



REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD 2017

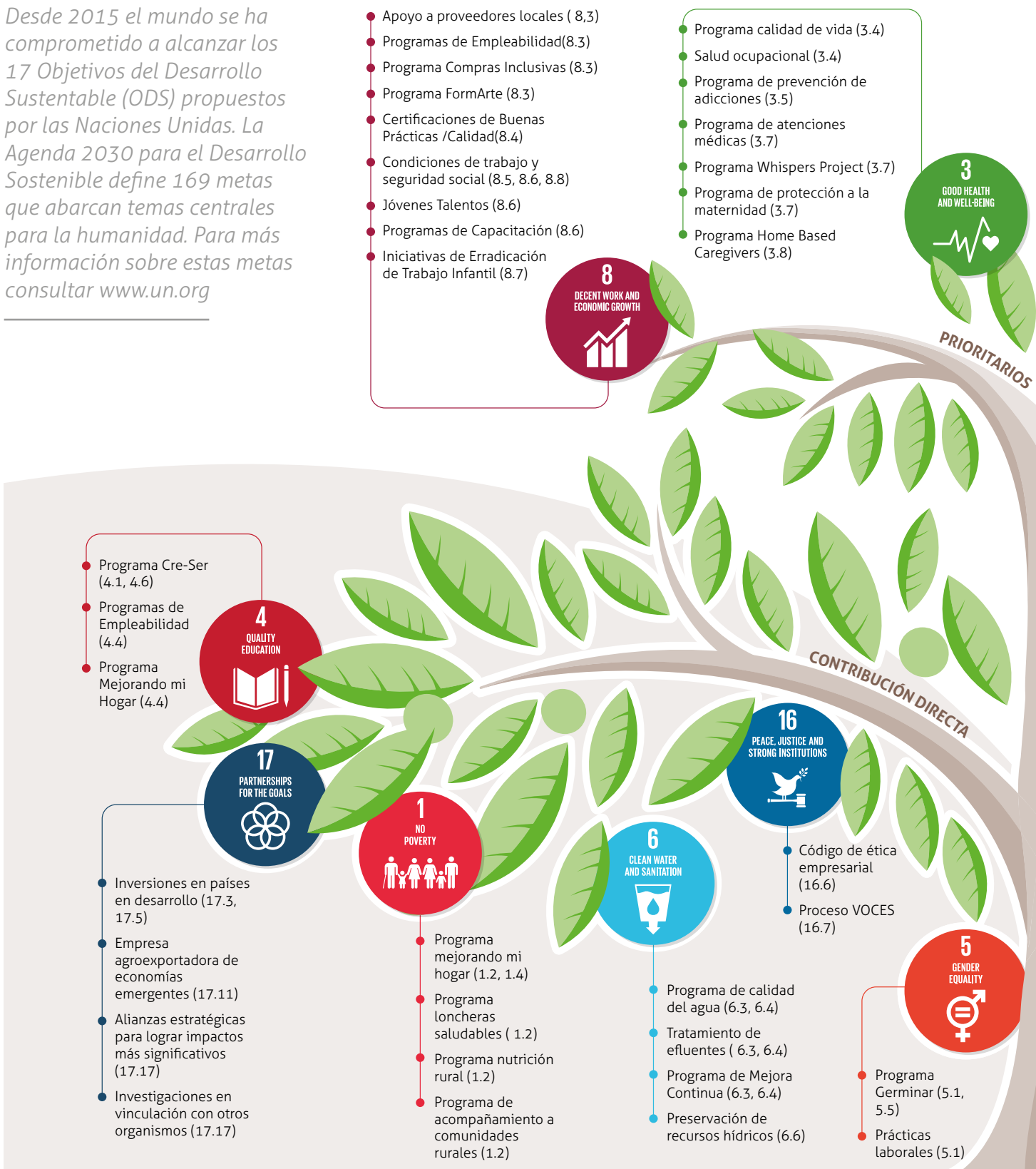
SOMOS PARTE

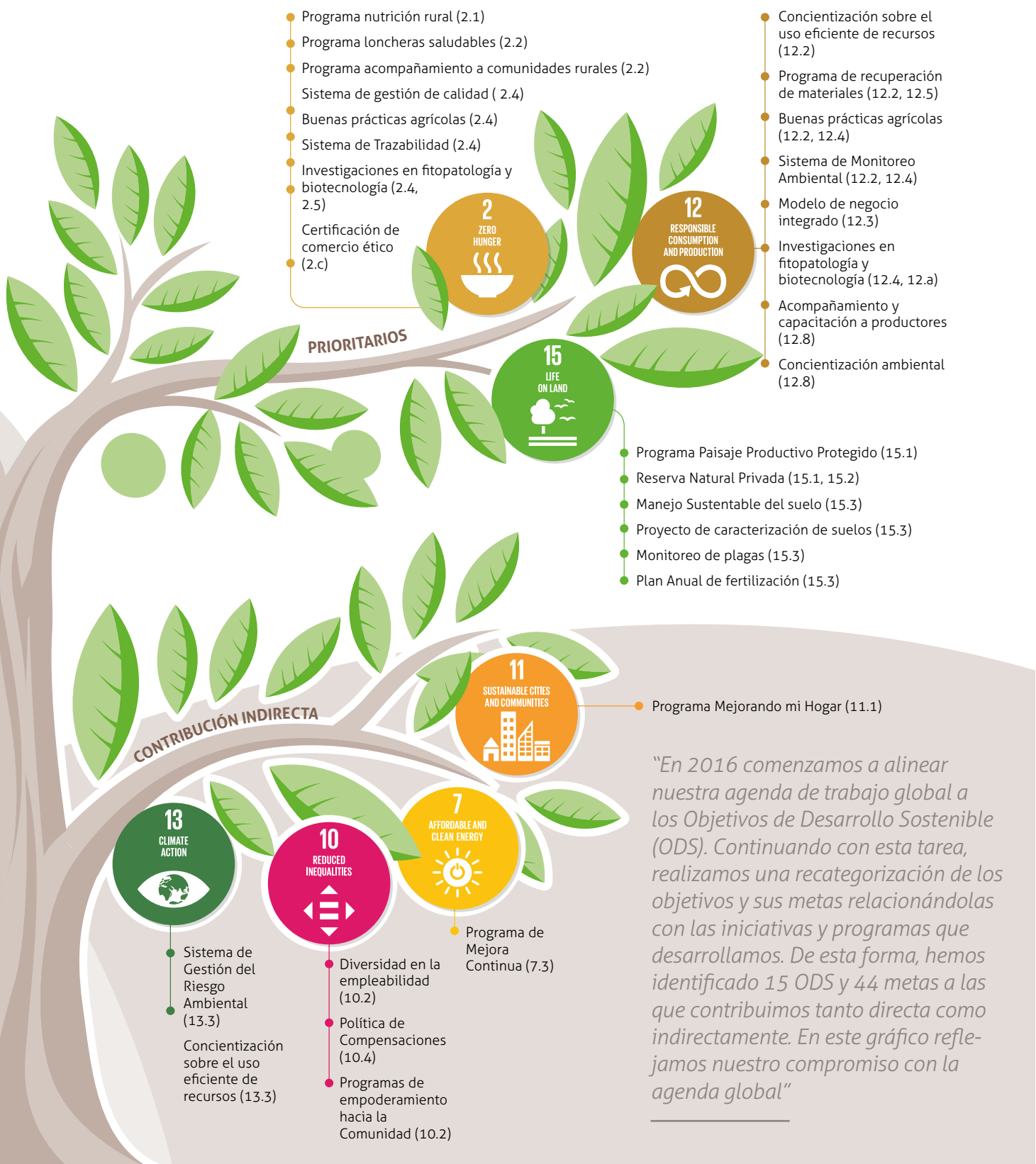


 **San Miguel**

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030

Desde 2015 el mundo se ha comprometido a alcanzar los 17 Objetivos del Desarrollo Sustentable (ODS) propuestos por las Naciones Unidas. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible define 169 metas que abarcan temas centrales para la humanidad. Para más información sobre estas metas consultar www.un.org





“En 2016 comenzamos a alinear nuestra agenda de trabajo global a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Continuando con esta tarea, realizamos una recategorización de los objetivos y sus metas relacionándolas con las iniciativas y programas que desarrollamos. De esta forma, hemos identificado 15 ODS y 44 metas a las que contribuimos tanto directa como indirectamente. En este gráfico reflejamos nuestro compromiso con la agenda global”

CARTA CEO





En San Miguel somos conscientes del rol que ocupamos en el mundo en que vivimos y nos desarrollamos. Por ello, trabajamos cada día con la convicción de contribuir y generar un impacto positivo para el desarrollo sostenible del entorno que nos contiene.

Somos parte de la naturaleza, la cuidamos y la respetamos para agregar valor a partir de ella. Ofrecemos productos saludables y de calidad que llegan a millones de hogares de todo el planeta. Operamos en regiones y países en desarrollo con poblaciones rurales vulnerables donde generamos fuentes de empleo decente y contribuimos al desarrollo de la actividad económica. En definitiva, somos parte de estas comunidades y por eso ponemos siempre a las personas en el centro de nuestro negocio. Porque así entendemos la Sustentabilidad.

Hace más de 60 años que estas convicciones guían nuestro trabajo cotidiano y se manifiestan en nuestro modo de producir, en la calidad de nuestros productos, y en los vínculos con nuestros colaboradores, clientes, accionistas, proveedores y con las personas de cada una de las comunidades en las que estamos presentes.

Hoy, estamos orgullosos de compartir con ustedes el desempeño social, ambiental y económico de nuestra compañía durante 2017. Un año que estuvo marcado por tres hitos muy relevantes para San Miguel:

- a. La emisión de nuevas acciones para el desarrollo de proyectos de crecimiento.
- b. La adquisición de una operación en Perú que nos permitió mejorar el acceso a mercados de alto potencial de consumo, así como ampliar nuestro portafolio a partir de la incorporación de frutas frescas no cítricas de gran demanda global.
- c. La creación de la Reserva Privada Caspinchango, con más de 6.000 hectáreas de bosque nativo conservadas en Argentina.

En San Miguel buscamos sumar nuestro grano de arena para dar respuesta a aquellos desafíos globales que son relevantes para nuestro negocio y para toda la industria. Por eso, enfocamos nuestra gestión en cuestiones como la promoción de inversiones y el desarrollo local; la inocuidad alimentaria, el moni-

toreo de la fruta y la gestión de la calidad en toda nuestra cadena de valor; la ética y la transparencia; el cuidado del medio ambiente y la preservación de la biodiversidad. Para nuestros colaboradores, el foco en la promoción de los Derechos Humanos, atendiendo el desarrollo del talento y las condiciones laborales, de salud y seguridad.

Así, ratificamos nuestro compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, un camino que iniciamos en 2016 como guía para alinear nuestra Política de Responsabilidad Corporativa con estas Metas, y a la vez dar cuenta de las iniciativas con las que podemos contribuir a estos objetivos.

A continuación presentamos nuestro 6° Reporte de Sustentabilidad, realizado de acuerdo con la nueva Guía de Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y con la iniciativa de responsabilidad social de Naciones Unidas: el Pacto Global. Hacemos de este reporte nuestra Comunicación para el Progreso y presentamos nuestro aporte a sus 10 Principios Universales sobre la base de cuatro grandes temas: los derechos humanos, los derechos laborales, el medioambiente y la lucha contra toda forma de corrupción.

Agradecemos a todo el equipo de San Miguel que colaboró en la elaboración de este Reporte. Con su trabajo cotidiano, promueven la mejora constante y el cumplimiento de los amplios compromisos asumidos por la compañía en materia de Sustentabilidad.

Romain Corneille
CEO de San Miguel

INDICE DE CONTENIDOS



08 1. SOMOS SAN MIGUEL

- 11 1.1 ÁREAS DE NEGOCIO
- 12 1.2 DIVERSIDAD DE ORÍGENES
- 14 1.3 SAN MIGUEL EN NÚMEROS
- 17 1.4 NUESTRO COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD
- 18 1.5 MATRIZ DE TEMAS MATERIALES
- 19 1.6 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

28 3. PRÁCTICAS JUSTAS EN NUESTRAS OPERACIONES

- 29 3.1 ÉTICA E INTEGRIDAD
- 30 3.2 TRANSPARENCIA
- 32 3.3 CADENA DE VALOR
- 34 3.4 PROVEEDORES

46 5. ASUNTOS DE CLIENTES

- 47 5.1 CLIENTES EN NÚMEROS
- 48 5.2 INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
- 49 5.3 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
- 51 5.4 RELACIÓN CON CLIENTES

68 7. GESTIÓN AMBIENTAL

- 69 7.1 IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA INDUSTRIA
- 70 7.2 NUESTRO COMPROMISO CON EL AMBIENTE
- 72 7.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
- 76 7.4 GESTIÓN DE LOS RESIDUOS
- 77 7.5 TRATAMIENTO DE EFLUENTES
- 79 7.6 MANEJO SUSTENTABLE DEL SUELO
- 81 7.7 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

90 9. NUESTRO DESEMPEÑO EN 2017 Y DESAFÍOS PARA 2018

20 2. GOBERNANZA EMPRESARIA

- 21 2.1 ESTRUCTURA DEL GOBIERNO
- 23 2.2 GESTIÓN DE RIESGOS
- 23 2.3 GOBIERNO DE LA SUSTENTABILIDAD
- 24 2.4 RELACIÓN Y DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS
- 26 2.5 ALIANZAS

40 4. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

- 42 4.1 CON COLABORADORES
- 43 4.2 CON CADENA DE VALOR
- 43 4.3 CON CLIENTES
- 44 4.4 CON COMUNIDADES
- 45 4.5 CON EL AMBIENTE

54 6. PRÁCTICAS LABORALES

- 55 6.1 NUESTRA PROPUESTA DE VALOR
- 56 6.2 PERFIL DE NUESTROS COLABORADORES
- 57 6.3 EMPLEADOS EN NÚMEROS
- 58 6.4 SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
- 60 6.5 CONDICIONES LABORALES
- 63 6.6 SALUD Y SEGURIDAD

84 8. PARTICIPACIÓN EN NUESTRAS COMUNIDADES

- 85 8.1 COMPROMISO DE INVERSIÓN SOCIAL
- 85 8.2 EMPODERAMOS A NUESTRA COMUNIDAD
- 88 8.3 VOLUNTARIADO CORPORATIVO
- 89 8.4 DONACIONES Y PADRINAZGOS

96 10. GESTIÓN TÉCNICA DE ESTE REPORTE

01

SOMOS SAN MIGUEL

8



12



17





SOMOS SAN MIGUEL

LÍDERES EN EL HEMISFERIO SUR EN LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTA CÍTRICA FRESCA Y DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS DERIVADOS DE LOS CÍTRICOS.

62

AÑOS EN LA
PRODUCCIÓN DE CÍTRICOS

9.600

HECTÁREAS DE
PLANTACIONES

30

FINCAS PROPIAS
EN ARGENTINA

12

FINCAS PROPIAS
EN URUGUAY

12

FINCAS PROPIAS
EN SUDÁFRICA

18

FUNDOS PROPIAS
EN PERÚ

5

PLANTAS DE
EMPAQUE PROPIAS

130.000

TONELADAS DE FRUTA FRESCA
EXPORTADAS POR AÑO

3

PLANTAS
INDUSTRIALES

430.000

TONELADAS DE CAPACIDAD
DE PROCESAMIENTO

30%

DEL PROCESAMIENTO
DE LIMÓN EN ARGENTINA

15%

DEL PROCESAMIENTO
DE LIMÓN EN EL MUNDO

Desde nuestros múltiples orígenes cultivamos y desarrollamos productos que hoy están presentes en las mesas de millones de familias alrededor del mundo. Nuestro modelo de negocios integrado abarca desde el vivero hasta la góndola de los supermercados. Trabajamos para producir lo que el mercado necesita.

Cada uno de nuestros ejes de operación se concentra en mejorar la calidad de nuestro servicio y de nuestros productos siempre.

*Somos **parte de nuestra comunidad** y trabajamos **cuidando el entorno natural** en el que desarrollamos nuestra actividad. Simplemente, porque queremos crecer juntos en un mundo mejor.*



NUESTRA VISIÓN

SER LA COMPAÑÍA LÍDER DE FRUTA CÍTRICA DEL HEMISFERIO SUR Y DE ALIMENTOS FRUTIHORTÍCOLAS PROCESADOS CON VALOR AGREGADO.



NUESTROS VALORES

INTEGRIDAD • CREACIÓN DE VALOR • ORIENTACIÓN AL CLIENTE •
ESPÍRITU DE EQUIPO • RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL



NUESTRA HISTORIA



[HTTP://WWW.SANMIGUELGLOBAL.COM/NUESTRA-HISTORIA](http://www.sanmiguelglobal.com/nuestra-historia)

<http://sanmiguelglobal.com/somos-san-miguel>



CUALIDADES DISTINTIVAS



LIDERAZGO GLOBAL

Somos líderes mundiales en la producción de cítricos y productos derivados. Desde el hemisferio sur, abastecemos de alimentos a hogares en los cinco continentes.



