerente de Proyectos Innovación y
Sostenibilidad
Grupo La Fabril



AMBIENTE

MATERIALES

PRODUCTOS Y MATERIALES DE ENVASADO RECUPERADOS

[GRI 301-3]

En La Fabril hemos implementado diversas estrategias para la recuperación de productos y materiales de envasado, lo cual ha resultado en la siguiente recuperación por unidad de negocio:

Unidad de negocio	Material utilizado	Cantidad utilizada (kg)	Cantidad recuperada (kg)	Porcentaje recuperado (%)
Jabonería	PET	437.280,00 kg	3560 kg	0,82%
Margarinas	Plástico (envases)	800.667 kg	5590 kg	0,70%
Margarinas	Plástico (aceites y grasas)	1.830.000 kg	94.561,60 kg	5,17%
Margarinas	Plástico (total)	3.661.610 kg	237.742,08 kg	6,49%

Tabla 10: Productos y materiales recuperados



ENERGÍA

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

[GRI 302-1]

En 2023, La Fabril reafirmó su compromiso con la sostenibilidad.

El consumo de combustibles no renovables, incluyendo diésel hasta agosto y GLP desde septiembre, alcanzó 620.860 kg.

Por otro lado, el consumo de combustibles renovables, como PKS y pellets de raquis, fue de 21'509.177,67 kg. Además, el consumo eléctrico durante el año sumó 54'105.630,71 kWh.

Consumo de energía total en el año:

167.226.271,31

88.9%

Energía renovable

11.1%

Energía no renovable

● Energías Renovables ● Energías No Renovables

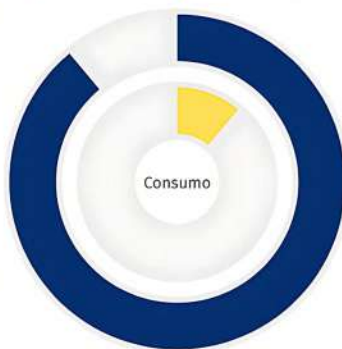


Gráfico 5: Consumo de energías en la Fabril para el año 2023

La mayor parte de nuestra energía proviene de fuentes renovables, gracias a nuestro compromiso con la **reducción de la huella de carbono** y la promoción de prácticas sostenibles.



150.395,38 gal.

Combustible derivado de fuentes no renovables

11'227.183,81 kwh

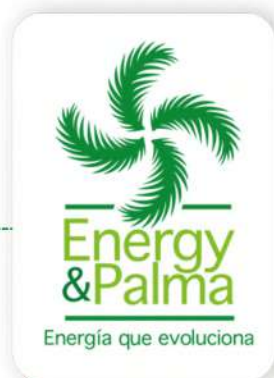
Consumo de electricidad

44'775.219,9 MJ

Consumo de valor

225.216,72 gal

Combustible derivado de fuentes no renovables



8788,4 gal.

Consumo de gasolina

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



La generación de nuestra energía proviene de fuentes renovables, lo cual responde a nuestra alineación con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 “Acción por el Clima”.

INTENSIDAD ENERGÉTICA

[GRI 302-3]

En La Fabril el ratio de intensidad energética se mide en kWh por tonelada de producción, utilizando un promedio mensual de 135.011 kWh/ton para el año 2023.



REDUCCIONES DEL CONSUMO ENERGÉTICO

[GRI 302-4]

A partir del mes de octubre de 2023 La Fabril realizó un cambio en la matriz energética de la compañía, las reducciones en los cuatro tipos de energías se contemplan a partir del segundo semestre del 2024.





AGUAS Y EFLUENTES

INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO Y EXTRACCIÓN DEL AGUA

[GRI 303-1, GRI 303-3]

En La Fabril se emplean dos fuentes principales de agua. La primera es el agua de la red pública de EPAM o de tanqueros, y la segunda es agua que se extrae de pozos. Ambas se tratan de forma sostenible antes de ser utilizadas. El agua de EPAM o tanqueros pasa por un proceso de ablandamiento para disminuir su dureza, mientras que el agua de los pozos se somete a un tratamiento de ósmosis inversa para garantizar su calidad.

Extracción de agua en La Fabril (2023)

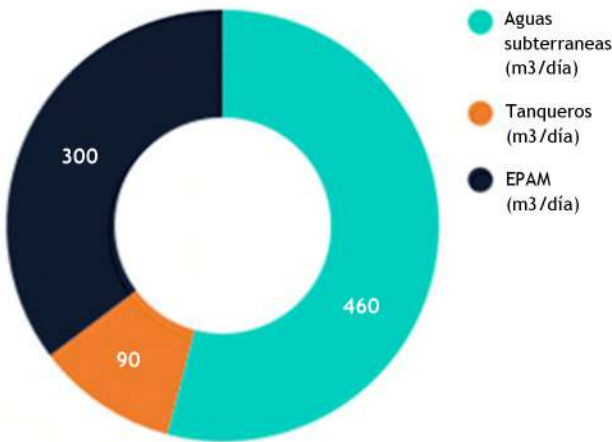


Gráfico 6: Extracción de agua para uso de las operaciones en La Fabril durante el año 2023.

La Fabril obtiene agua de tres fuentes principales. Extrae 460 m³/día de aguas subterráneas, 300 m³/día de la Empresa Pública de Agua Municipal (EPAM), y 90 m³/día mediante tanqueros. La mayor parte del agua proviene de fuentes subterráneas, seguida por EPAM, y el menor volumen se obtiene con tanqueros.

Para la recopilación de estos datos, se utilizan medidores de flujo mecánicos que permiten un control preciso de los ingresos y consumos de agua en las instalaciones de La Fabril.

EXTRACCIÓN DE AGUA DULCE



2.669.470 m³

Fuentes Subterráneas

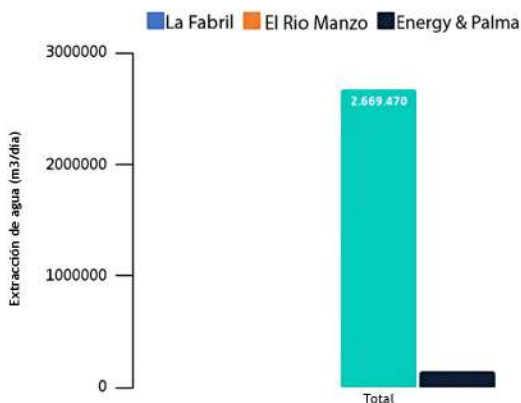


Energy & Palma

Energía que evoluciona

150.530 m³

Fuente Superficial (estero)



Al considerar las actividades productivas de las empresas analizadas (La Fabril, Exa Río Manso y Energy & Palma), Exa Río Manso es la que extrae mayor cantidad de agua, con un total de 2.669.470 m³ durante el 2023, mientras, que la unidad de negocio con menor extracción de agua es La Fabril con 850 m³ /día.