EXPERIENCIA

Nuestros productos son el resultado de más de 60 años de trabajo y tradición. Cuidamos cada detalle y compartimos nuestro conocimiento con todos nuestros clientes y socios estratégicos.



SUSTENTABLE

Tenemos un compromiso con las personas y con el medio ambiente. En todo lo que hacemos consideramos nuestro impacto y procuramos agregar valor social, económico y ambiental porque nos interesa el futuro y el bienestar de la comunidad.



INNOVACIÓN

Innovar es parte de nuestro ADN. Todos los días trabajamos para generar nuevas ideas y soluciones pensando en nuestros socios y clientes.



COLABORACIÓN

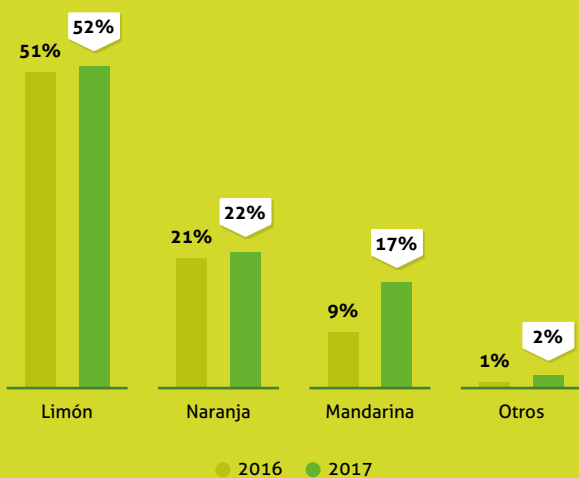
Buscamos nuevas oportunidades de negocio junto a nuestros socios estratégicos. Trabajamos y crecemos juntos, articulando la experiencia con la innovación.

1.1 ▶ ÁREAS DE NEGOCIO

FRUTA FRESCA

Exportamos más de **130.000** toneladas de cítricos desde nuestros diferentes orígenes.

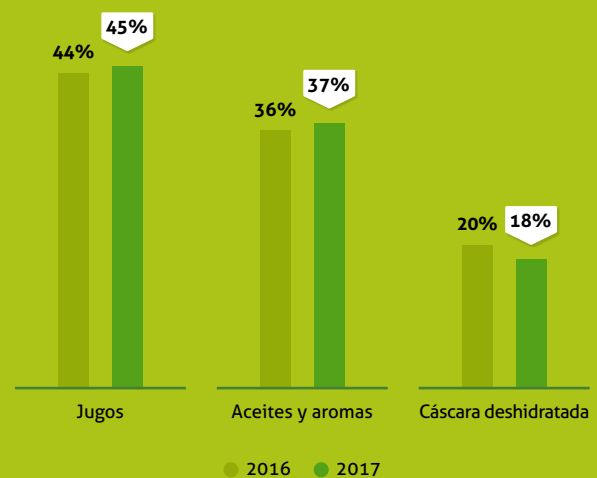
VENTAS DE FRUTA FRESCA



ALIMENTOS PROCESADOS

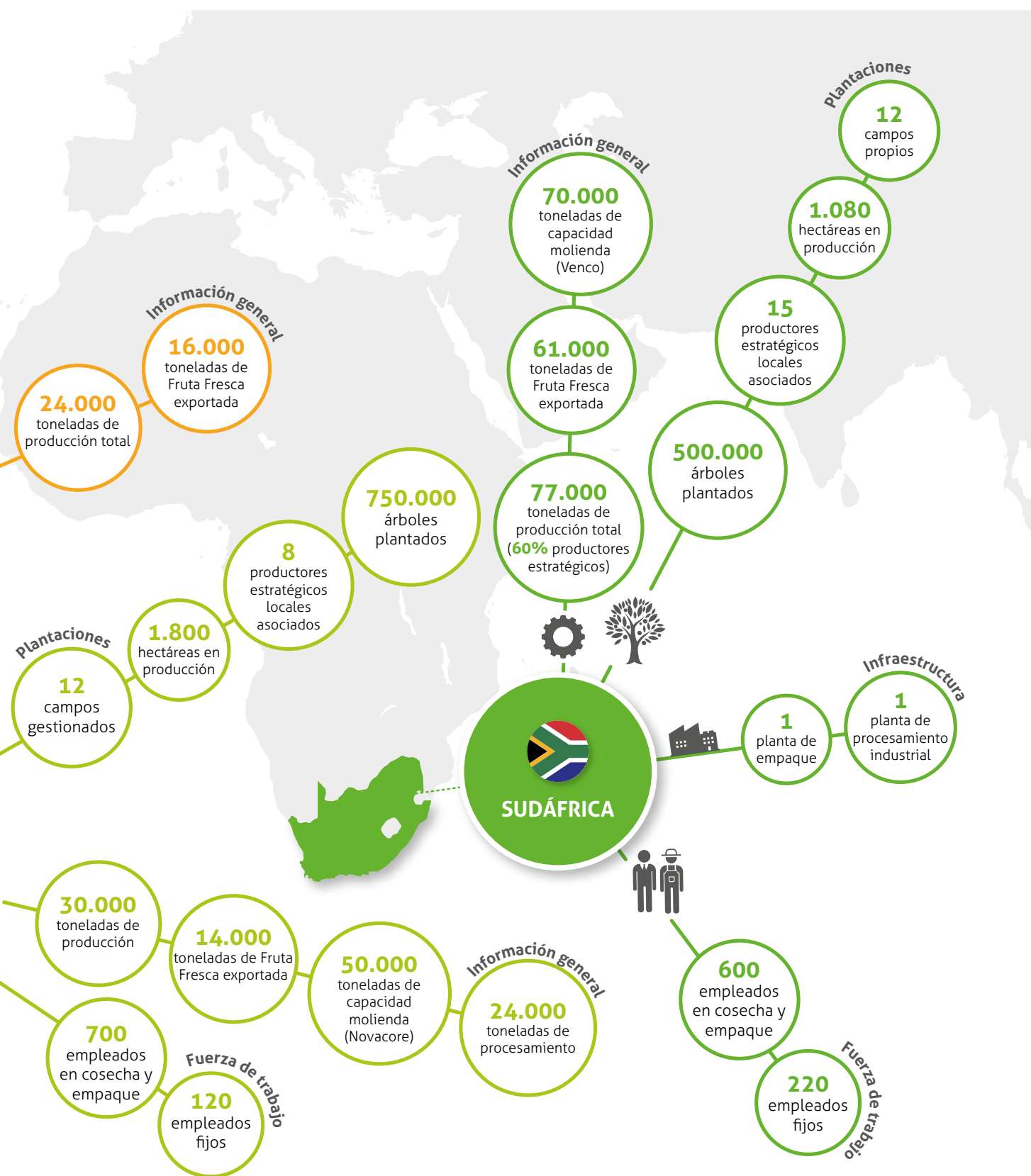
Con más de **400.000** toneladas de procesamiento, ofrecemos una amplia gama de productos alimenticios naturales derivados de nuestros cítricos.

VENTAS DE ALIMENTOS PROCESADOS



1.2 ▶ DIVERSIDAD DE ORÍGENES

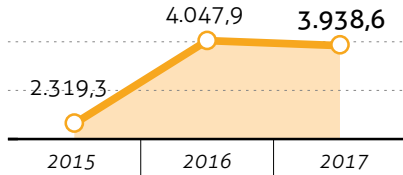




1.3 ▶ SAN MIGUEL EN NÚMEROS

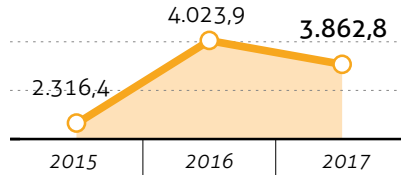
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO

En millones de \$



Ventas netas

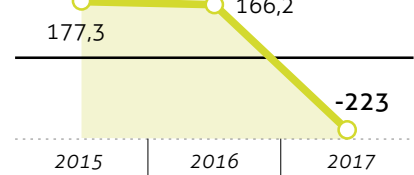
En millones de \$



IMPUESTOS

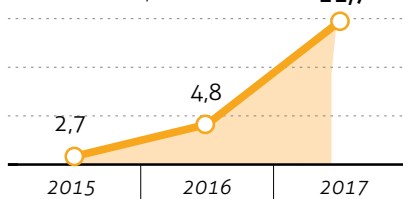
Impuesto a las ganancias

En millones de \$



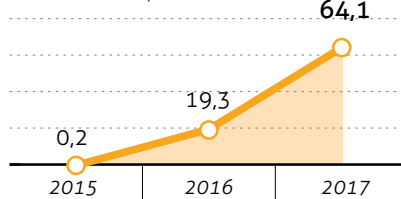
Ingresos de la inversión financiera

En millones de \$



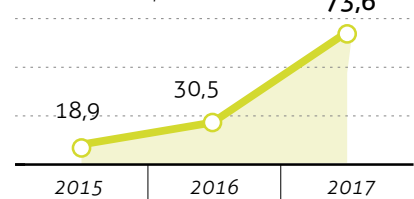
Venta de activos

En millones de \$



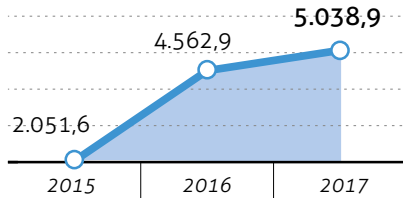
Impuestos directos

En millones de \$



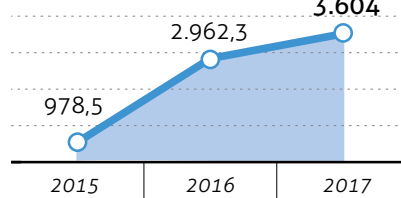
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

En millones de \$



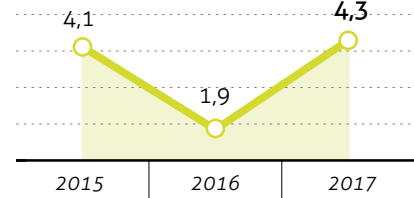
Pago a proveedores

En millones de \$



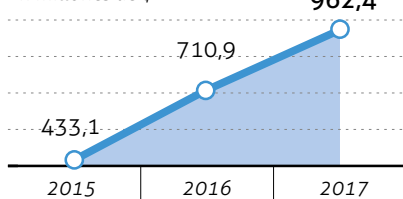
Impuestos tasas y contribuciones

En millones de \$



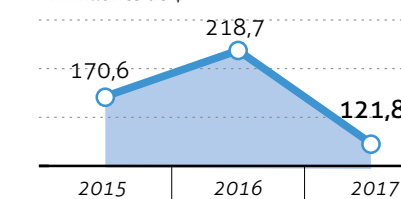
Sueldos, jornales y cargas sociales

En millones de \$



Pago a proveedores de capital*

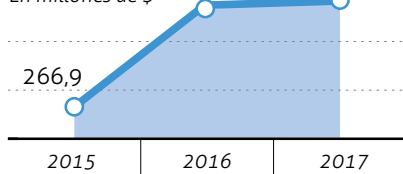
En millones de \$



(*) Considera los pagos realizados por intereses a las organizaciones que nos financian (Bancos y ON) y los dividendos pagados (salen de EOAF)

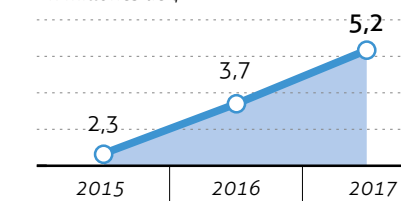
Inversión en bienes de uso y otros activos

En millones de \$



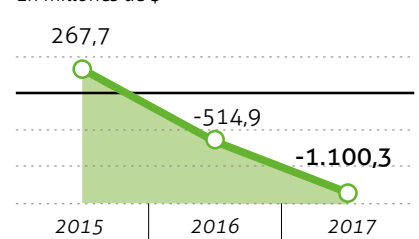
Inversión en la comunidad

En millones de \$



VALOR ECONÓMICO RETENIDO

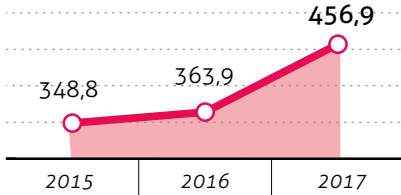
En millones de \$



EBITDA

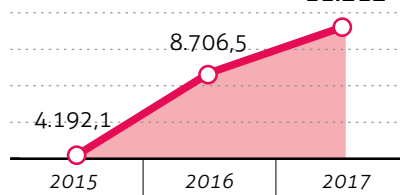
Ganancia neta del ejercicio

En millones de \$



Capitalización total**

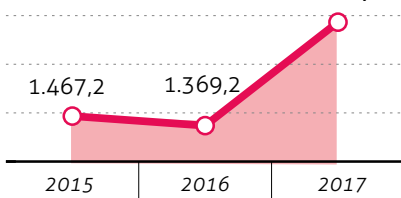
En millones de \$



(**) Valor de la acción (Mercado) x cantidad de acciones al 31/12 de cada año + préstamos (CP y LP) – Caja – Otros activos financieros.

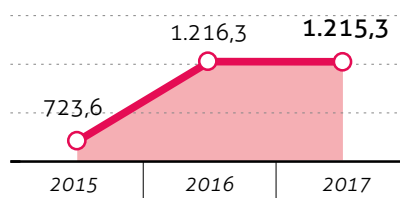
Patrimonio neto

En millones de \$



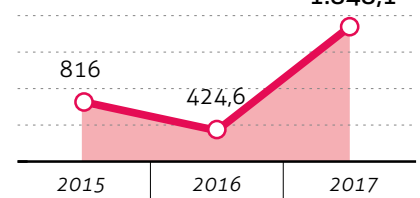
Préstamos no corrientes

En millones de \$



Préstamos corrientes

En millones de \$



ACTIVOS

En miles de millones de \$



VENTAS

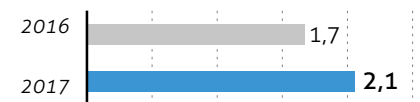
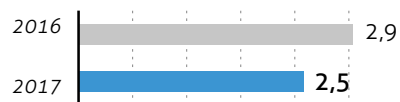
En millones de \$



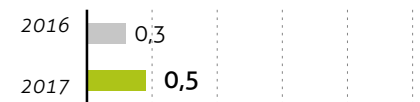
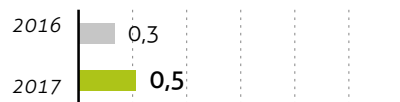
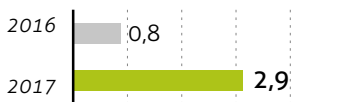
COSTOS

En millones de \$

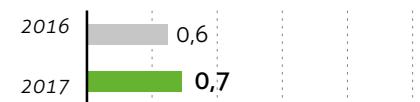
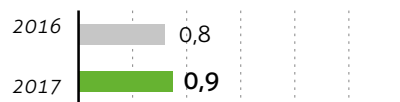
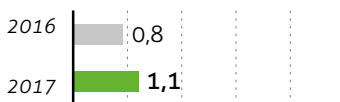
Argentina



Uruguay



Sudáfrica



Perú



No se recibieron ayudas financieras significativas de gobiernos en ninguno de los países en donde opera San Miguel.

NUESTRA GESTIÓN ESTÁ ORIENTADA EN TORNO A 9 EJES ESTRATÉGICOS



- 1. Organizamos la producción de acuerdo con las necesidades del mercado.** A partir de la innovación y de la experiencia que nos definen, generamos nuevos desarrollos y productos, y abrimos nuevos mercados.
- 2. Trabajamos con un modelo de negocios integrado** que va desde la genética hasta la góndola y que abarca la producción en viveros y en fincas propias y de terceros, las plantas de empaque y de procesamiento, y la cadena logística.
- 3. Ampliamos nuestra oferta de productos apalancados en el liderazgo en el limón.** En cítricos dulces y alcanzamos más del 50% de nuestro volumen de fruta fresca exportada. Con la incorporación de Perú como nuevo origen en 2017, incorporamos palta y uva de mesa, dos frutas frescas no cítricas altamente valoradas por el mercado.
- 4. La plataforma de distribución y logística que desarrollamos forma parte de**

nuestra propuesta de valor. Aseguramos la trazabilidad de la cadena logística en todo su recorrido. De este modo, podemos entregar productos a todos los mercados del mundo con la más alta calidad.

- 5. La producción diversificada en cuatro países nos permite incorporar variedad de productos, potenciar nuestra cadena logística y mitigar riesgos.** Logramos disminuir la variabilidad en la oferta de fruta y asegurar un suministro constante.
- 6. Contamos con una red de productos estratégicos asociados dentro de nuestra plataforma comercial.** Parte de la fruta que comercializamos y procesamos viene de terceros, con quienes mantenemos relaciones de largo plazo que incluyen financiamiento, provisión de material genético y asesoramiento técnico.
- 7. Llevamos a cabo una gestión profesional del negocio para alcanzar nuestros**

objetivos. Desarrollamos un modelo integrado de riesgo para disminuir el impacto de la volatilidad en el negocio y organizamos nuestra operación bajo el modelo de gestión SAP. Durante el 2017 incorporamos un nuevo método de planificación integral del negocio: IBP- *Integrated Business Planning*.

- 8. Nuestros negocios de fruta fresca y alimentos procesados funcionan de manera complementaria y representan alrededor del 50% de la facturación anual respectivamente.** Esto nos permite tener un buen balance de riesgo para mitigar la volatilidad, asegurar previsibilidad de los flujos y maximizar el uso de la fruta casi sin merma.
- 9. La sustentabilidad es el marco que guía nuestra operación.** Se trata de un eje estratégico inherente a nuestro negocio. Nuestros clientes buscan que su cadena de valor sea sustentable, y en este sentido San Miguel se configura como socio estratégico en el camino de la sostenibilidad.

1.4 ▶ NUESTRO COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

CONTAMOS CON UNA POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD ENFOCADA EN 3 EJES:



DESARROLLO ECONÓMICO

- Establecer procesos eficientes, que respondan a los requerimientos de nuestros clientes y a nuestra estrategia comercial, para lograr una operación rentable.
- Promover la cultura de cero defectos.
- Desarrollar programas de mejora continua, aplicando mejores prácticas y metodologías de clase mundial que aseguren la adaptabilidad de nuestra operación ante cambios en los mercados y en los clientes, así como la permanente mejora de nuestra eficiencia y competitividad a lo largo del tiempo.
- Promover el desarrollo de nuestros proveedores, agregando valor a toda la operación.



DESARROLLO SOCIAL

- Identificar, controlar, evaluar, corregir y prevenir todo riesgo derivado de nuestras operaciones que en materia de seguridad y salubridad pueda afectar a nuestros empleados, proveedores, contratistas o a la comunidad en general.
- Asegurar para nuestros empleados y proveedores condiciones de trabajo justas y respetuosas de la dignidad humana.
- Realizar acciones que contribuyan con el desarrollo social y cultural, y con el bienestar general de las comunidades de influencia.



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

- Identificar, monitorear, evaluar y corregir los riesgos ambientales derivados de nuestra operación, para conservar la biodiversidad de nuestro entorno, prevenir la contaminación y minimizar el impacto que pudieran causar nuestras emisiones y descargas al aire, agua o suelo.
- Cumplir con todas las normativas y legislaciones aplicables vigentes.
- Realizar un uso racional y eficiente de nuestros insumos, del agua y de la energía.
- Minimizar la generación y el impacto de nuestros residuos aplicando activamente la cultura de cero desperdicios y los conceptos de reducción, reutilización, reciclado, simbiosis industrial (100% producto), producción más limpia y un manejo responsable de los residuos peligrosos.
- Mantener una comunicación transparente y abierta sobre asuntos ambientales con la comunidad, los organismos de regulación, los clientes y toda parte interesada.

COMPROMISOS DE SUSTENTABILIDAD DE SAN MIGUEL

- PROMOVER LA GESTIÓN RESPONSABLE DEL NEGOCIO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN**
 - Ética y transparencia en la gestión empresarial
 - Estrategia del negocio a largo plazo
 - Competencia justa
 - Respeto por los Derechos Humanos
- CONTRIBUIR CON NUESTRA RED DE PROVEEDORES EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE SU NEGOCIO**
 - Evaluación y desarrollo de proveedores
 - Lucha contra el trabajo infantil
 - Promoción de la responsabilidad social en la cadena de suministro
- DESARROLLAR A LAS PERSONAS EN SUS DIMENSIONES HUMANA Y ECONÓMICA**
 - Atracción, desarrollo y retención del talento
 - Conciliación trabajo y vida personal
 - Salud y seguridad ocupacional
 - Diversidad e igualdad de oportunidades
 - Gestión del personal temporario
- INTERPRETAR LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES Y SATISFACERLAS CON INTEGRIDAD**
 - Fomento de hábitos de vida saludables (fruta fresca cítrica)
 - Atención al cliente
 - Seguridad alimentaria
- UTILIZAR RESPONSABLEMENTE Y CON AUSTERIDAD LOS RECURSOS NATURALES**
 - Uso eficiente del agua
 - Gestión de efluentes
 - Gestión de residuos
 - Manejo sustentable del suelo
 - Protección de la biodiversidad
 - Eficiencia energética
 - Cambio climático y conservación del ecosistema
 - Agricultura sustentable
- ACOMPañAR EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES EN NUESTRO ÁMBITO DE ACTUACIÓN**
 - Educación
 - Nutrición
 - Vivienda

1.5 ▶ MATRIZ DE TEMAS MATERIALES



Esta Matriz de Materialidad representa la importancia que tiene cada tema estratégico y crítico para la Sustentabilidad en San Miguel y la agroindustria, y la valoración de sus grupos de interés y la dirección de la compañía.

Para más información sobre el proceso de elaboración de la Matriz de Materialidad, ver el Anexo de este Reporte



1.6 ▶ PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS 2017



PREMIOS A LA EXPORTACIÓN ARGENTINA
PRENSA ECONÓMICA EN EL RUBRO "AGRO"



PREMIO BANCO GALICIA-LA NACIÓN A LA
EXCELENCIA AGROPECUARIA EN LA CATEGORÍA
"MEJOR GESTIÓN AMBIENTAL"



PREMIO SAP INNOVATION AWARD 2017 EN LA
CATEGORÍA "REGIONAL CHOICE AWARDS"



PREMIOS REVISTA FORTUNA. RANKING
"LAS 100 MEJORES EMPRESAS ARGENTINAS"

GOBERNANZA EMPRESARIA



2.1 ▶ ESTRUCTURA DEL GOBIERNO

EL GOBIERNO DE SAN MIGUEL ESTÁ CONFORMADO POR:

- Directorio
- Comité Ejecutivo
- Equipo de directores ejecutivos
- Country managers 

JUNTOS TRABAJAN PARA CUMPLIR CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA COMPAÑÍA EN UN MARCO DE COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NEGOCIO, LA SOCIEDAD Y EL MEDIO AMBIENTE.

<http://sanmiguelglobal.com/gobierno-corporativo>

Esta inversión en Perú asegura la presencia de San Miguel como uno de los principales países productores de cítricos del mundo.

▶ EL DIRECTORIO

- Compuesto por 11 miembros,
- Se reúne periódicamente para tomar decisiones de orientación estratégica de la empresa,
- Define y valida la estrategia de la que se desprende la gestión económica, social y ambiental de la compañía,
- Los accionistas están representados en las Asambleas Generales y, a través del Comité de Sustentabilidad de Directorio, participan en las definiciones para el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de sustentabilidad.

▶ EL COMITÉ EJECUTIVO

- Conformado por 4 directores y el CEO,
- Dirige la gestión de la compañía activamente y validan los temas materiales para la sustentabilidad del negocio,
- Se reúnen cada quince días y realizan un seguimiento de las principales iniciativas y proyectos estratégicos.

▶ LOS DIRECTORES EJECUTIVOS

- Conformado por 7 miembros,
- Lideran las diferentes áreas corporativas, llevando adelante la estrategia definida por el Comité Ejecutivo y el Directorio,
- Se reúnen en forma mensual con el CEO y los Country Managers para seguir el corto, mediano y largo plazo de la gestión, y tomar las decisiones relevantes para la fluidez de la operación.

▶ LOS COUNTRY MANAGERS

- Son los 4 gerentes generales de la compañía de cada uno de los países de operación (Argentina, Uruguay, Perú y Sudáfrica) y responden directamente al CEO global.
- Trabajan en conjunto con los 7 directores ejecutivos que llevan adelante la gestión de cada área.
- Lideran sus propios equipos locales para alcanzar los objetivos de cada país y trabajan junto con los equipos corporativos de las áreas para lograr una gestión global uniforme.
- Este modelo de gestión facilita la colaboración entre los países y permite compartir las mejores prácticas, afianzando el valor de "Una Única San Miguel".

ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO 2017

En 2017, el Directorio estuvo enfocado en tres hitos estratégicos fundamentales en la historia de la compañía:

▶ La emisión de acciones que validó nuestro modelo de negocios y contribuyó a ratificar el rumbo de expansión y crecimiento, identificando oportunidades para nuevos negocios como el incremento en volúmenes de producción de fruta; desarrollo de proyectos industriales, y adquisición de compañías u operaciones que se encuadren dentro de la visión estratégica de San Miguel.

▶ En agosto de 2017, la compañía adquirió la totalidad de Agrícola Hoja Redonda (AHR), el primer productor de mandarinas de Perú que cuenta con dos operaciones localizadas en las provincias de Chincha y Chepén, en las regiones de Ica y La Libertad respectivamente y que suman una superficie de 1.708 hectáreas de tierra aptas para plantar. De ese total, 1.382 hectáreas están plantadas con mandarinas, paltas y uvas de mesa que ofrecen una producción 28.000 toneladas anuales de fruta. Las 326 hectáreas restantes se suman potencialmente para futuras plantaciones. Agrícola Hoja Redonda S.A cuenta también con una planta de empaque con capacidad de 25 toneladas por hora entre cítricos y paltas.

Con este nuevo origen, San Miguel asegura su presencia en 4 de los 6 países más relevantes del hemisferio sur en exportación de cítricos de calidad Premium (Argentina, Sudáfrica, Uruguay y Perú) fortaleciendo el portafolio de la compañía y haciendo aún más sustentable su oferta.

▶ Se incorporó un nuevo método de planificación integral (IBP), que permitirá una gestión más eficiente y ordenada en un negocio que presenta complejidades crecientes tanto por el volumen de fruta operado como por la dispersión geográfica.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO



GONZALO TANOIRA
PRESIDENTE • 2003 - ACTUALIDAD



MARTÍN OTERO MONSEGUR
VICEPRESIDENTE • 2006 - ACTUALIDAD



LUIS ROQUE OTERO MONSEGUR
2002 - ACTUALIDAD



ALEJANDRO ANCHORENA (H)
2013 - ACTUALIDAD



CRISTIÁN LÓPEZ SAUBIDET
2008 - ACTUALIDAD



PABLO JAVIER TAUSSIG
2008 - ACTUALIDAD



AGUSTÍN OTERO MONSEGUR
2009 - ACTUALIDAD



MIGUEL CROTTO
2009 - ACTUALIDAD

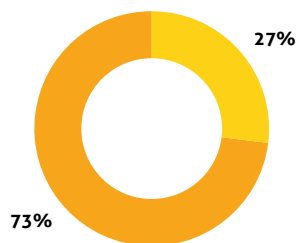


PABLO J. PEREYRA IRAOLA
2017 - ACTUALIDAD

TRISTÁN MIGUENS • DIRECTOR SUPLENTE | **MARÍA LUISA OTERO MONSEGUR** • DIRECTOR SUPLENTE • 2006 - ACTUALIDAD

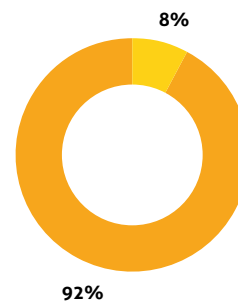
Los integrantes del miembro del Directorio, no ocupan cargos ejecutivos en San Miguel.

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO



● Mayores de 50 ● Entre 30-50 ● Menores de 30

COMPOSICIÓN DIRECTORES EJECUTIVOS



● Mayores de 50 ● Entre 30-50

2.2 ▶ GESTIÓN DE RIESGOS

Continuamos optimizando procesos y preparándonos de cara a los imponderables que puedan presentarse en el futuro implementando, desde 2014, un modelo de gestión y de seguimiento de los riesgos a los que estamos expuestos a nivel global.

Estos riesgos categorizados en financieros, operativos, políticos y estratégicos,

entre otros, están desplegados en un **Mapa de Riesgos** de acuerdo con su probabilidad de ocurrencia e impacto.

Una plataforma digital (Risk Managment) sigue y controla el Mapa de Riesgos, mientras se realizan políticas, procedimientos, planes de acción de crisis y planes de continuidad del negocio.

📌 *Para más información sobre el uso de esta herramienta contra el cambio climático, ver información "Impacto del cambio climático en el agro" en el capítulo Medio Ambiente.*

2.3 ▶ GOBIERNO DE LA SUSTENTABILIDAD

El equipo de dirección de la compañía asumió el compromiso, a partir del 2015, de incorporar un objetivo de performance específico sobre Sustentabilidad orientado a la gestión de las 6 dimensiones sobre las que están estructurados nuestros Reportes: Gobierno Corporativo; Prácticas laborales; Medio Ambiente; Inversión

Social; Clientes; y Cadena de Valor; y con impacto en su remuneración variable. Los directores luego trasladan a sus respectivos reportes la orientación para determinar los objetivos concretos de manera de desplegar la Sustentabilidad en toda la gestión de la compañía. Los Directores Ejecutivos y Country Managers son evaluados a

través del Sistema de Evaluación de Desempeño (SGD). La sustentabilidad se evalúa como una de las competencias y los directores son instados a considerar este tema en la elaboración de sus objetivos. La política contempla una instancia de autoevaluación, una de evaluación y por último otra de calibración.

Diversos grupos de trabajo participan en la formulación e implementación de la estrategia de sustentabilidad de San Miguel.

▶ EL COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD DEL DIRECTORIO

Define los lineamientos generales, verifica el cumplimiento del plan de sostenibilidad de la compañía y aprueba el Reporte de Sustentabilidad cada año.

En las reuniones, además de dar cuenta de las iniciativas que implementa San Miguel, se abordan temáticas generales sobre este tema, análisis de las mejores prácticas de Sustentabilidad de la industria, capacitación en lineamientos de medición de Sustentabilidad, etc.

Este Comité está conformado por tres miembros del directorio y por tres integrantes de la alta gerencia, entre ellos, el CEO, el Director de Recursos Humanos y el Director de Relaciones Institucionales y Sustentabilidad.

A través de este Comité, en 2017 el Directorio tuvo una participación

especial en la definición de las iniciativas más relevantes en los cuatro orígenes de producción.

▶ LA DIRECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y SUSTENTABILIDAD

Responsable de articular y coordinar todas las actividades orientadas a las dimensiones social, ambiental y económica de la compañía.

▶ EL COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD EN ACCIÓN

Conformado por colaboradores voluntarios que representan a las áreas operativas.

Su responsabilidad es facilitar la difusión interna de los programas de sustentabilidad, proponer proyectos alineados a la estrategia corporativa y velar por su implementación operativa.

Debe reunirse de forma periódica para proponer y dar curso a iniciativas en torno a dos ejes, el social y el ambiental.

La propuesta del área de Sustentabilidad es la conformación de comités en cada operación con el objetivo de mejorar el abordaje de las problemáticas locales. En 2017 trabajaron de forma autónoma el de Argentina y el Corporativo y se prevé implementar en 2018 esta misma instancia en Uruguay, Sudáfrica y Perú.

2.4 ▶ RELACIÓN Y DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS





2.5 ▶ ALIANZAS

Estas son algunas de las organizaciones con las que trabajamos de manera conjunta para lograr impactos más significativos



PRÁCTICAS JUSTAS EN
NUESTRAS OPERACIONES



2

12

17

8

16

3.1 ▶ ÉTICA E INTEGRIDAD

Para San Miguel, la integridad es uno de los valores fundamentales y guía nuestro accionar de manera ética, con respeto y rectitud.

A través de los lineamientos plasmados en el Código, buscamos que los valores de San Miguel se vean reflejados en nuestras acciones, decisiones y actitudes cotidianas

Es de aplicación general para todos los colaboradores en todos los países donde opera la compañía e incluye a las empresas prestadoras de servicio de San Miguel y cualquier otra que forme parte en el futuro; en todos los niveles jerárquicos, así como nuestros proveedores y clientes.

▶ FUNCIONAMIENTO

El Comité de Ética es el órgano encargado de canalizar los conflictos que puedan surgir. Está compuesto por dos miembros del Comité Ejecutivo, el Director de Recursos Humanos, el Director de Relaciones Institucionales y el CEO de la compañía.

▶ COMITÉ DE AUDITORÍA

Para velar por la transparencia de nuestra organización, existen otros mecanismos de contralor como el **Comité de Auditoría** compuesto por tres miembros, dos de los cuales deben ser independientes. Los integrantes del Comité de Auditoría son propuestos por cualquiera de las autoridades del Directorio.

Dicho Comité mantiene reuniones periódicas con el resto del Directorio, formula y ejecuta un plan anual de auditoría. Posee un presupuesto asignado para desarrollar sus acciones con total independencia, y plasma el resultado de sus objetivos e iniciativas en un libro de actas habilitado a tal efecto.

Además, existe un equipo de Auditores externos designados por la Asamblea de Accionistas y evaluados anualmente por el Comité de Auditoría en relación con su idoneidad, independencia y desempeño.