Gráfico 7: Comparación de la extracción de agua La Fabril, Exa Río Manso y Energy & Palma 2023.

GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL VERTIDO DE AGUA

[GRI 303-1, GRI 303-3]

En La Fabril el efluente generado por los procesos industriales es gestionado a través de dos métodos de tratamiento.

82,4% 

Del efluente se somete a tratamiento biológico, utilizando lagunas de oxidación y fitorremediación.

17,6% 

Es tratado químicamente mediante coagulación-floculación y se incorpora al sistema de tratamiento de agua.

Los estándares mínimos de calidad para los vertidos de efluentes en zonas sin regulaciones locales específicas se basan en la tabla del Acuerdo Ministerial 0.97A y se ajustan a los parámetros del sector industrial correspondiente.

Se comparan los análisis de los efluentes antes y después del tratamiento, aunque no se menciona si se considera el perfil del cuerpo de agua receptor en esta evaluación.

PROCESO BIOLÓGICO DE DEGRADACIÓN DE MATERIA ORGÁNICA DE ENERGY & PALMA

7 lagunas con volumen total de 45.355m³



Garantizan 120 días de retención y degradación

Retorna a los afluentes naturales



VERTIDO DE AGUA

[GRI 303-4]

En La Fabril gestionamos cuidadosamente el vertido de aguas domésticas generadas en sus instalaciones. Estas aguas son vertidas al sistema de alcantarillado gestionado por la Empresa Pública de Aguas de Manta (EPAM).

VOLUMEN DE VERTIDO

Diario **120 M3**

Exa Río Manso **10.356,65**

Energy & Palma **147.396M3**

TTodos los efluentes vertidos cumplen con los límites establecidos en el Acuerdo Ministerial 0197A, que define parámetros de calidad como la DBO, DQO, sólidos suspendidos y pH.

Además, la empresa realiza un monitoreo continuo de sus vertidos para detectar y corregir cualquier desviación a tiempo, asegurando así el cumplimiento de la normativa.



CONSUMO DE AGUA

[GRI 303-5]

En 2023, La Fabril registró un consumo total de 278.643 m³ de agua en su planta de producción, proveniente de varias fuentes. La mayor parte del agua provino de la red pública EPAM con 113.056 m³, seguido de 154.919 m³ de agua osmotizada, que garantiza la calidad necesaria para procesos sensibles.

Además, se utilizaron 10.670 m³ de agua de tanqueros para cubrir demandas específicas, asegurando la continuidad operativa en periodos de alta demanda o baja disponibilidad de otras fuentes.

A continuación, se presenta el consumo mensual y total de agua según las diferentes fuentes de obtención del recurso hídrico para La Fabril en 2023. El mes con mayor consumo fue marzo, mientras que febrero registró el menor consumo. A partir de junio, se dejó de utilizar agua proveniente de tanqueros.

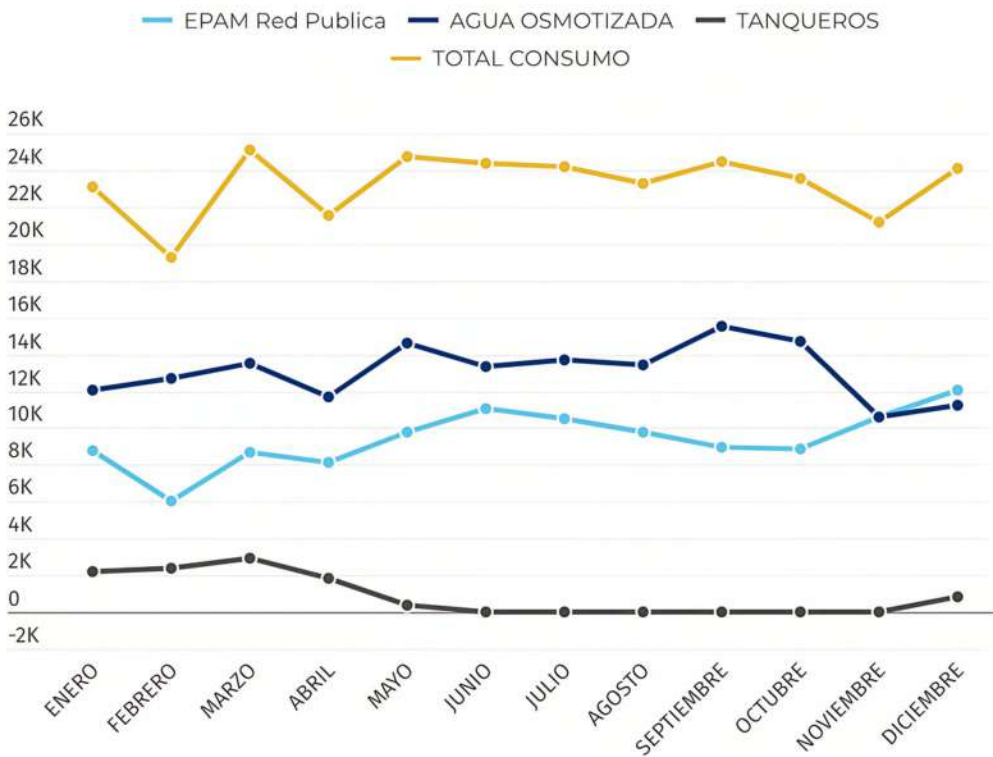


Tabla 11: Consumo total de agua La Fabril 2023

BIODIVERSIDAD

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

Energy & Palma lleva a cabo actividades productivas que incluyen la agricultura de palma aceitera, la extracción de aceite y la investigación de nuevos materiales genéticos. Estas operaciones se realizan en el cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas.

Contamos con un total de 13.736 ha, de las cuales 5.500 ha están dedicadas a la conservación. Las instalaciones, que incluyen campamentos y una planta extractora, están situadas en áreas que no afectan las zonas de conservación. Es importante destacar que nuestra operación no interseca con Áreas Protegidas declaradas por el estado.

Algunas especies se ven impactadas por las operaciones de Energy & Palma. El grado de afectación ha sido determinado de acuerdo con los listados nacionales de conservación y La Lista Roja de la IUCN.

VULNERABLES

Cangrejo azul
Morrocoy de la selva
Guaracha colorada

NIVEL DE RIESGO

Tagua
Zorro vinagre
Nutria de río
Jaguar
Picamaderos de Guayaquil
Tucán de pico castaño
Loro corona azul
Rana diablito



CASI AMENAZADAS

En 2023 La Fabril intensificó sus esfuerzos de conservación de especies vulnerables y la minimización de impactos en la biodiversidad local a través de varios proyectos específicos que se describen a continuación.



EMISIONES

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

[GRI 305-1]

La Fabril registró un total de 69.584,61 toneladas métricas de CO₂ equivalente en emisiones directas de GEI (Alcance 1). Además, se contabilizaron 50.213,742 toneladas métricas de emisiones biogénicas de CO₂ equivalente, reflejando el enfoque integral en la medición de todas las fuentes de emisiones bajo su control.



EXTRACTORA AGRÍCOLA
RÍO MANSO EXA S.A.

4.141,59

toneladas métricas de gases
de efecto invernadero

25.263,1

toneladas métricas de
emisiones biogénicas de CO₂



Energía que evoluciona

4.979,33

toneladas métricas de
emisiones biogénicas
de CO₂

El 2023 es el año base adoptado para determinar la huella de carbono. Este año se ha elegido debido al mayor nivel de detalle y la exactitud de los datos obtenidos, los cuales han sido calculados siguiendo estrictamente las directrices del GHG Protocol, el estándar internacionalmente reconocido para la contabilidad y reporte de emisiones de GEI.

La estrategia de gestión de emisiones se basa en el control financiero y operacional, utilizando los nodos establecidos en la plataforma Leaf GHG para una mayor precisión en la monitorización y reporte de nuestras emisiones. Esta plataforma permite rastrear las emisiones de manera más efectiva y establecer objetivos de reducción claros y alcanzables. Otro lineamiento que seguimos fue la norma ISO 14064-2018.

EMISIONES INDIRECTAS DE GEI ASOCIADAS A LA ENERGÍA

[GRI 305-2]

8.018,52 tm de CO2 equivalente en emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).

2.288,87 tm de CO2 equivalente para emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía basada en el mercado.

Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP): Factor de Emisión de CO2 del Sistema Nacional Interconectado de Ecuador-Informe 2022.



1.041,479

toneladas
métricas de CO2



**Energy
&Palma**

Energía que evoluciona

410,782

toneladas
métricas de CO2

El enfoque de consolidación adoptado para las emisiones se basa en el control financiero y operacional. Los cálculos se realizan utilizando planillas mensuales de energía eléctrica y se ajustan a los estándares, metodologías y suposiciones necesarias para garantizar la precisión de los datos reportados, cumpliendo con lo establecido en la norma ISO 14064-1:2018.

PLAN DE ACCIÓN

Optimización de la eficiencia energética en los procesos de transporte interno.

Modernización de equipos

Adopción de tecnologías más eficientes

Monitoreo constante del consumo energético

Estrategias de mantenimiento preventivo

Estas iniciativas buscan no solo reducir el impacto ambiental, también generar ahorros significativos en costos operativos, contribuyendo a un uso más responsable de los recursos.

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3)

[GRI 305-3]



39601,24 de CO2 equivalente en emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

EMISIONES INDIRECTAS

Exa Río Manso

1.310,34 toneladas métricas de CO2

Energy & Palma

56,341 toneladas métricas de CO2

ACTIVIDADES



Transporte de materia prima



Transporte de producto terminado



Tratamiento de residuos peligrosos

Para la estimación de estas emisiones se utilizaron fuentes como el GHG Protocol y DEFRA, entre otros certificados reconocidos. Además, se emplearon los nodos establecidos en la plataforma Leaf GHG.

REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

[GRI 305-5]

Durante el año 2023, La Fabril implementó diversas iniciativas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, abarcando tanto las emisiones directas (alcance 1) como las emisiones indirectas asociadas a la energía (alcance 2) y otras emisiones indirectas (alcance 3).

Como resultado de estos esfuerzos, se logró reducir un total de **57.973,132 toneladas métricas de CO₂** equivalente, gracias a iniciativas de optimización de procesos operacionales, mejora de eficiencia energética y adopción de tecnologías más limpias.



A continuación, se detallan dichas iniciativas:



Reducción de consumo de energía en transportadores

Optimización de la eficiencia energética en procesos de transporte interno, mediante la modernización de equipos, la adopción de tecnologías más eficientes y el monitoreo constante del consumo energético. Se han planteado estrategias de mantenimiento preventivo para minimizar las pérdidas de energía y mejorar el rendimiento general.



Reciclaje de condensados de vapor

Otras de las acciones implementadas están enfocadas en el reciclaje de los condensados de vapor para el calentamiento de materias primas y productos semielaborados. Este proceso aprovecha los condensados generados durante el uso de vapor en sus sistemas productivos, permitiendo su reutilización en lugar de desecharlos.



- **Instalación de equipos con tecnología de punta**
- **Plantas de tratamiento de aguas residuales:** Equipos avanzados que permiten el reciclaje y reutilización del agua.
- **Sistemas de cogeneración de energía:** Utilizan la energía térmica generada en procesos industriales para producir electricidad, optimizando el uso de recursos energéticos y reduciendo las emisiones de CO2.
- **Calderas de biomasa:** Aprovechan residuos agrícolas o forestales como combustible, sustituyendo el uso de combustibles fósiles y reduciendo significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Sistemas de gestión de residuos:** Equipos automatizados que permiten la clasificación de residuos en planta, promoviendo la reducción de desechos industriales.



- **Filtros de aire de alta eficiencia:** Reducen la emisión de partículas y gases nocivos en los procesos industriales, mejorando la calidad del aire tanto dentro como fuera de las instalaciones.
- **Tecnología de eficiencia energética:** Implementación de motores, compresores y sistemas de iluminación LED de bajo consumo, optimizando el uso de energía en todas las operaciones.
- **Monitoreo ambiental en tiempo real:** Sistemas de control automatizados que miden las emisiones y el consumo de recursos, permitiendo ajustes inmediatos para minimizar el impacto ambiental.
- **Sistema de generación de vacío “Ice Condensing”**

El sistema de generación de vacío Ice Condensing, implementado por La Fabril, es una innovación tecnológica que reemplaza los equipos tradicionales de generación de vacío utilizados en procesos industriales.

ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NO_x), ÓXIDOS DE AZUFRE (SO_x) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE

[GRI 305-7]

En 2023, La Fabril calculó sus emisiones de Óxidos de Nitrógeno (NO_x), registrando 5.486.403 toneladas métricas. Este cálculo se realizó utilizando metodologías reconocidas internacionalmente, como el GHG Protocol y DEFRA, para asegurar la precisión y alineación con estándares globales.

Además, implementó la plataforma Leaf GHG para monitorear y reportar las emisiones en tiempo real, permitiendo una gestión continua y basada en datos.





4.6

RESIDUOS

RESIDUOS GENERADOS, RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN, RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN

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

En el año 2023, en La Fabril generamos un total de



2.350.675 kg

de residuos industriales.

De estos, los residuos más significativos en términos de volumen fueron:



358.920 kg

Pallets de madera



612.751 kg

Residuos de cartón



576.894 kg

Materiales plásticos

A continuación, se presenta la cantidad de residuos industriales generados por categoría durante el año reportado:

LA FABRIL: TOTAL RESIDUOS (KG)	
RESIDUOS	TOTAL
Chatarra	192.231
Plásticos	576.894
Cartón	612.751
Corte anatómico	44.617
Papel	10.681
Tulas	17.366
Envases	204.247
Pallets madera	658.920
Pallets plásticos	32.296
Lonas	672
TOTAL	2.350.675

Tabla 10: Total residuos generados La Fabril 2023

Los residuos industriales en 2023 son de menor volumen, debido a su escasez, ya que son re-insertados en los diversos procesos que se realizan en la empresa. Todos los residuos con poca utilidad son destinados a su eliminación, como lonas, tulas y pallets plásticos.

A continuación, se presentan los residuos con menor generación en el 2023 en comparación al año 2022 en La Fabril.

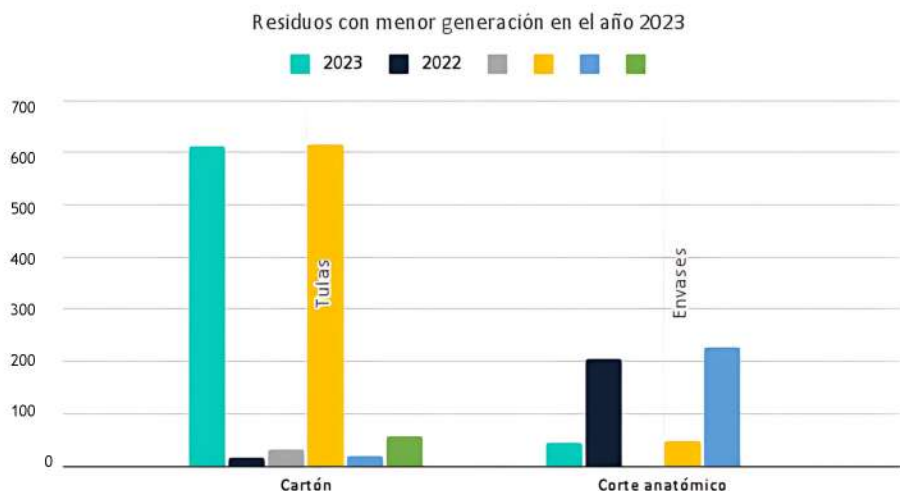


Gráfico 9: Residuos con menor generación en La Fabril durante el año 2023

Por otra parte, **Exa Río Manso** presenta un total de 141.900 kg de residuos peligrosos generados. Cabe mencionar, que los residuos de mayor volumen corresponden a Chatarra contaminada con 124.890 kg, seguido de los aceites usados con una cantidad total de 14.420 kg durante el 2023.

EXA RÍO MANSO: TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS (KG)					
Residuos Peligrosos	Total	Residuos Peligrosos no destinados a eliminación (Destino)	Total	Residuos Peligrosos destinados a eliminación(Destino)	Total
Envases agroquímicos triple lavado	15,7	OR1	15,7	-	-
Aceites usados	14420	TQ6-TQ4	14420	-	-
Chatarra contaminada	124890	TT1	124890	-	-
Filtros de aceite usado	14020	-	-	DF1	14020
Luminarias	152	-	-	DF1	152
Biopeligrosos	32	TDB1	32	-	-
Equipos electrónicos y eléctricos	995	RM3	995	-	-
TOTAL	154.524,7	TOTAL	140.352,7	TOTAL	14.172

*OR1: Otros métodos de recuperación

TQ6-TQ4: Tratamiento químico

TT1: Tratamiento térmico (Incineración)

TDB1: Esterilización (Autoclave)

RM3: Fundición secundaria

DF1: Disposición final

Tabla 14: Total residuos peligrosos generados Exa Río Manso 2023.

El total de residuos peligrosos generados en Exa Rio Manso es de 90,83%, los cuales no son destinados a eliminación y son tratados por diversos procesos para ser reutilizados, recuperados o procesados de manera que puedan tener un nuevo uso, contribuyendo así a la economía circular.

Por otro lado, Energy & Palma en el año 2023 produjo un total de 216,185.080 kg. Los residuos de efluente representaron la mayor significancia con 147,395.990 kg, seguidos de Raquis con 28296230 kg, mientras que los residuos de lodo constituyen 13864760 kg.

ENERGY & PALMA: TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS (KG)			
Residuos no Peligrosos destinados a eliminación	Total	Residuos Peligrosos no destinados a eliminación	Total
Raquis	28'296.230	Peligrosos	1400
Fibra	26'589.340	Especiales	37,36
Lodo	13'864.760	-	-
TOTAL	68'750.330	TOTAL	1437,36

Tabla 15: Total residuos peligrosos generados Energy & Palma 2023.

Energy & Palma generó más de 68 toneladas de residuos no peligrosos, reciclados en su mayoría: los raquis se transforman en materia orgánica, la fibra se usa como biomasa para calderas, y el lodo se vende como alimento animal. Los residuos peligrosos son gestionados por un gestor autorizado. Los datos provienen de un balance de masas semanal y se reportan anualmente.

El reciclaje y reaprovechamiento de residuos están estrechamente vinculados con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)





MENSAJE DE MARCAS BLANCAS

“En La Fabril, impulsamos el crecimiento sostenible de nuestras marcas blancas, enfocándonos en prácticas que promuevan la eficiencia y la excelencia operacional, a la vez que exploramos nuevos mercados con una visión responsable y siempre pensando en el consumidor final”.