El Código de Ética establece los lineamientos necesarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos y metas de la compañía, así como asegurar que la forma de hacer negocios se realice en base a principios y estándares éticos.

En 2017 revisamos nuestro Código de Ética para actualizar sus procesos y contenidos, tomando los aprendizajes y oportunidades de mejora de la primera edición y considerando las nuevas necesidades y miradas de nuestra compañía.

¿CÓMO PLANTEAR INQUIETUDES Y HACER UNA DENUNCIA?



Para plantear inquietudes sobre el Código de Ética, los colaboradores deben comunicarse con su equipo local de Recursos Humanos.



Para realizar denuncias anónimas, puede hacerse mediante dos medios: por teléfono al número gratuito **0800 888 7264** o por e-mail a **codigodeetica@sanmiguelglobal.com**



El Comité de Ética recibe las denuncias y toma precauciones para mantener en forma confidencial la identidad.



Luego de la investigación, el Comité de Ética es el responsable de tomar la resolución final.

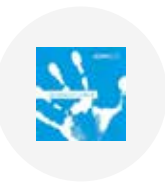
CUALQUIER ACTO DE INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA PODRÁ DAR LUGAR A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS, DEPENDIENDO DE LA GRAVEDAD DEL MISMO Y EN BASE A NUESTRAS LEYES APLICABLES VIGENTES.

3.2 ▶ TRANSPARENCIA

Contamos con diversas certificaciones que avalan nuestro compromiso con la ética y la transparencia a la hora de hacer negocios y desarrollar nuestras operaciones. Entre ellas, se destacan:



SMETA
SEDEX MEMBERS ETHICAL TRADE AUDIT
Certifica buenas prácticas vinculadas al comercio ético, ética empresarial, salud y seguridad, estándares de trabajo y medio ambiente.



GRASP
GLOBAL G.A.P. RISK ASSESSMENT ON SOCIAL PRACTICE
Evaluación voluntaria adicional a la norma Global G.A.P que analiza los riesgos de las prácticas sociales en las operaciones agrícolas en función del respeto a los derechos humanos, procedimientos internos para reclamos, aplicación de normativa laboral, remuneración justa, implementación de buenas prácticas sociales y comunicación de estas, entre otros.



SIZA
Iniciativa de Sustentabilidad de Sudáfrica que proporciona una plataforma a los diferentes sectores agrícolas, asegurando un comercio sustentable, ético y justo. Monitorea el cuidado del medio ambiente y el cumplimiento de la legislación laboral local y tiene como objetivo fomentar la mejora continua en las prácticas a lo largo del tiempo superando las exigencias mínimas legales. Asimismo, se involucra en la cadena de valor para identificar las necesidades y problemas.



BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
Alianza empresarial internacional que promueve un comercio seguro, en cooperación con gobiernos y organismos internacionales. Es de carácter voluntario y otorga una certificación que confirma el control en todos los procesos productivos, empaque, embarque y transporte de la carga con destino al exterior, garantizando que la misma no tenga posibilidades de contaminación (contrabando y drogas).



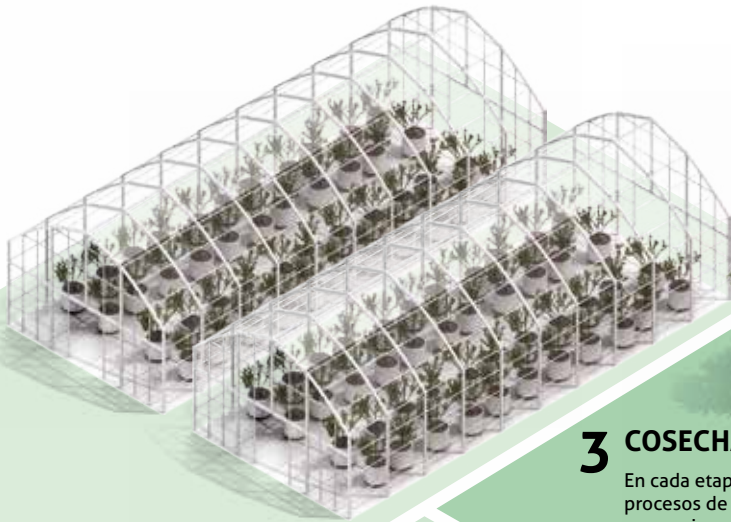


3.3 ▶ CADENA DE VALOR



1 VIVERO

Aquí se producen las plantas que luego son llevadas a las fincas. Reciben diversos cuidados: injertación, selección genética, riego.



2 FINCAS

Tras la adecuada preparación de suelos se procede a la plantación. En las fincas se realiza el tratamiento fitosanitario, la poda, el riego y la nutrición de las plantas, controlando su manejo sustentable hasta que la fruta está en condiciones de ser cosechada.



3 COSECHA

En cada etapa, se dan los procesos de inocuidad necesarios para mantener la calidad de la fruta. La cosecha se realiza de dos formas:

a) Con alicate: Cuando el destino es su empaque de forma fresca, se despoja del árbol con alicate y se transporta en bins.



b) Manual: Cuando el destino es su procesamiento, la fruta se extrae con las manos sin ayuda de herramientas y se transporta tanto a granel como en bins.



4a EMPAQUE DE FRUTA FRESCA

Aquí la fruta recibe los tratamientos necesarios para asegurar su conservación hasta el destino final.

La fruta es lavada, se limpia mediante cepillos y luego se clasifica por color, tamaño y calidad.

Luego se empaca en cajas de diferentes presentaciones.

Los pallets se conforman de acuerdo con los requerimientos de cada cliente.

5 LOGÍSTICA

Los productos de San Miguel se envían a 200 clientes en 50 países.

4b ALIMENTOS PROCESADOS

Los operarios descartan la fruta en mal estado y quitan piedras u otros objetos que puedan alterar el producto final.

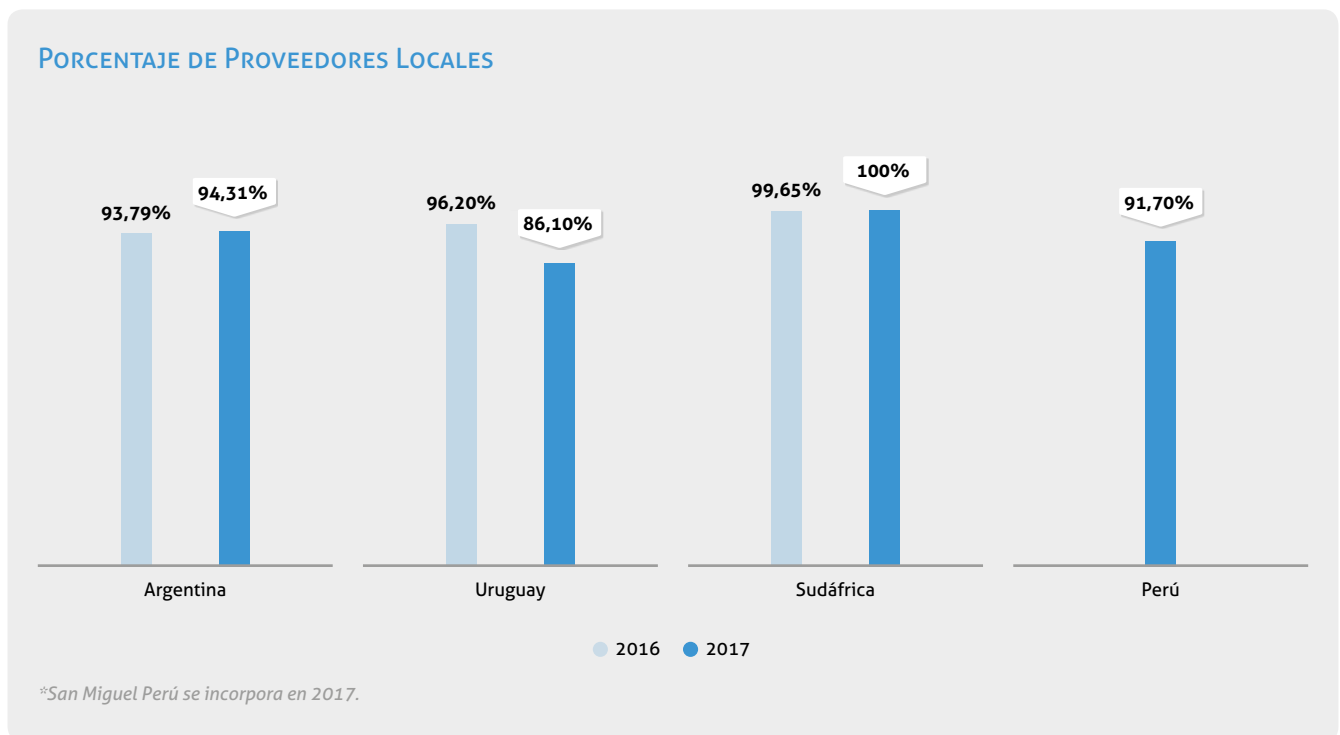
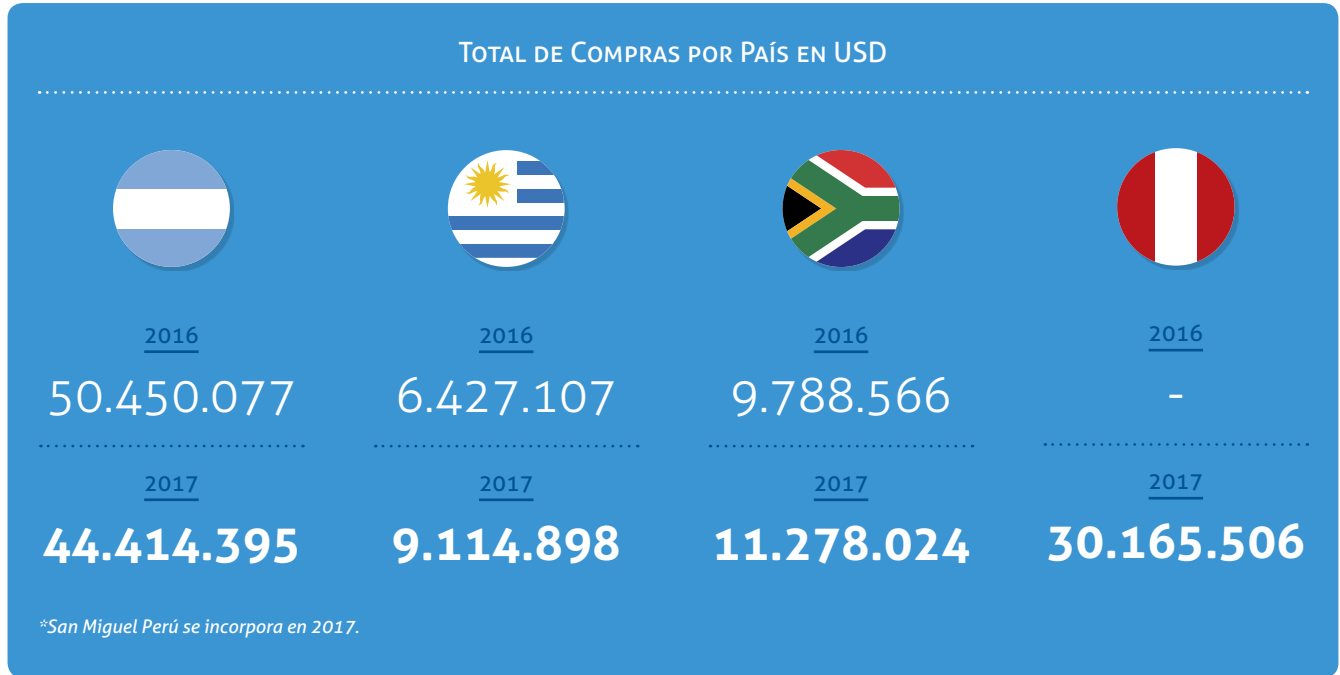
La fruta se envía a las ralladoras, que extraen el aceite.

Los cítricos pasan por el lavado de alta presión y luego son separados en distintos calibres.

De las máquinas extractoras y sus procesos asociados se obtienen Jugo, Pulpa y Cáscara según las necesidades de cada cliente.

3.4 ▶ PROVEEDORES

PROVEEDORES EN NÚMEROS

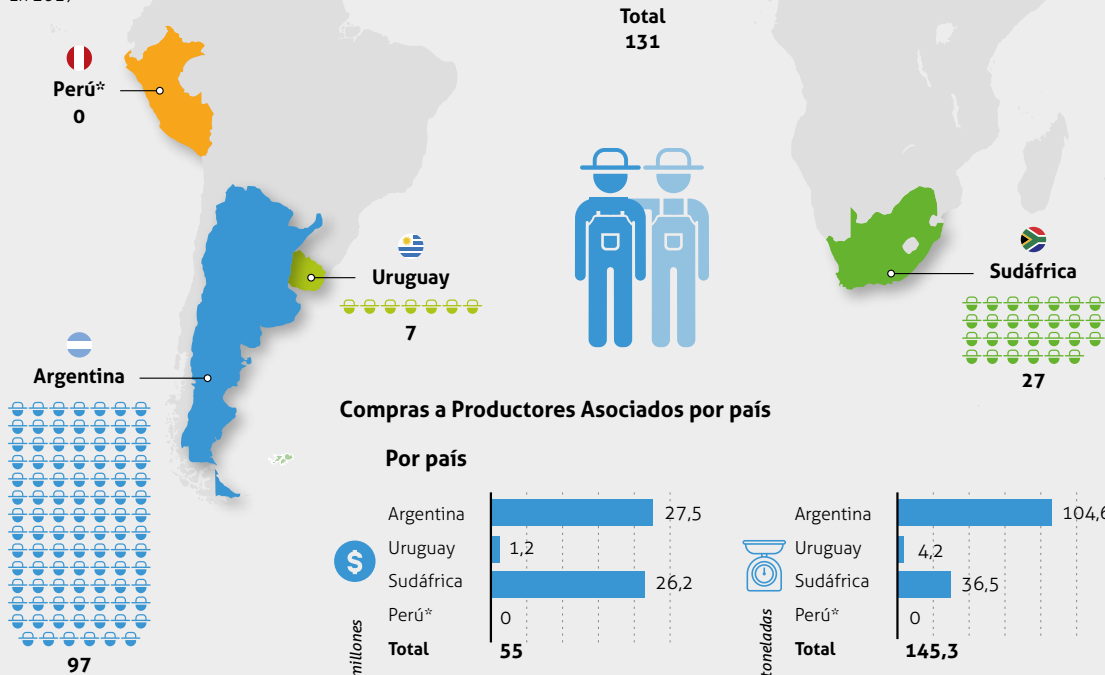


TOTAL DE COMPRAS POR TIPO DE NEGOCIO EN USD

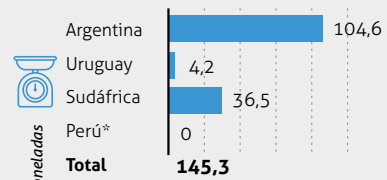
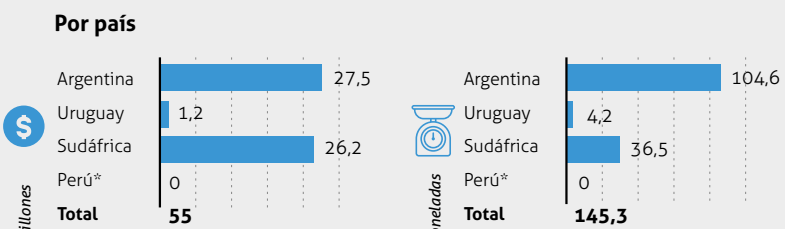
Negocio	2017	2016
Alimentos procesados	16.909.097	19.761.722
Fruta fresca	26.531.690	12.623.032
Materiales indirectos	26.475.715	14.859.553
Operaciones agrícolas	25.056.321	19.421.433
Total	94.972.823	66.665.750

Cantidad de Productores Asociados por País

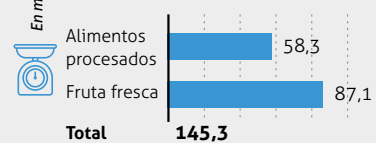
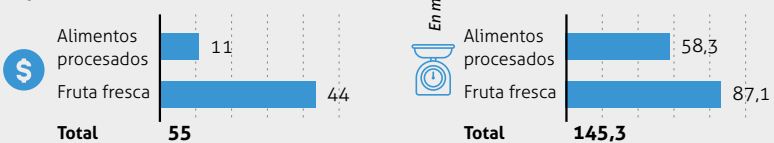
En 2017



Compras a Productores Asociados por país



Por tipo de negocio



*San Miguel Perú se incorpora en 2017

PRODUCTORES ASOCIADOS DE ABASTECIMIENTO DE FRUTA

Contamos con una red de productores asociados que comparten nuestros valores, nuestro estándar de calidad y con quienes establecemos una relación de socios estratégicos. Su vínculo con San Miguel los ayuda a potenciar su crecimiento, apalancados en nuestra fuerza

comercial. Les brindamos financiamiento, material genético, asesoramiento y capacitación. Ellos nos ayudan a afianzar nuestra cadena de valor, a incrementar y asegurar nuestros volúmenes, tener presencia en más mercados y maximizar los retornos de inversión.

Son relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua que fortalecen las economías regionales, generando empleo y autonomía para pequeños productores y medianas empresas.



En cada operación de compra, estudiamos el nivel de compromiso de los proveedores en materia de sustentabilidad e incorporamos esta información al análisis comparativo estándar de precios, calidad, prestación, plazo de entrega y otros factores relevantes. Durante el proceso, reflexionamos con ellos acerca de la importancia de tener una política de sustentabilidad y cumplirla.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Elegimos a los proveedores siguiendo criterios vinculados con el tipo de material, la complejidad de su abastecimiento, y la criticidad en términos de inocuidad alimentaria y de mantenimiento.

- Consideramos su experiencia en provisión de materiales, insumos o servicios de naturaleza similar.
- Analizamos y testeamos muestras.
- Tenemos en cuenta las certificaciones de calidad y los entes que las acreditan.
- Auditamos bajo el estándar de evaluación de área de Calidad.
- Verificamos los antecedentes en otras empresas del rubro.
- Solicitamos certificaciones de calidad muy específicas en el caso de materiales productivos.
- Consideramos otros criterios que puedan definirse en forma oportuna.

RELACIÓN CON PROVEEDORES

Durante 2017 continuamos múltiples acciones tendientes a seguir potenciando la relación con nuestros proveedores y afianzar su compromiso con nuestras políticas y normas en materia de sustentabilidad, seguridad e higiene. En este sentido:

- Se pusieron en práctica en todos los países las políticas de compras y códigos de ética para proveedores y compradores.
- Se profundizaron los controles previos de ingreso a nuestras instalaciones de proveedores de servicios, alentando y promocionando el cumplimiento de nuestras normas internas de seguridad e higiene y sustentabilidad.
- Brindamos capacitaciones masivas para los compradores de organizaciones de compra centralizadas y descentralizadas sobre la nueva política de compras y los códigos de ética.
- Como parte de la política de mejora continua y modernización de todos nuestros procesos, pusimos en marcha una herramienta tecnológica moderna para comunicarnos en forma directa con nuestros proveedores vía web. El "Portal de Proveedores" permitió integrarlos con el flujo de información de los procesos de abastecimiento y pago (órdenes de compras, facturas, pagos, etc.) disponiendo e intercambiando gran cantidad de información en forma simple, ágil, segura y efectiva. Esta iniciativa demandó un gran esfuerzo tecnológico y humano, en la que se capacitó a gran cantidad de proveedores y personal interno de San Miguel.



DESARROLLO DE PROVEEDORES

Para los productores de Argentina, gestionamos en el Instituto de Desarrollo Productivo de Tucumán (IDEP) la promoción y el ofrecimiento de créditos destinados a mejoras que permitan lograr una certificación en campo, actuando como nexo entre el IDEP, el IRAM y los productores.

▶ Desarrollamos acciones de acompañamiento a proveedores de materia prima, productores de fruta fresca estratégicos, en diversos temas claves integrales de gestión como calidad, sustentabilidad, productos químicos permitidos, certificaciones y aplicaciones.

▶ En todos aquellos casos en que la oferta de materiales y servicios es insatisfactoria, desplegamos apoyo técnico y asistencia a fin de desarrollarlos. Se trabaja en forma interdisciplinaria entre diferentes áreas (Compras, Calidad, Sustentabilidad, Finanzas) para lograr un desarrollo de estos proveedores en todos los aspectos, no sólo el productivo.

▶ A la hora de implementar una acción de mejora en la comunidad, tenemos en cuenta a nuestros proveedores de materiales o servicios, los cuales participan en una compulsa de precios abierta y transparente.

Promovemos el desarrollo de productores estratégicos que nos abastecen de materia prima a través del acompañamiento y capacitación, para que puedan obtener la certificación Global Gap en sus fincas.

Apoyamos el desarrollo de productores pequeños y locales con asesoramiento técnico especializado y les facilitamos oportunidades de negocios en todo el mercado citrícola nacional.

Todo el equipo de compras, pone mucho esfuerzo en la tarea de inculcar conciencia social y ambiental y en hacer que se cumplan nuestras normas internas en los proveedores nuevos.

Promovemos la gestión responsable de insumos y de materias primas e impulsamos el desarrollo de proveedores en aspectos de sustentabilidad.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

La evaluación a proveedores se realiza de manera integral contemplando varios aspectos como servicio, cumplimiento de plazo de entrega, cumplimiento de especificaciones y calidad.

Las auditorías pueden ser presenciales o tipo autodiagnóstico, y tienen una vigencia de uno a tres años. Cuando un proveedor no supera las evaluaciones, se lo comunicamos de manera formal. Luego, planificamos con él un programa de mejora anual. El equipo de Compras analiza el desarrollo del plan y, si el resultado es satisfactorio, autorizamos la reincorporación de ese proveedor en el sistema para que pueda prestar servicios o proveer productos nuevamente.

En el caso de los proveedores de insumos críticos y de materias primas, interviene el área de Calidad a través de un procedimiento de auditorías que se lleva a cabo con una agenda anual. Las mismas son conducidas desde el área de Aseguramiento de la Calidad por auditores internos de San Miguel formados para tal fin. Se verifican aspectos de buenas prácticas, control de procesos, control de calidad, programas de calidad e inocuidad y sus certificaciones, seguridad e higiene, sustentabilidad, entre otros.

Las auditorías formales pueden tener una frecuencia de uno a tres años, dependiendo del resultado de la última auditoría y de la performance del proveedor. Una calificación por debajo del límite considerado para aprobar un proveedor lo deja fuera de la nómina de proveedores autorizados a trabajar con San Miguel, hasta tanto las acciones correctivas sugeridas se lleven a cabo y se verifiquen en una nueva visita del nuestro personal de Calidad.

El área de Administración de Proveedores controla que todos los nuevos proveedores conozcan y firmen nuestro Código de Ética de Proveedores. Sin este requisito no se procesa su alta.

PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON PROVEEDORES

COMPRAS INCLUSIVAS

El equipo de Compras está atento a nuevas oportunidades de compras inclusivas y entiende la importancia de acompañar el desarrollo de proveedores pequeños y locales. Al mismo tiempo, trabajamos para generar conciencia sobre la importancia de incluir compras a cooperativas de trabajo en la cadena de valor.

Durante 2017, mantuvimos nuestro compromiso de realizar compras inclusivas en un marco de competitividad, calidad y legalidad. En este sentido, continuamos contribuyendo con el emprendimiento productivo Suyay comprando 2.234 prendas de trabajo a este proveedor inclusivo.

RECUPERACIÓN Y REUTILIZACIÓN DE MATERIALES

Continuamos con las iniciativas que permiten recuperar y reutilizar diversos tipos de materiales provenientes de nuestras operaciones globales y en todo tipo de instalaciones: oficinas, fincas y plantas industriales. Los materiales con mayor grado de reciclado son plásticos diversos, cartones de envases, envases metálicos, papel y chatarra. Con estas acciones continuadas, logramos reducir, reciclar o bien se transforman materiales en otro elemento útil, agregando o sustituyendo valor.

Durante 2017, intensificamos nuestros programas de reparación y recuperación de pallets de exportación, bines de madera y de plástico. De esta manera, prolongamos su vida útil y contribuimos ayudando al cuidado del medioambiente.

MEJORA DE PROCESOS

Durante 2017, llevamos a cabo un proyecto que nos permitirá realizar un uso más eficiente de la soda cáustica presente en diversos procesos, para optimizar aspectos de seguridad e higiene y de sustentabilidad.

También, utilizamos para la exportación de fruta fresca en todos los mercados en los que fueron aceptados, pallets de madera "No One Way" del Sistema Pooling Chop (pallets de madera alquilados para más de un uso, no descartables), que aseguran una vida útil de cerca de 10 años. Los pallets se producen en Argentina, se exportan con nuestra fruta, y luego circulan en diferentes supermercados, en contraposición a un pallet descartable que solo se utiliza una única vez y al llegar a los mercados se destruye.



Pallets en reparación



Pallets reparados



EL CASO INGECON



Oscar Hernández y su hijo Carlos fundaron en Argentina la empresa Ingecon, una compañía nacional proveedora de tecnología para el agro. El primer concentrador de jugos de limón que construyeron para la provincia de Tucumán fue el solicitado por San Miguel en 2008, dado que precisábamos adquirir maquinaria específica para nuevos procesos industriales.

En el año 2014, se les propone viajar a Sudáfrica para efectuar la actualización y renovación de un equipo que pertenecía a Venco, empresa procesadora de fruta. El equipo quedó completa-

mente restaurado en 2015. La apertura al mercado sudafricano les permitió comercializar, además del equipo renovado, dos evaporadores nuevos a Venco, un evaporador nuevo a otra empresa local, y actualmente en tratativas para nuevos proyectos en ese país.

"Si bien ya teníamos proyectos en otras empresas del sector, el ser proveedor de San Miguel fue un gran respaldo para nuestra empresa, y lo que nos permitió llegar a todas las empresas tucumanas."

**Carlos Hernández,
Director de Ingecon S.A.**

COMPROMISO CON LOS
DERECHOS HUMANOS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 8
- 10
- 11
- 12
- 13
- 15
- 16
- 17



Asumimos como organización la responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos, reconociendo los rasgos que los diferencian:

SON UNIVERSALES, dado que toda persona, por el sólo hecho de serlo, los tiene;

SON INDEROGABLES, puesto que no es posible disponer su supresión, aún por decisión de las mayorías;

SON INALIENABLES, no pueden ser renunciados o cedidos;

SON IMPRESCRIPTIBLES, no pierden vigencia por el paso del tiempo;

SON INDIVISIBLES, porque las diferentes categorías tienen la misma jerarquía y se complementan;

SON INTERDEPENDIENTES, ya que ningún derecho es más importante ni tiene prioridad sobre otro.

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos se apoya en la integración de los siguientes principios internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Guía de Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Norma Internacional ISO 26000
- Declaración de los Derechos del Niño de la Organización de Naciones Unidas
- Iniciativa de Reporte Global (GRI)

Apoyados en estos principios fundamentales, llevamos a cabo acciones concretas de respeto y promoción de los derechos humanos, tanto dentro como fuera de la compañía, y a lo largo de nuestra cadena de valor y esfera de influencia.

Hablar de derechos humanos en la industria citrícola, implica considerar el respeto por derechos tales como la vida, la salud, la alimentación y el cuidado del ecosistema, entre otros, además del derecho al trabajo, la diversidad y la lucha contra el trabajo infantil.

Estas temáticas están abordadas en nuestro Reporte de Sustentabilidad e integran los temas materiales de nuestro negocio.



“ Los derechos humanos intentan materializar y garantizar la dignidad de la persona, prohibiendo tomar en consideración elementos sobre los que no se tiene control, como la raza o el origen nacional o social, convirtiéndose en la base fundamental de la garantía de igualdad.”

Guía de Derechos Humanos para empresas de la ONU

4.1 ▶ DERECHOS HUMANOS Y COLABORADORES

En San Miguel tratamos a los colaboradores con dignidad, respeto y reconocimiento, generando un entorno de trabajo cooperativo y tolerante.

Valoramos la diversidad. Nos potenciamos en las diferencias individuales y culturales para lograr ventajas competitivas mediante nuevos puntos de vista y sensibilización en el mercado. Somos una empresa global con múltiples orígenes, que fomenta el intercambio entre distintas culturas para nutrir su mirada a partir de las diferentes experiencias a través de nuestros equipos, clientes y comunidades.

Ofrecemos un ambiente de trabajo donde todas las personas puedan alcanzar su potencial. Apostamos al acceso al empleo, a la formación, al desarrollo de carrera y a la política de promoción basada en las capacidades de las personas, tomando en cuenta el compromiso, desempeño y resultados de colaboradores y contratistas. Promovemos el crecimiento de nuestros colaboradores a través de experiencias en espacios de co-creación en un ambiente colaborativo.

Tenemos en claro que la igualdad en el empleo solo es posible si se demues-

tra un trato justo, digno y respetuoso en todos los niveles jerárquicos de la compañía y promoviendo la igualdad y equidad en las condiciones de contrato de trabajo.

Prohibimos cualquier acto de discriminación o acoso por razones de edad, color, discapacidad, estado civil, raza, religión, género, embarazo, orientación sexual y opinión política; y reprobamos y castigamos el acoso sexual, físico o verbal.

ASUMIMOS CON NUESTROS COLABORADORES LOS SIGUIENTES COMPROMISOS ALINEADOS A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



NO AL TRABAJO INFANTIL

En San Miguel promovemos los derechos de los niños. Año tras año reforzamos nuestro compromiso con la meta global de poner fin al trabajo infantil no empleando a menores de 18 años y realizando regularmente controles durante la campaña para detectar cualquier desvío. Además, desarrollamos acciones de prevención de forma conjunta con el sector y las empresas contratistas.



LIBERTAD Y ELECCIÓN DE UN TRABAJO DIGNO

Estamos convencidos de que el trabajo es un derecho, por eso, no empleamos mano de obra forzosa o que deba realizar cualquier trabajo o servicio bajo amenaza de fuerza o castigo. Para respaldar lo dicho, realizamos durante todo el año controles de asistencia aleatorios en las fincas.



Adherimos al Principio

ANTICORRUPCIÓN, de los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas: *"Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno"*. Ante cualquier incumplimiento de los derechos humanos, nuestros empleados cuentan con un canal de denuncia anónima.



GARANTIZAMOS LA LIBRE ASOCIACIÓN

Cedemos el espacio físico para elecciones y permitimos reuniones con los representantes gremiales en horario de trabajo, con quienes además mantenemos un diálogo abierto y en un marco de respeto.



PROMOVEMOS LA DIVERSIDAD Y EL RESPETO POR LA DIFERENCIA

Evitamos cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que genere desigualdad de oportunidades en el trato o en la ocupación entre nuestros empleados.

📌 Para más información sobre Canales de Denuncia, ver sección "Ética e integridad" del capítulo "Prácticas justas en nuestras operaciones".

4.2 ▶ DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

PAUTAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA PROVEEDORES

A. PAUTAS DE CONDUCTA COMERCIAL

- Conocer y cumplir con todas las leyes o reglamentos de los países en donde operan.
- Competir justamente para obtener negocios.
- No ofrecer regalos, viajes ni atenciones especiales.

B. PAUTAS DE EMPLEO

- Fomentar un ambiente de trabajo para los empleados libre de acoso y discriminación.
- Tratar a los empleados con justicia y honestidad.
- Prohibir el trabajo o mano de obra infantil.
- Respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva, conforme a las leyes locales.
- Pautas de seguridad, salud, medio ambiente y calidad.
- Realizar sus operaciones conservando y protegiendo el medio ambiente y cumplir con todas las leyes y disposiciones ambientales aplicables.
- Distribuir productos y servicios que cumplan con los estándares de calidad y seguridad.

C. RESIDUOS Y EMISIONES

- Los proveedores deben disponer de sistemas in situ para asegurar una adecuada gestión de residuos, de las emisiones de aire y de los vertidos de agua residuales procedentes de cualquier parte de su proceso.

D. PAUTAS GENERALES

- Apoyar responsablemente el cumplimiento de este código mediante el establecimiento de procesos de administración y gestión apropiados.
- Denunciar violaciones al código mediante una línea telefónica gratuita o un correo electrónico.

Esperamos que nuestros proveedores gestionen sus negocios de manera responsable, con integridad, honestidad y transparencia, tratando a sus empleados con respeto y dignidad, protegiéndolos y garantizando sus derechos humanos.

Con el fin de prevenir e identificar riesgos y extender nuestros valores a toda la cadena de valor, compartimos con los nuevos proveedores nuestro Código de Ética para Proveedores. Creado en 2014, explica cómo realizamos nuestros negocios y se complementa con el Código de Ética para Empleados. Para registrarse como proveedor, un representante de la empresa interesada debe firmar el Código y las áreas de Compras y Proveedores velan porque se cumpla el compromiso asumido.

4.3 ▶ DERECHOS HUMANOS Y CLIENTES


Respetamos y promovemos los derechos humanos de nuestros clientes y consumidores considerando el cuidado de la salud en todos los procesos.

A través de diferentes certificaciones internacionales de calidad que respaldan nuestros productos, sumado a buenas prácticas de manufactura, agrícolas y de almacenamiento, y a las auditorías internas que verifican las normas y procesos; brindamos a nuestros clientes la tranquilidad

que necesitan para ofrecerlos a los consumidores.