Euri Pacheco
Jefe Marcas Blancas
La Fabril

MENSAJE DE FINANZAS CORPORATIVAS



“Nuestras decisiones financieras están orientadas hacia un crecimiento económico sostenible, priorizando inversiones que no solo generen valor económico, sino que también promuevan prácticas responsables y el bienestar de todos nuestros stakeholders.”

Liliana Roca
Jefe De Finanzas Corporativas
La Fabril

MENSAJE DE JEFE DE MARCA



En La Fabril, estamos comprometidos con el empoderamiento femenino y el bienestar menstrual a través de nuestra marca Íntima. Desde 2019, hemos impactado a más de 70 mil niñas en Ecuador, brindando kits educativos y talleres sobre higiene y empoderamiento menstrual. Además, proporcionamos información sobre sus ciclos menstruales, contribuyendo a que más mujeres se sientan seguras y conscientes de su bienestar, y promoviendo un futuro más equitativo y saludable.

Yamel Ortiz
Jefe de Marca
La Fabril



MISIÓN

Producir y
superior
eficien
de ser
estru
equ
en
in



5.0

SOCIAL

EMPLEO

CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

En 2023, La Fabril llevó a cabo un total de **354 contrataciones** de nuevos empleados, reflejando nuestra capacidad para atraer y retener talento en un mercado competitivo.

Al analizar el desglose por grupos de edad, se observa que las nuevas contrataciones pertenecen a personas menores de **30 años**, lo que subraya nuestro interés en captar y desarrollar jóvenes talentos que aporten nuevas ideas y perspectivas innovadoras a la empresa.

Una parte considerable de las contrataciones se realizó en el grupo etario que oscila entre los **30 y 50 años**, lo que aporta un equilibrio en la experiencia y madurez dentro de nuestra fuerza laboral.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Con estas acciones, La Fabril avanza en la consecución del **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico**



Tomando en cuenta las tablas, de arriba hacia abajo en el siguiente orden. Género, edad y localidad.

En 2023, La Fabril tuvo un índice de rotación de personal del 12,86%, lo que refleja nuestra capacidad para gestionar el talento humano en un mercado laboral competitivo.

Al desglosar por género, se observa que la rotación es ligeramente mayor entre los hombres (7,77%) que entre las mujeres (5,08%).



Tabla 13: Contratación de personal nuevo

En cuanto a la distribución por edad, los empleados de entre 30 y 50 años presentan la mayor rotación con un 7,57%. Les siguen los menores de 30 años con un 4,22%, y los mayores de 50 años, que tienen la rotación más baja con un 1,06%.

PPor localidades, Manta tiene el mayor porcentaje de rotación, con un 5,18%, seguido por Guayaquil (4,68%) y Quito (1,43%). En otras ciudades como Ambato, Cuenca, Machala, Santo Domingo e Ibarra, la rotación se mantiene por debajo del 1%, lo que resalta la estabilidad del equipo en esas áreas.

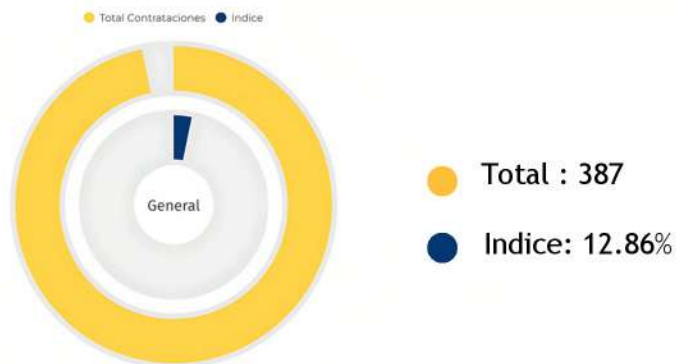
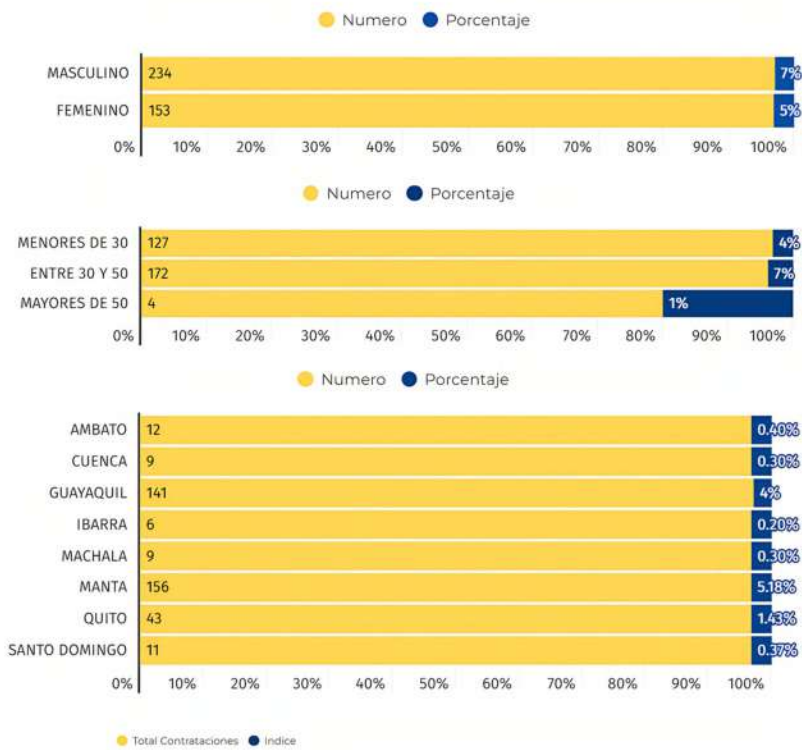


Tabla 14: Rotación de personal

PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES

[GRI 401-2]

La Fabril ofrece un paquete integral de prestaciones a sus empleados, reconociendo el valor del talento humano como un pilar fundamental para el éxito de la empresa.

Dentro de las prestaciones y beneficios a los empleados se presentan las siguientes:



Seguro de vida:

Los empleados a tiempo completo tienen acceso a un seguro de vida, diseñado para ofrecer seguridad y tranquilidad a nuestros colaboradores.



Asistencia médica:

Además de la cobertura básica de salud, los empleados a tiempo completo reciben asistencia médica adicional, como acceso a servicios médicos especializados, consultas preventivas y programas de bienestar.



Créditos en supermercados:

El grupo ofrece a sus empleados a tiempo completo la posibilidad de acceder a créditos en supermercados, facilitando la adquisición de productos esenciales.



Créditos en farmacias:

Para asegurar que nuestros empleados tengan acceso a medicamentos, ofrecemos créditos en farmacias, para quienes enfrenten necesidades médicas imprevistas.