También, gracias a nuestro **sistema de trazabilidad**, podemos garantizar la seguridad alimentaria, la calidad y la inocuidad de todos nuestros productos. Cada producto, cuenta con trazabilidad a lotes de materia prima que le dio origen, como también los insumos y procesos productivos que fueron involucrados en la elaboración de ese producto termi-

nado. Efectuamos controles a partir de muestras testigo de fruta fresca evaluando el comportamiento de una fruta embalada y alimento procesado de cada partida hasta que llega a destino

 Para más información sobre el proceso de Calidad, ver sección "Sistema de Gestión de Calidad" del capítulo "Asuntos de Consumidores".

4.4 ▶ DERECHOS HUMANOS Y COMUNIDADES



Nuestros programas de inversión social apuntan a promover el desarrollo de nuestras comunidades con foco en la **salud, la educación y la vivienda**. Estos pilares, en los que basamos nuestras iniciativas, forman parte de la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

📍 Para más información sobre los programas de Salud, Educación y Vivienda ver capítulo "Participación activa y desarrollo de nuestras Comunidades".

PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Continuamos trabajando en conjunto con diferentes organizaciones sociales que trabajan exclusivamente temáticas de la niñez, para contribuir con la erradicación del trabajo infantil y el cumplimiento de los Principios de la Declaración de los Derechos del Niño.

🕒 EN 2017...

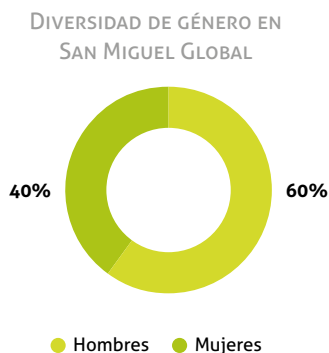
- Acompañamos la trayectoria educativa de los niños de las comunidades rurales, entendiendo a la educación también como una herramienta para fortalecer su permanencia en la escuela.
- Ampliamos nuestra sensibilización en la importancia de erradicar el trabajo infantil a empresas del medio, brindando el taller de compras sostenibles ISO 20.400 para empresas en la Universidad Tecnológica de Tucumán. Se hizo foco específico en la necesidad y compromiso de todos los actores sociales

para la erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

- Iniciamos el proceso de incorporación de la temática en la currícula de los futuros profesionales de nuestro medio. Con la finalidad de "Formar a formadores", a través de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, se brindó capacitación a docentes universitarios.
- Firmamos un acta con la Asociación Tucumana del Citrus y con la Red de empresas contra el trabajo infantil para sensibilizar en la importancia de su erradicación en la cadena de valor. Realizamos una campaña en la que 100 capataces de San Miguel y de empresas proveedoras utilizaron durante 3 meses chalecos con una leyenda alusiva para concientizar acerca de la problemática.
- Conmemoramos el 12 de junio el Día Contra el Trabajo Infantil entregando folletería y material de difusión en zonas céntricas de Tucumán.

TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ZONAS RURALES

En las zonas rurales del norte argentino existe un patrón cultural respecto a la mujer y su rol, proyectado exclusivamente a la crianza de los hijos y a las tareas domésticas. En consonancia, la educación y expectativas en cuanto a ellas desde niñas, se limitan a una estrecha gama de ocupaciones condicionando su capacidad para proyectarse en otros trabajos. Además, las familias suelen contar con las niñas para que ayuden en las tareas domésticas. Lograr la igualdad de género en las zonas rurales requiere del compromiso y del trabajo conjunto de muchos sectores.



* Se incluyen solamente los empleados propios.

PROGRAMA GERMINAR

Es el resultado de un proceso que se inició en 2016 junto con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán, convocando a las mujeres de nuestras comunidades rurales para brindarles herramientas que les permitan reconocerse como personas integrales, ganar autoestima y potenciar sus capacidades identificando posibilidades reales de un proyecto de vida para ellas y sus familias.

En la segunda etapa, en 2017 y en conjunto con la Fundación Cultural del Norte se fue avanzando en el empoderamiento a través capacitación, formación y acompañamiento para pensar, crear y hacer crecer su propio microemprendimiento. Cada emprendedora planteó objetivos concretos y desarrolló un plan de negocios, que luego les permitió aplicar a un capital semilla para la financiación de cada emprendimiento. Actualmente, se encuentran en pleno desarrollo 36 emprendimientos, acompañados por el equipo y recibiendo los insumos y/o maquinarias necesarias en articulación con el Ministerio de Desarrollo Social.

Este proyecto contribuye a tres de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible a los cuales San Miguel adhiere: 1- Erradicación de la pobreza, 5- Igualdad de género, 10- Reducción de las desigualdades.

En nuestro nuevo origen, **Perú**, las colaboradoras **mujeres** conforman el **61%** de la plantilla de empleados

“Empoderar a las mujeres rurales es crucial para poner fin al hambre y la pobreza. Al negar derechos y oportunidades a las mujeres, negamos a sus hijos y sociedades la posibilidad de disfrutar de un futuro mejor”.

Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, en el Día Internacional de las Mujeres Rurales.

4.5 ▶ DERECHOS HUMANOS Y GESTIÓN AMBIENTAL

En el art. 41 de la Constitución Nacional Argentina se explicita el derecho a un ambiente sano y apto para el desarrollo humano, donde las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer a las generaciones futuras y el deber de conservarlo y protegerlo.

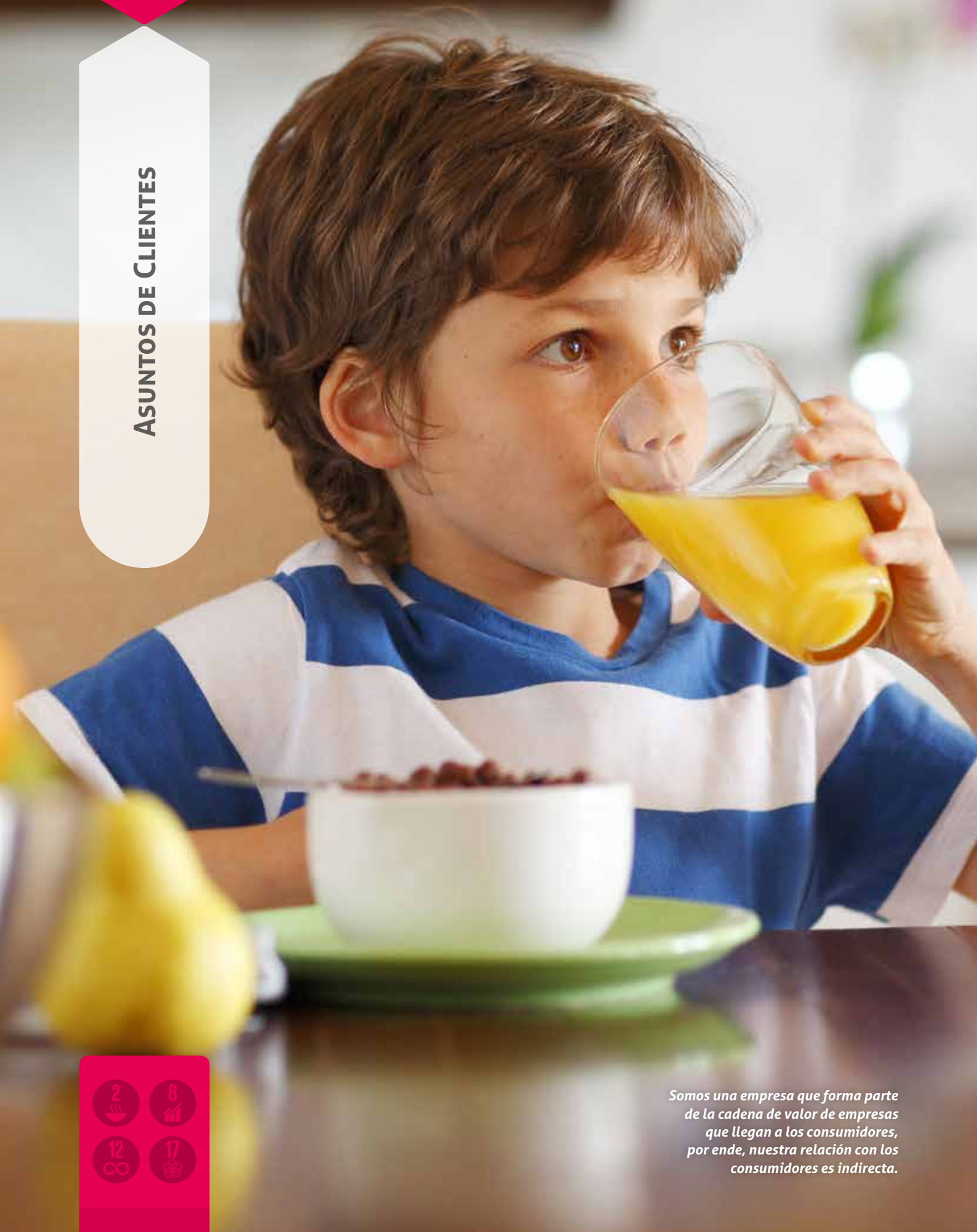
Del mismo modo, según las Naciones Unidas, los recursos naturales son un bien decisivo para salir de la pobreza y el derecho a un medio ambiente sano debe ser un eje fundamental para las empresas en los países en desarrollo, ya que tiene este un impacto profundo en la garantía de otros derechos como son el derecho a la salud, la alimentación, el desarrollo y la cultura, entre otros.

En línea con estos principios, en San Miguel nos comprometemos así con el cuidado del medioambiente:

- Creamos conciencia ambiental en nuestra gente,
- Evaluamos el impacto de nuestros productos,
- Implementamos acciones de mejora continua,
- Hacemos un uso sostenible de los recursos,
- Medimos la huella de carbono y la huella hídrica,
- Gestionamos y reciclamos los residuos,
- Tratamos los efluentes,
- Hacemos un uso sustentable del suelo,
- Protegemos la biodiversidad.

📖 Para más detalle sobre cómo llevamos adelante estas acciones ver Capítulo “Gestión Ambiental”

ASUNTOS DE CLIENTES



Somos una empresa que forma parte de la cadena de valor de empresas que llegan a los consumidores, por ende, nuestra relación con los consumidores es indirecta.

2

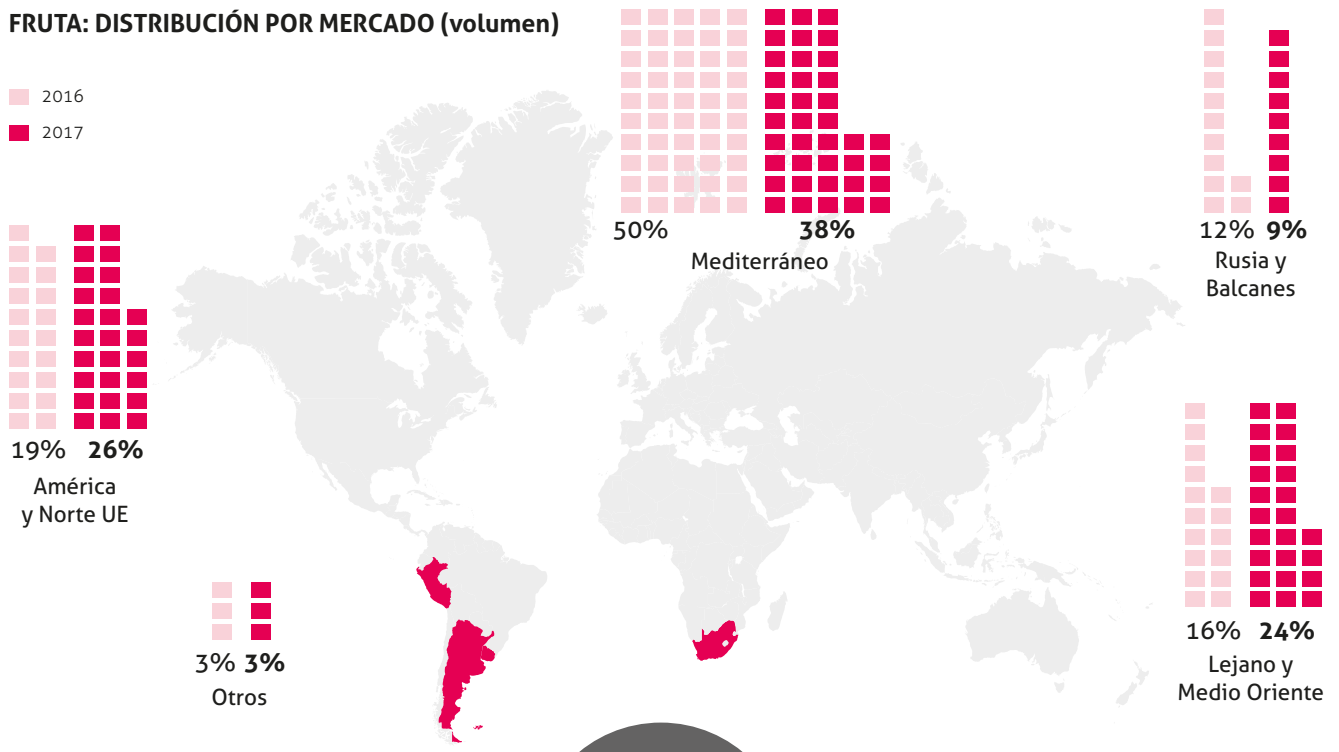
8

8

17

5.1 ▶ CLIENTES EN NÚMEROS

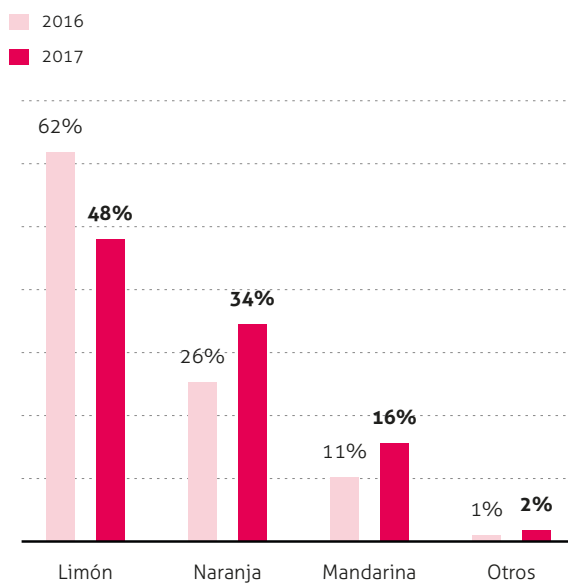
FRUTA: DISTRIBUCIÓN POR MERCADO (volumen)



278
 clientes
 distribuidos en
58
 países

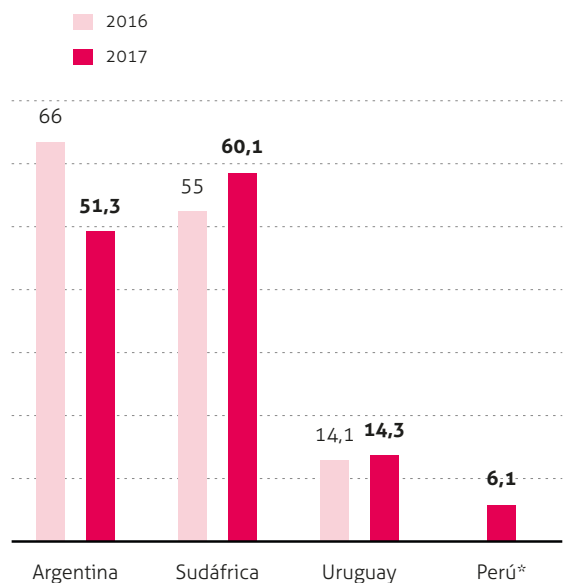
EXPORTACIONES POR PRODUCTO

En volumen



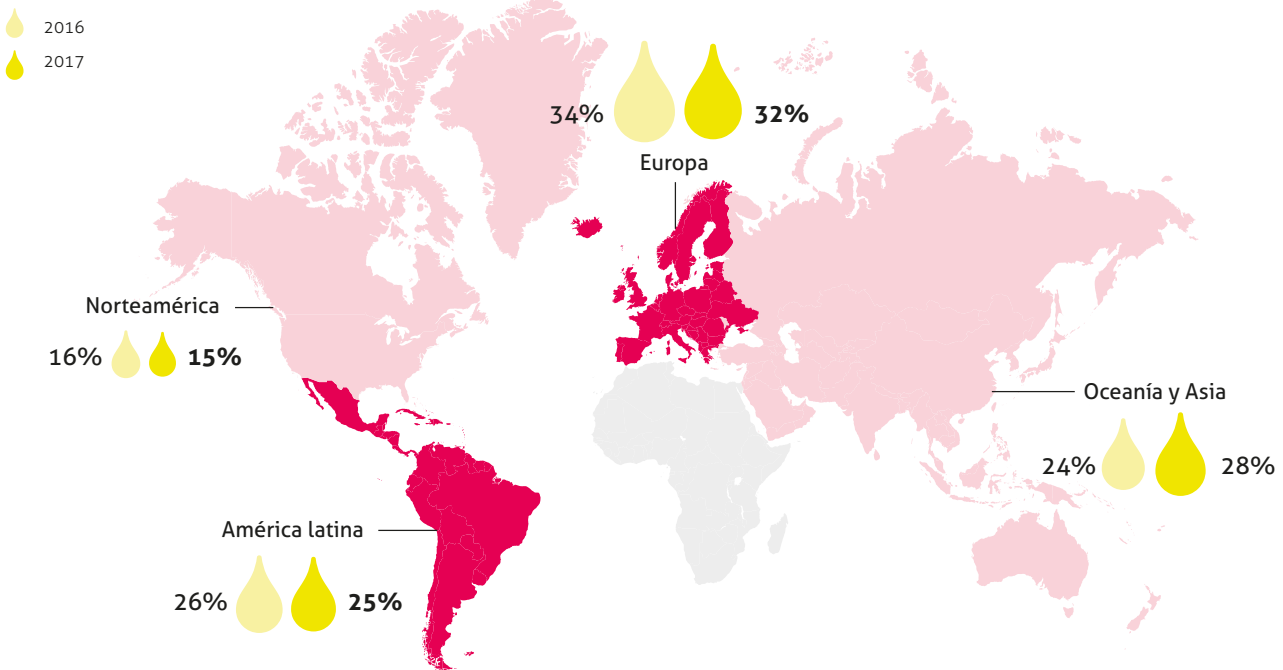
EXPORTACIONES POR PAÍS

En miles de toneladas



*San Miguel Perú se incorpora en 2017

VENTAS DE JUGO DE LIMÓN POR MERCADO



5.2 ▶ INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Nuestro trabajo se apoya en la vinculación con organismos de investigación nacionales e internacionales, con los que se genera un ámbito de fluido feedback de información científico/técnica y se construye una red de trabajo ante la aparición de problemas fitosanitarios imprevistos.

La innovación es uno de los pilares fundamentales del liderazgo de San Miguel. El área de Investigación y Desarrollo cuenta con profesionales experimentados y un importante equipamiento.

Durante 2017, realizamos las siguientes investigaciones en **Fitopatología y Biotecnología**:

▶ CAMPO

Se trabajó sobre sistemas de alarma (monitoreos) para iniciar acciones destinadas al manejo integrado de plagas y enfermedades, reduciendo costos y aportando a la sustentabilidad del medio ambiente.

▶ EMPAQUE

Garantizamos la conservación de la fruta mediante el monitoreo preventivo a través de indicadores, en su mayoría biológicos, que muestran la marcha de la operación, en empaques propios y de terceros. Estos indicadores permiten tomar decisiones cada vez que se supera el umbral de seguridad previsto. En simultáneo, profundizamos en la búsqueda de productos y tecnologías de poscosecha

que reduzcan el nivel de residuos en fruta, para estar alineados con las crecientes exigencias de los principales mercados de fruta fresca y de alimentos procesados.

Lideramos el programa de prevención y manejo del Huanglongbing (HLB), enfermedad provocada por bacterias que afecta específicamente plantas del género Citrus, y su insecto vector; mediante la capacitación, redacción e implementación de un plan integrado adaptado a las necesidades de cada país.

🔍 *La Fitopatología profundiza en el conocimiento de los patógenos para identificar y conocer su biología y poder diseñar estrategias de manejo para excluirlas o para reducir su impacto en la producción, tanto en pre como en poscosecha. En Biotecnología, la búsqueda está orientada a soluciones estratégicas, holísticas, de mediano y largo plazo: desde técnicas de diagnóstico ampliamente aplicadas hasta la transformación de organismos vegetales, incluso sorteando barreras biológicas.*

5.3 ▶ SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

Contamos con un Sistema de Gestión de Calidad que abarca las actividades productivas desde el vivero hasta los productos terminados.

Todas nuestras plantaciones, procesos y productos se encuentran certificados por normas internacionales de calidad, además de contar con un amplio programa de pre-requisitos: buenas prácticas de manufactura, agrícolas y de almacenamiento, control de plagas, programa de alérgenos, programa de calidad de agua, entre otros.

El área de Aseguramiento de Calidad gestiona procedimientos, entrenamientos, registros y actividades que orientan al mantenimiento del sistema y a la certificación de las normas.

Cada área tiene incorporada en su rutina de trabajo los requisitos de calidad e inocuidad que San Miguel ha establecido para su operación productiva. A través de su equipo de auditores internos, el área de Aseguramiento de la Calidad verifica el cumplimiento de la normativa y estándares.

Nuestros procedimientos aportan los siguientes tipos de datos sobre la información y el etiquetado de productos: el origen de sus componentes y el uso seguro; el contenido, especialmente en relación con las sustancias que podrían generar un impacto ambiental o social; y la eliminación del producto y los impactos ambientales y sociales.

En 2017, hemos incorporado una herramienta informática que permite administrar la gestión de calidad en forma más rápida y eficiente. El **Programa Q gestión**, posibilita el seguimiento de reclamos de clientes, material no conforme, auditorías internas y externas y a proveedores, administración de la documentación, entre otros. Además, permite interaccionar entre las diferentes áreas en casos donde se necesita una participación multidisciplinaria para la resolución de un problema, el estudio de una causa raíz o el seguimiento de un reclamo.

Garantizamos la inocuidad de los productos, el cuidado del medio ambiente y la calidad de los procesos productivos.

El 100% de los productos de San Miguel son comercializados con su correspondiente etiqueta, en cumplimiento con la normativa aplicable vigente

SISTEMA DE TRAZABILIDAD

Cada producto, sea una caja de fruta fresca o un alimento procesado, cuenta con trazabilidad a lotes de materia prima que le dio origen (fruta en campo), como también los insumos y procesos productivos que fueron involucrados en la elaboración de ese producto terminado.

También efectuamos controles a partir de muestras testigo de fruta fresca: evaluamos el comportamiento de una fruta embalada de cada partida hasta que llega a destino y contamos con muestras por cada lote de producto terminado en lo que se refiere a alimentos procesados (jugos, cáscara, pulpa, aceite, etc.)



CERTIFICACIONES OTORGADAS A NUESTRO NEGOCIO DE FRUTA FRESCA Y EN PLANTACIONES Y PROCESOS INDUSTRIALES



GLOBAL GAP

Norma mundial para las buenas prácticas agrícolas, basadas en la seguridad alimentaria, la calidad, el medio ambiente, el bienestar animal y la responsabilidad social.



HACCP

(EN ESPAÑOL, ANÁLISIS DE PELIGROS Y PUNTOS CRÍTICOS DE CONTROL)

Proceso preventivo que garantiza la inocuidad de los alimentos.



SMETA

Procedimiento de auditoría que utiliza el código de Comercio Ético (ETI) y la legislación local como herramienta de medición.



BRITISH RETAIL CONSORTIUM (BRC)

Estándar que permite alcanzar lo requerido por la iniciativa mundial GFSI (Global Food Safety Initiative), representada por las mayores cadenas de supermercados europeos.



NORMAS OHSAS 18.000

Serie de estándares voluntarios internacionales aplicados a la gestión de seguridad y salud ocupacional. Tienen como base para su elaboración las Normas BS 8800 de la British Standard.

Solo Perú presenta esta certificación.



SELLO ALIMENTOS ARGENTINOS

Sello de calidad que identifica y distingue a los alimentos elaborados en Argentina bajo el cumplimiento de estrictas normas.

Sólo Argentina presenta esta certificación.



SURE GLOBAL FAIR (SGF)

Certifica la autenticidad de los jugos de fruta de proveedores a nivel mundial.



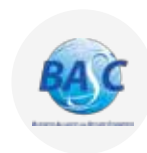
CERTIFICACIONES RELIGIOSAS

Nuestro paquete de certificaciones también incluye las de carácter religioso, como Kosher y Halal.



SIZA

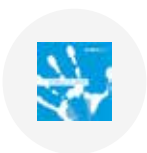
Iniciativa de Sustentabilidad de Sudáfrica que proporciona una plataforma a los diferentes sectores agrícolas, asegurando un comercio sustentable, ético y justo. Monitorea el cuidado del medio ambiente y el cumplimiento de la legislación laboral local y tiene como objetivo, fomentar la mejora continua en las prácticas a lo largo del tiempo superando las exigencias mínimas legales, y se involucra en la cadena de valor para identificar las necesidades y problemas.



BASC

Alianza empresarial internacional que promueve un comercio seguro, en cooperación con gobiernos y organismos internacionales. Es de carácter voluntario y otorga una certificación que confirma el control en todos los procesos productivos, empaque, embarque y transporte de la carga con destino al exterior, garantizando que la misma no tenga posibilidades de contaminación (contrabando y drogas).

Solo Perú presenta esta certificación.



GRASP

Evaluación voluntaria adicional a la norma Global G.A.P que analiza los riesgos de las prácticas sociales en las operaciones agrícolas en función del respeto de los derechos humanos, procedimientos internos para reclamos, aplicación de normativa laboral, remuneración justa, implementación de buenas prácticas sociales y comunicación de estas, entre otros.



FOOD SAFETY SYSTEM CERTIFICATION - ISO 22000:2005-FSSC 22000

Norma internacional del sistema de gestión alimentaria que cubre toda la cadena de suministro, desde los agricultores, el procesamiento y el envasado de los alimentos hasta el punto de venta.

Sudáfrica solo presenta esta certificación.



5.4 ▶ RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Procuramos brindar el mejor servicio a nuestros clientes, asegurando su correcto abastecimiento.

El área de **Customer Service** trabaja organizada en función de los negocios y de las regiones, brindando una atención diferencial, acorde a los requerimientos de cada caso.

Identificamos oportunidades de mejora y generamos planes de acción para alcanzar una mayor satisfacción de los clientes. Algunos indicadores clave con los que contamos son:

- Determinamos cómo se cumplen los contratos (tiempo y forma) y detectamos si existen productos, períodos o clientes que presentan más dificultades o que requieren más atención.
- Identificamos en qué medida se cumplen las órdenes de compra en términos de tiempo, cantidad, calidad y documentación (Perfect Order Global)
- Definimos los costos de la cadena logística para identificar oportunidades de mejora.
- Contabilizamos el tiempo desde la recepción de los reclamos hasta momento en que el cliente lo considera cerrado.

COMUNICACIÓN CON CLIENTES

Las ferias comerciales son un espacio de relacionamiento fundamental en la industria, porque permiten encontrarse con clientes de todo el mundo y estar en contacto con las principales tendencias del mercado a nivel global.

En 2017, participamos de diversos congresos internacionales y exposiciones:

- Fruit Logistica Berlin
- Gulf Food
- IFT Chicago
- JPA San Diego
- IFT Las Vegas
- Asia Fruit Logistica
- World Food Moscu
- IFEAT
- Juice Summit
- Anuga
- Fruit Attraction Madrid
- PMA Orlando

Trabajamos en toda la cadena de valor ofreciendo nuestra experiencia en el mercado, para poder dar una propuesta superadora.

En 2017, profundizamos nuestra estrategia de relacionamiento con nuestros clientes en mercados con alto potencial como el mercado norteamericano, brindando una mayor oferta de productos: palta, uva, cítricos de distintos orígenes.

CONTAMOS CON DIVERSOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PARA MANTENER UNA COMUNICACIÓN AÚN MÁS FLUIDA



SITIO WEB INSTITUCIONAL

<http://sanmiguelglobal.com/>
Provee información de fácil y libre acceso que actualizamos en forma permanente. Allí los clientes y diferentes públicos de interés pueden conocer nuestra oferta, y las novedades e información de las diferentes áreas y del management. Además, incluye los datos de contacto de las operaciones y un formulario para que el visitante pueda enviarnos sus inquietudes o pedidos.



CASILLA DE CORREO ELECTRÓNICO

info@sanmiguelglobal.com, funciona como primer contacto con la compañía. Allí llegan, por ejemplo, los requerimientos realizados en la web. El área de Relaciones Institucionales atiende estas consultas y las deriva al sector o al referente que corresponda.



REDES SOCIALES

Un canal de comunicación directo e interactivo con nuestros diferentes públicos de interés.



NEWSLETTER MENSUAL

Da cuenta de las novedades en temáticas como inversiones, nuevos negocios, novedades de productos, participación en ferias, cambios de estructura y sustentabilidad.

LAS CONSULTAS QUE RECIBIMOS A TRAVÉS DE ESTOS CANALES SON MUY DIVERSAS, EN GENERAL, VINCULADAS CON PRODUCTOS, OPERACIONES COMERCIALES Y BÚSQUEDAS LABORALES.

PRÁCTICAS LABORALES



3

8

16

5

10

20

6.1 ▶ NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

SOMOS CULTIVADORES DE RELACIONES; PERSONAS QUE TRABAJAMOS Y CRECEMOS JUNTAS PARA ASEGURAR NUESTRO BIENESTAR Y EL DE LAS COMUNIDADES.



SOMOS SAN MIGUEL

Formamos un equipo de gente apasionada. Lo que nos inspira día a día es el placer de hacer lo que nos gusta. Somos personas trabajando con personas y en esa relación diaria se despliegan nuestros valores.



COMPARTIMOS LIDERAZGO

Lideramos el mercado. Acompañamos, apoyamos y motivamos a nuestros colaboradores para que sean protagonistas de su crecimiento personal y profesional.



PROMOVEMOS EL DESARROLLO

Queremos dejar huella en el desarrollo de carrera de todos nuestros colaboradores. Promovemos su crecimiento a través de experiencias en espacios de co-creación en un ambiente colaborativo.



NOS POTENCIAMOS EN LA DIVERSIDAD

Somos una empresa global con múltiples orígenes, que fomenta el intercambio entre distintas culturas para potenciar nuestra mirada. Nos nutrimos de diferentes experiencias a través de nuestros equipos, clientes y comunidades.



NOS COMPROMETEMOS EN NUESTRA COMUNIDAD

Tenemos conciencia de nuestro rol en la sociedad, por eso la sustentabilidad guía todas nuestras acciones. Nos comprometemos con las comunidades y los ecosistemas naturales en los que desarrollamos nuestra actividad.



SOMOS INNOVADORES

Buscamos oportunidades para hacer crecer a nuestra empresa. Somos emprendedores, desafiamos el statu quo para agregar valor a nuestro negocio a través de la mejora continua y la aplicación de nuevas tecnologías.

Creemos en el valor de las personas y el poder transformador de nuestra gente. Por ello planeamos, organizamos y desarrollamos todo lo concerniente a su promoción

- Concientizamos a la alta gerencia, a los mandos medios y a los supervisores sobre la importancia estratégica de ser una empresa socialmente responsable.
- Priorizamos la seguridad y la salud de nuestra gente.
- Promovemos el desarrollo integral de los colaboradores a través de distintas actividades.
- Nos aseguramos de que los líderes de la organización comprendan la importancia de gestionar día a día a sus colaboradores, en relación con el clima laboral, performance y desarrollo.
- Cumplimos con las normas legales de carácter laboral.

6.2 ▶ PERFIL DE NUESTROS COLABORADORES

COMPETENCIAS GENÉRICAS



GESTIONAMOS EL CAMBIO CON FLEXIBILIDAD

Promovemos los cambios en la empresa y nos adaptamos y trabajamos eficazmente en distintas situaciones o con grupos diversos.



SOMOS PROACTIVOS E INNOVADORES

Actuamos con iniciativa y anticipación, proponiendo soluciones creativas, disruptivas y/o de mejora continua para resolver los problemas que se presentan.



NOS COMPROMETEMOS CON LA SUSTENTABILIDAD

Somos responsables por la seguridad en el trabajo, por el cuidado del medio ambiente y por buscar el equilibrio entre la vida laboral y personal.



APRENDEMOS EN FORMA PERMANENTE

Aprendemos y desarrollamos nuevas habilidades para mejorar en forma continua las tareas que realizamos.



NOS FOCALIZAMOS EN EL CLIENTE

Desarrollamos una óptima cadena de valor para brindar productos y servicios que satisfagan las necesidades actuales y potenciales de nuestros clientes externos e internos, generando con ellos vínculos a largo plazo.



LOGRAMOS LOS MEJORES RESULTADOS

Nos proponemos alcanzar altos estándares de calidad y productividad, fijándonos objetivos desafiantes para entregar resultados de forma eficiente y sostenida.



TRABAJAMOS EN EQUIPO

Colaboramos y cooperamos con otros dentro de la propia área y entre diferentes áreas, demostrando interés en formar parte de un único equipo para alcanzar, con dedicación y perseverancia, las metas en común.



NOS HACEMOS CARGO

Nos responsabilizamos por las decisiones tomadas, por las consecuencias de nuestras acciones y por el cumplimiento de las normas de la empresa; valorando y cuidando de la mejor manera recursos, activos y costos.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO



LIDERAMOS Y DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE

Orientamos y motivamos a las personas para el logro de los objetivos fijados, realizamos el seguimiento de los mismos y damos feedback continuo sobre el desempeño; considerando al desarrollo de los colaboradores como un deber indelegable de cada líder.