PERMISO PARENTAL

[GRI 401-3]

Un beneficio clave que ofrecemos es el permiso parental, disponible para nuestros trabajadores a tiempo completo. Este beneficio permite a los colaboradores tomarse un periodo de tiempo para el cuidado de un hijo, sea por nacimiento, adopción o acogida.

En 2023, tuvimos un total de **93 colaboradores que hicieron uso de este beneficio**, de los cuales 52 fueron hombres y 41 mujeres. Todos los empleados que se acogieron al permiso parental regresaron a sus labores al finalizar el periodo de licencia.

Y todos continuaron en la organización durante al menos 12 meses después de reincorporarse, lo que se traduce en una tasa de retorno al trabajo y de retención del 100% para ambos géneros.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO, PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

[GRI 403-1, GRI 403-3, GRI 403-6]

De acuerdo con la normativa legal ecuatoriana, el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de La Fabril se encuentra respaldado por lo dispuesto en la Resolución 957, que regula el Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como por otros cuerpos legales emitidos por el Ministerio de Trabajo, que actúa como el ente rector en esta materia.

En La Fabril, contamos con una política integrada que guía nuestra gestión en seguridad y salud en el trabajo, la cual se articula a través de procedimientos establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Prevención de Peligros (GPP).

El sistema de gestión de seguridad y salud en La Fabril es aplicable a todos los trabajadores, así como a personal externo y visitantes, garantizando un entorno laboral seguro y saludable.

Además, el Grupo La Fabril cuenta con un departamento médico que evalúa la salud de los colaboradores y realiza exámenes médicos periódicos para prevenir problemas de salud y permitir intervenciones oportunas.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

[GRI 403-2]

En La Fabril, contamos con un enfoque estructurado para identificar y evaluar peligros laborales, cumpliendo con la normativa vigente. Comenzamos identificando los puestos de trabajo, el número de trabajadores expuestos y los grupos vulnerables, así como los riesgos asociados a cada actividad.

Utilizamos una matriz de probabilidad por consecuencia para evaluar sistemáticamente la gravedad y la probabilidad de los riesgos identificados. Con base en esta evaluación, establecemos controles siguiendo una jerarquía estricta.



Eliminación:

Se busca eliminar el peligro desde su origen.



Sustitución:

Si no es posible eliminar el riesgo, se considera la sustitución por una alternativa menos peligrosa.



Controles de ingeniería:

Implementación de cambios en el diseño o en los procesos para mitigar los riesgos.



Controles administrativos:

Procedimientos y políticas que limitan la exposición al riesgo.



Equipos/elementos de protección personal (EPP):

Como última línea de defensa, proporciona EPP adecuado a los trabajadores.

El Departamento de Seguridad Industrial y Ambiente de La Fabril gestiona la seguridad y salud en el trabajo mediante un equipo de profesionales que identifican y evalúan continuamente los peligros. Esta labor es clave para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la protección de todos los colaboradores.

El Reglamento Interno de HSE permite a los empleados interrumpir su labor si detectan un riesgo inminente y reportarlo a su jefe. En caso de incidentes, se activa un mecanismo de reporte que lleva a una investigación para identificar causas y proponer medidas preventivas, garantizando un entorno seguro.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-4]

LFSA ha establecido un Comité Paritario Central en Montecristi, junto con nueve Subcomités regionales, para garantizar el cumplimiento de normativas de prevención de riesgos laborales y revisar el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Estos comités realizan inspecciones y apoyan campañas de prevención organizadas por el Departamento de Seguridad Industrial y el Dispensario Médico.

El Comité Central se reúne cada dos meses, mientras que los Subcomités lo hacen mensualmente. Cada grupo está compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, con suplentes. Los trabajadores pueden presentar sus inquietudes sobre seguridad y salud laboral, y la información se comparte a través de WhatsApp, correos institucionales y líderes de proceso.

FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-5]

En La Fabril, la información de seguridad y salud en el trabajo está basada en las necesidades de formación por un requerimiento legal, técnico, de desarrollo y normativo. Se incluyen los temas de acuerdo a los riesgos ocupacionales identificados del puesto de trabajo. En el 2023, se brindó las capacitaciones mencionadas en la siguiente tabla:

TEMAS	N° EMPLEADOS CAPACITADOS
Brigadas Industriales	209
Comité de Seguridad e Higiene	42
Control de Incendios	68
Equipos de Protección Personal	1690
Manejo de Extintores	289
Manejo de Desechos y Ambiente	763
Plan de Emergencias	219
Prevención y Promoción de la Salud	7338
Reglamento de Seguridad e Higiene	174
Reglas de Seguridad	532
Reporte de Accidentes Laborales	276
Resultados Riesgo Psicosocial	90
Riesgos Ergonómicos	5001
Riesgos Laborales	1041
Riesgos Mecánicos	258
Riesgos Químicos	412
Seguridad Contratistas	24
Sensibilización y socialización Riesgo Psicosocial	908
Sistema Gestión Ambiental	25
Certificación Riesgos Eléctricos	9
Certificación Riesgos Obra y Construcción	79

Tabla 16: Capacitación a empleados Exa Río Manzo



TEMAS	N° EMPLEADOS CAPACITADOS
Salud en el trabajo	340
Primeros auxilios básicos	340
Consumo de alcohol en el ámbito laboral	340
Salud sexual y reproductiva	340
Grupos vulnerables	340
Prevención de riesgos psicosociales.	340

Exa Río Manzo también realiza la capacitación correspondiente a sus empleados con la finalidad de precautelar la seguridad y salud de todos sus colaboradores.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DIRECTAMENTE VINCULADOS A TRAVÉS DE LAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 403-7]

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) incluye medidas para proteger a las visitas y proveedores que ingresan a nuestras instalaciones. Primero, se realiza un control de acceso para validar su documentación. Las visitas son acompañadas durante su recorrido.

Para los proveedores, se verifica el cumplimiento de requisitos legales en seguridad y salud, y se les ofrece una inducción sobre los riesgos relacionados con su actividad, que será supervisada por el Departamento de Seguridad Industrial.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-8]

A continuación, se presenta la cantidad y el porcentaje de los empleados y trabajadores que no son empleados, pero que cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema, que han sido objeto de auditoría interna o que han sido objeto de una auditoría o certificado por una parte externa, correspondiente a **La Fabril**.

N° de Trabajadores	Condición Laboral	Porcentaje de Cobertura
3010	Empleado	100%
10345	No Empleado	100%

Tabla 17: Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

[GRI 403-9]

En 2023, La Fabril registró un total de 87 accidentes laborales, con una tasa de lesiones del 2,55%. Entre las lesiones más comunes resultantes de estos accidentes se encuentran:

- Heridas en el dedo de la mano.
- Esguinces y torceduras del tobillo.
- Contusión del hombro y del brazo.
- Contusión de la rodilla.
- Traumatismo de la cadera y del muslo.
- Traumatismo superficial de la cabeza.
- Traumatismo superficial de la pierna.

Durante este periodo, se registraron un total de 6'818177,52 horas hombre trabajadas, de las cuales se derivan los siguientes casos de lesiones causadas por accidentes laborales:



En Exa Río Manso se registraron 26 accidentes laborales, mientras que en Energy & Palma se reportaron 68. Todos los casos fueron atendidos en los dispensarios médicos correspondientes.

Actividades Médicas La Fabril 2023	Total
Número de atenciones de medicina general	10716
Número de enfermedades ocupacionales reportadas a riesgos del trabajo.	0
Número de patologías relacionadas con el trabajo	
Lumbalgias	333
Hombro doloroso	53
Epicondilitis	2
Cervicalalgia	60
Mano dolorosa	36
Pie doloroso	34
Rodillas dolorosas	56
Patologías más frecuentes del año 2023	
IRA (insuficiencia respiratoria aguda)	2537
EDA (enfermedad diarreica agua)	738
Faringo amigdalitis	168
Litiasis RU	105
Hipertensión Arterial	151
Diabetes	73
Discapacitados	71
Catastróficas	17
N° de Accidentes Laborales	119
N° de Accidentes reportados a Riesgos del Trabajo	48
N° de Días de ausentismos por accidentes laboral 2023	1335
N° de Días perdidos por enfermedad general	17164

Tabla 18: Lesiones causadas por accidente laboral

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DIVERSIDAD DE ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

[GRI 405-1]

La Fabril valora la diversidad en sus órganos de gobierno y entre sus empleados como clave para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades. Considera esta diversidad como un motor de innovación y mejora en la toma de decisiones. La empresa trabaja para lograr un equilibrio en la representación de género y grupos de edad, fomentando un ambiente laboral que aprecie las diferencias de cada colaborador.

A continuación, se presentarán los porcentajes de diversidad en los órganos de gobierno de la organización.

	Género		Edad			Otros
	Masculino	Femenino	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	
Gerencia Senior						
Auditoría	0,20%	0,17%	0,17%	0,07%	0,13%	0,00%
Cadena de Suministros	57,64%	5,71%	7,61%	9,77%	45,98%	2,36%
Comercial B2B	1,73%	1,59%	0,13%	0,33%	2,86%	0,03%
Financiera	3,85%	2,09%	1,06%	1,20%	3,69%	0,33%
Gerencia General	0,40%	0,20%	0,03%	0,33%	0,23%	0,03%
Investigación y Desarrollo	1,13%	1,00%	0,37%	0,40%	1,36%	0,07%
Legal	0,03%	0,07%	0,00%	0,03%	0,07%	0,00%
Marketing B2C	0,20%	0,80%	0,20%	0,00%	0,80%	0,00%
Proyectos	0,66%	0,47%	0,27%	0,07%	0,80%	0,00%
Talento Humano	0,23%	1,33%	0,33%	0,03%	1,20%	0,00%
Ventas B2C	9,04%	11,46%	4,78%	0,50%	15,22%	0,23%
Total	75,12%	24,88%	14,95%	12,72%	72,33%	3,06%

Tabla 19: Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización

La tabla muestra la diversidad en los órganos de gobierno de La Fabril, donde el 75.12% de los miembros son hombres y el 24.88% son mujeres. En cuanto a la edad, el 72.33% son mayores de 50 años, seguidos por el 12.72% entre 30 y 50 años y el 14.95% menores de 30 años. Además, el 3.06% de los integrantes tiene alguna discapacidad. Estos datos indican una predominancia masculina y de mayor edad, lo que resalta la necesidad de mejorar la equidad y diversidad en la organización.

A continuación, se presenta el porcentaje de empleados por categoría laboral en cada una de las siguientes categorías de diversidad:

Cargo Tipo	Género		Edad			Otros
	Masculino	Femenino	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Discapacitados
Directorio Grupo LF	0,03%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%
Gerente General	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%
Gerente Senior	0,23%	0,03%	0,00%	0,03%	0,23%	0,03%
Gerentes	0,63%	0,30%	0,00%	0,37%	0,56%	0,00%
Jefes	1,89%	1,20%	0,03%	0,66%	2,39%	0,17%
Coordinadores/Especialistas	6,81%	2,72%	0,50%	2,03%	7,01%	0,33%
Analistas	10,73%	6,25%	2,99%	1,16%	12,82%	0,13%
Asistentes	5,98%	11,30%	4,92%	1,30%	11,06%	0,30%
Ayudantes/Operadores/Auxiliares	48,77%	3,09%	6,51%	7,14%	38,21%	2,09%
Total	75,12%	24,88%	14,95%	12,72%	72,33%	3,06%

Tabla 20: Porcentaje de empleados por categoría laboral

En La Fabril, el 75.12% de los empleados son hombres, y la mayoría (72.33%) tiene más de 50 años. Las mujeres representan el 24.88% de la fuerza laboral, predominando en roles operativos y de apoyo. Sin embargo, la alta dirección, como Directores y Gerentes, está compuesta mayoritariamente por personas mayores de 50 años.

Además, el 3.06% de los empleados en La Fabril tiene alguna discapacidad, lo que refleja el compromiso de la empresa con la inclusión laboral. Esta acción está alineada con el ODS 8 sobre trabajo decente y el ODS 10 que busca reducir desigualdades, promoviendo un entorno inclusivo que facilita la participación de estas personas en la economía y reduce barreras sociales.

Grupo La Fabril está comprometido no solo con el ambiente, sino también con el bienestar social y la justicia laboral. A continuación, se detallan algunos puntos clave sobre estas políticas y su impacto en la cultura organizacional:



Políticas de inclusión y diversidad

La Fabril promueve la inclusión mediante políticas de contratación que aseguran igualdad de oportunidades para personas de diversos orígenes, géneros y capacidades. Además, sus programas de formación han fomentado una mayor diversidad en su fuerza laboral, mejorando la innovación y fortaleciendo la lealtad de los empleados.



Apoyo a la conciliación laboral y familiar

La Fabril ha adoptado políticas de conciliación laboral y familiar que incluyen horarios flexibles, licencias parentales extendidas tanto para hombres como para mujeres, y programas de apoyo para empleados con responsabilidades de cuidado. Esta flexibilidad ha permitido que los empleados se sientan valorados tanto es su vida profesional como personal, lo que ha fortalecido la lealtad hacia la empresa.



Programas de formación en diversidad e inclusión

La Fabril ofrece programas de formación continua para todo el personal sobre temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la equidad. Estos programas ayudan a crear conciencia sobre la importancia de respetar y valorar las diferencias individuales, y fomentan una cultura de respeto y colaboración.





COMUNIDADES LOCALES

OPERACIONES CON PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL, **EVALUACIONES DEL IMPACTO Y DESARROLLO**

[GRI 413-1]

Campaña “Rompamos el ciclo ayudando por más Niñas sin miedo”

En 2023, Grupo La Fabril lanzó la campaña “Rompamos el ciclo ayudando por más Niñas sin miedo”, alcanzando a 38,000 niñas en varias regiones del país. En colaboración con Plan International Ecuador, la marca Íntima entregó 9,000 kits de productos sanitarios a niñas de sectores vulnerables.

Esta iniciativa forma parte del proyecto WASH, que busca mejorar el acceso a la educación y servicios básicos en provincias como Imbabura, Azuay y Guayas. La campaña no solo promovió la salud e higiene, sino que también ayudó a eliminar barreras que afectan la asistencia escolar de las niñas, mejorando su bienestar y oportunidades futuras.





Proyecto de Transformación Socio-Educativa en la Escuela Barón de Carondelet

En 2023, Grupo La Fabril, en colaboración con Unidos por la Educación, llevó a cabo una iniciativa para mejorar instalaciones educativas en áreas vulnerables, destacando el proyecto en la Escuela Barón de Carondelet en San Lorenzo.

Este esfuerzo impactó a 180 estudiantes y 11 docentes, enfocándose en la mejora de la infraestructura escolar y la capacitación docente. La iniciativa busca crear un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo, promoviendo un cambio sostenible en la comunidad y mejorando las oportunidades educativas para las futuras generaciones.



Apoyo a Jóvenes Gestores Culturales

En 2023, Grupo La Fabril otorgó becas a tres estudiantes de escasos recursos como parte de la iniciativa de Apoyo a Jóvenes Gestores Culturales, en colaboración con la Fundación Fuegos e Iche Lab. Este programa tiene como objetivo promover proyectos que revalorizan el patrimonio gastronómico de Manabí.

Los jóvenes beneficiarios reciben formación en gestión cultural y participan en la creación y promoción de iniciativas que destacan la herencia culinaria de la región, contribuyendo a su preservación y difusión. Este esfuerzo refleja el compromiso de La Fabril con la educación, la cultura y el desarrollo sostenible.

MARKETING Y ETIQUETADO

REQUERIMIENTOS PARA LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIO

[GRI 417-1]

La Fabril cumple con los requisitos establecidos para la información y etiquetado de todos sus productos, adaptándose a las características específicas de cada categoría.

- **Para productos alimenticios.**

sigue los siguientes lineamientos:



Instituto Ecuatoriano de Normalización

NORMA NTE INEN 1334-1:

Establece los requisitos mínimos que deben cumplir los rótulos o etiquetas en los envases de productos alimenticios para consumo humano.

NORMA NTE INEN 1334-2:

Define los requisitos para el etiquetado nutricional de alimentos procesados, envasados y empaquetados. También regula las declaraciones voluntarias sobre propiedades nutricionales y saludables en los rótulos.

- **Para productos cosméticos, sigue la Resolución N° 2310:**

Reglamento Técnico Andino para el Etiquetado de Productos Cosméticos, que busca prevenir prácticas engañosas y proteger la salud y seguridad de los consumidores.

- **Para productos de higiene doméstica, se adhiere a la Norma Decisión 706,**

Regula los regímenes sanitarios y de control de calidad en la producción, procesamiento, envasado, comercialización, y otros aspectos relacionados con estos productos.

Este enfoque asegura que todos los productos de La Fabril cumplan con los estándares de calidad y transparencia requeridos por las normativas vigentes.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

[GRI 417-2]

En el año 2023 se registró un proceso sancionatorio, considerando que, en una inspección aleatoria en puntos de venta, se revisó el producto **POLAR**, el cual señalaba un periodo de vida útil mayor al declarado en el expediente y NSO.



Incumplimiento

Tanto en el expediente y NSO constaba 12 meses de vida útil, mientras que en el etiquetado del producto inspeccionado constaba una vida útil de 36 meses. Caso en el cual la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria impuso una multa de 10 salarios básicos unificados (\$4.500,00). Cabe mencionar que, la multa fue debidamente pagada y el expediente se encuentra archivado.

INDICES DE CRITERIOS GRI

Declaración de uso	Grupo La Fabril ha elaborado la memoria conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 1: Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
Estrategia, políticas y prácticas	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 11	
	2-23 Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Pág. 16	
Compromisos con los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 14	
GRI 3: Temas materiales 2021			
	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 14	
GRI 201: Desempeño Económico			
	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	Pág. 17	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág. 22	
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 24	
GRI 202: Presencia en el mercado			
	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial por género y el salario mínimo local	Pág. 27	
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Pág. 28	
GRI 301 Materiales			
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	Pág. 31	
GRI 302 Energía			
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 32	
	302-3 Intensidad energética	Pág. 34	
	302-4 Reducciones del consumo energético	Pág. 34	

GRI 303 Aguas y Efluentes			
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartida	Pág. 35	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Pág. 37	
	303-3 Extracción del agua	Pág. 37	
	303-4 Vertido del agua	Pág. 38	
	303-5 Consumo de agua	Pág. 38	

GRI 304 Biodiversidad			
	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	Pág. 40	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad.	Pág. 40	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Pág. 40	

GRI 305 Emisiones			
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 41	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 42	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 43	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 43	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire.	Pág. 45	

GRI 306 Efluentes y Residuos			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 40	
	306-3 Residuos generados	Pág. 41	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pág. 42	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 43	
GRI 401: Empleo			
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 45	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 47	
	401-3 Permiso parental	Pág. 48	

GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo			
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 55	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 56	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 56	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 57	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 58	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 59	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 59	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 60	
	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	Pág. 61	
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 61	
GRI 413 Comunidades Locales			
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pág. 64	
GRI 417 Marketing y Etiquetado			
	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág. 66	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág. 67	