PENSAMOS ESTRATÉGICAMENTE

Fijamos e implementamos las estrategias de la empresa con prospectiva y visión sistémica, conociendo y comprendiendo como el influye el entorno y sus variables económicas sobre los resultados del negocio.

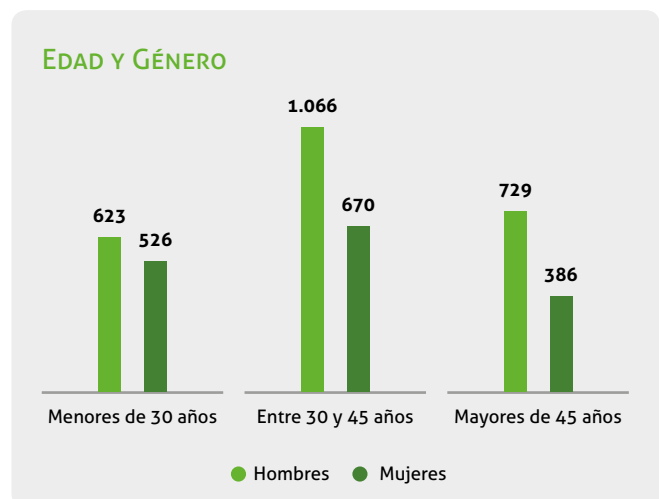
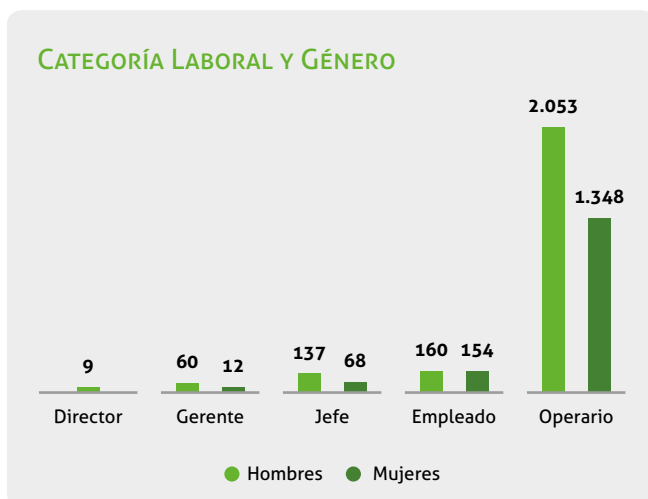
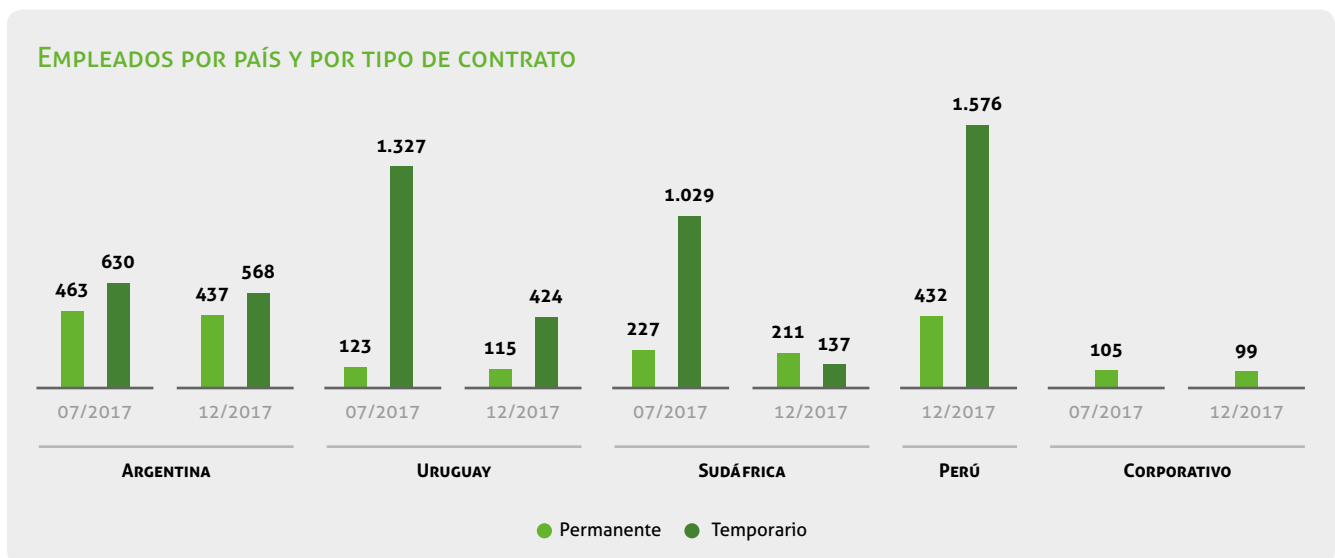
En San Miguel hemos definido los comportamientos que se espera de cada uno de nuestros colaboradores. Conocerlos, nos permitirá alcanzar el éxito esperado y actuar con voluntad, talento e innovación ante las exigencias cambiantes del negocio.

6.3 ▶ EMPLEADOS EN NÚMEROS



Durante la época de cosecha, la actividad citrícola demanda mano de obra intensiva. En ese momento, contratamos empleados de forma temporaria en Argentina, Uruguay, Perú y Sudáfrica.

🕒 Para más información sobre empleados en relación a Diversidad y Tipos de contrato consultar el Anexo de este Reporte.



6.4 ▶ SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

SELECCIÓN

Atraemos y elegimos a los perfiles con talentos y con experiencia técnica siguiendo las mejores prácticas profesionales y en el marco de la legislación laboral. Nuestros procesos son transparentes y efectivos. Cuando hay que cubrir una posición, primero recurrimos a los propios colaboradores, propiciando así el desarrollo de nuestro capital humano.

En el caso de los niveles de jefatura, gerencia y dirección, lo hacemos a través del Comité de Oportunidades. Un grupo de colaboradores con un nivel superior al

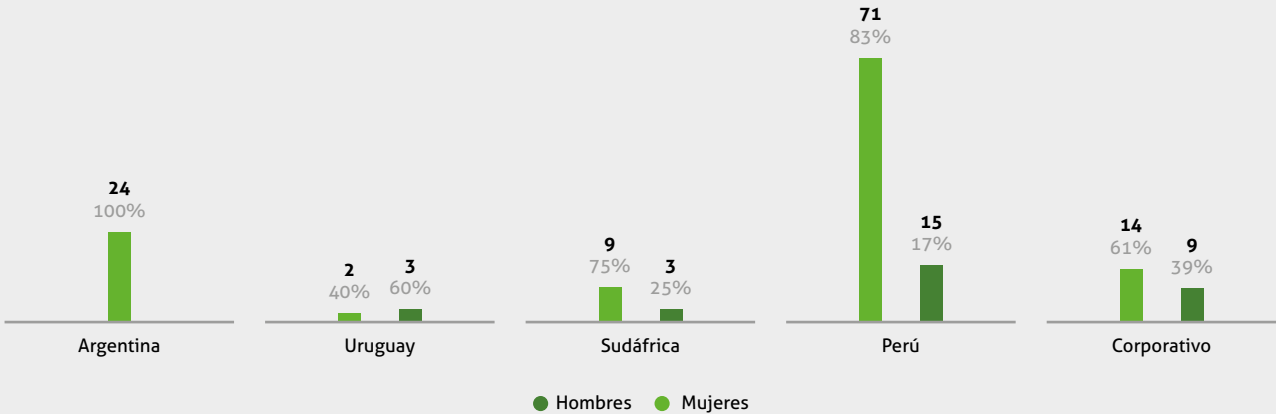
del puesto vacante puede postular candidatos internos teniendo en cuenta los múltiples procesos y los requerimientos del puesto. Luego de esta instancia, se define si el puesto se cubre con un candidato interno o si es necesario recurrir a una búsqueda externa.

Para los niveles de asistentes, analistas, coordinadores y supervisores, la búsqueda también comienza internamente. El área de selección valida el perfil del puesto y recluta a través de los medios internos, recibe a los candidatos y lleva adelante un proceso de selección con entrevistas y exámenes.

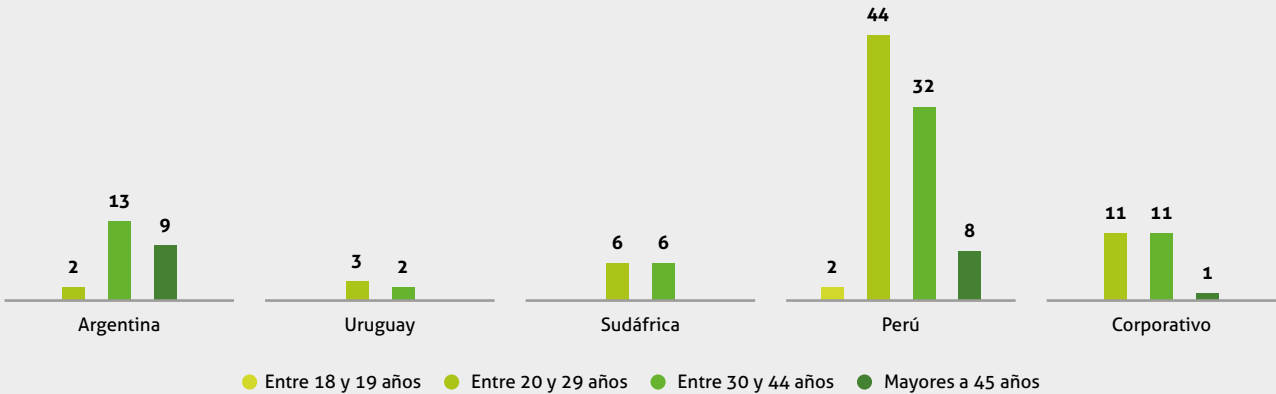
Si no se seleccionan candidatos internos, continúa la búsqueda a través del **Programa de Referidos**, a través del cual cualquier colaborador puede postular perfiles externos a la compañía, siempre y cuando respete las condiciones de la búsqueda. Si al finalizar esta instancia, aún no se ha completado la vacante, damos comienzo a una búsqueda externa de acuerdo a nuestra estrategia de atracción.

📌 Para más información sobre Rotación de personal y Nuevas Contrataciones, ver el Anexo de este Reporte.

DIVERSIDAD DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD Y PAÍS



LOS TRES EJES DE NUESTRA ESTRATEGIA EN TODOS LOS PAÍSES SON:



CULTURA

Nuestro ADN se despliega en las actividades que cada uno de nuestros colaboradores lleva adelante todos los días. Por eso, transmitimos nuestra historia, nuestra identidad y nuestros valores a todos los miembros de la organización.



LIDERAZGO

Nos enfocamos en transmitir a nuestros colaboradores las cualidades que nos convierten en una empresa líder. Brindamos herramientas para que puedan liderar su desarrollo profesional y el de sus equipos.



GESTIÓN/TÉCNICO

Ponemos a disposición de nuestros colaboradores entrenamientos y programas a medida orientados a adquirir nuevos conocimientos técnicos y de gestión para desempeñarse en sus áreas de trabajo.

CAPACITACIÓN

Nuestra estrategia es brindar una formación integral orientada en las personas y en sus experiencias de aprendizaje. Nuestro enfoque se basa en la forma en que trabajamos, en nuestras competencias, y en nuestros valores.

Diseñamos programas a medida de nuestros colaboradores y de acuerdo con las necesidades de cada uno de nuestros lugares de operación. En este contexto crece y se forma nuestra gente, profundizando los conocimientos propios del negocio en general y de cada una de sus áreas en particular.

Estos ejes incluyen al personal fuera de convenio. Para el personal dentro de convenio (Tucumán) se trabaja con un currícula mayoritariamente en el eje Técnico, trabajando eventualmente sobre el eje de Liderazgo.

También se realizan programas de entrenamiento acorde a la naturaleza del puesto, en Uruguay; y de transformación cultural en Perú por todos los cambios atravesados en 2017. Adicional a esto, contamos con programas de becas formales de estudios para nuestro pool de talento.

📖 Para más información sobre formación de los empleados, ver el Anexo de este Reporte.

DESARROLLO

En San Miguel creemos que gestionar el talento es una prioridad del negocio. Nuestra plataforma de desarrollo acompaña la estrategia de la compañía, la evolución y madurez de la empresa en su camino de crecimiento.

Gestionamos la performance y evolución de las competencias clave de cada colaborador a través de múltiples procesos que consideran las necesidades de talento de corto, mediano y largo plazo.

Promovemos el desarrollo de nuestros colaboradores basados en los siguientes pilares:

▶ SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO

- Sistema de Gestión del Desempeño (SGD)
- Planes de Sucesión / Cuadros de Reemplazo
- Planes de Carrera: Plan de Desarrollo Individual (PDI)
- Programa de Identificación de Oportunidades de Desarrollo (PIOD)
- Talent Review

▶ MOVILIDAD INTERNA: BÚSQUEDAS INTERNAS Y COMITÉ DE OPORTUNIDADES

Fomentamos la cobertura interna de vacantes, ofreciendo perspectivas de desarrollo y movilidad para los colaboradores que puedan y deseen avanzar en su trayectoria profesional en San Miguel.

La metodología que utilizamos para desarrollar cada uno de estos pilares es la 70-20-10. Este modelo se apoya en que el 70% del aprendizaje proviene de la práctica y la experiencia en el puesto de trabajo, el 20% se adquiere a través del relacionamiento con otras personas (feedback, conversaciones, etc.) y el 10% proviene de cursos formales y programas estructurados. Con esta metodología buscamos que cada persona se sienta responsable de gestionar su propio aprendizaje.

*En 2017 invertimos **\$2.138.563** en formación para nuestros empleados, en todas nuestras locaciones*

Promovemos activamente el compromiso con la sustentabilidad en nuestros colaboradores y lo evaluamos anualmente como una competencia en el Sistema de Gestión del Desempeño.

📌 Para más información sobre evaluación de desempeño según país, categoría laboral y edad, ver el Anexo de este Reporte

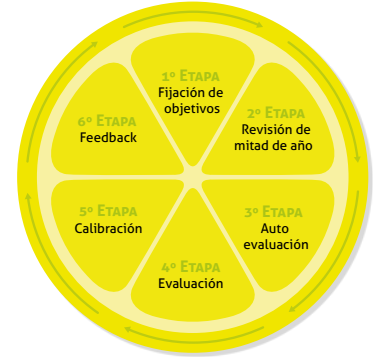
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nuestro Sistema de Gestión de Desempeño es anual y se encuentra alineado a la estrategia del negocio. Crea espacios formales de diálogos, nos ayuda a transmitir y entender cómo desde la contribución individual se ayuda a cumplir los objetivos y permite conocer la forma de mejorar la performance de cada trabajador. Los objetivos individuales se alinean a los objetivos estratégicos de San Miguel y se arman acorde a la metodología SMART.

Sus principales objetivos son:

- Mejorar la contribución al resultado global de la compañía y de cada área promoviendo la mejora del desempeño individual.
- Clarificar qué debe lograr el colaborador y cómo se espera que lo haga, al mismo tiempo que cada persona conozca con mayor precisión qué espera la Compañía respecto de su desempeño.
- Desarrollar competencias clave para la organización.
- Generar información objetiva respecto de las personas y su desempeño para alimentar otros procesos y la toma de decisiones.

Está conformado por las siguientes etapas:



Durante el proceso evaluamos objetivos (qué), cuyo peso es del 60% y competencias (cómo) con un peso del 40% dentro del resultado global de la evaluación.

Con los colaboradores que tienen una performance de “cumple parcialmente” se llevan a cabo los Planes de Mejora Individual (PMI), una herramienta diseñada para construir un plan para mejorar el rendimiento, entre el colaborador y el jefe directo.

En este proceso y en Argentina, se trabaja con el total del personal, fuera y dentro de convenio (permanente y temporario). Para participar del mismo los colaboradores deben tener un mínimo de antigüedad de 6 meses en la compañía.

Los resultados de performance obtenidos de este proceso alimentan otras prácticas de recursos humanos, cómo los procesos de búsquedas internas, talent review, capacitaciones, becas de talento, planes de sucesión, entre otros.

6.5 ▶ CONDICIONES LABORALES

SEGURIDAD SOCIAL

En San Miguel respetamos y valoramos los derechos laborales porque sabemos que la Seguridad Social es un derecho humano fundamental que garantiza el bienestar inherente a la dignidad de las personas. En este sentido:

▶ CONVENIO COLECTIVO

En Argentina, el 74,07% de nuestros colaboradores se encuentra bajo convenio colectivo. Este porcentaje, aumenta año tras año. En Uruguay se registraron en 2017 el 67% de los empleados dentro de convenio.

▶ BENEFICIO DE RETIRO PREVIO (BRP)

Una herramienta que brinda a los colaboradores próximos a jubilarse la posibilidad de un retiro consensuado y asistido. Los principales beneficios se relacionan con la posibilidad de mejorar las condiciones en la última etapa de la carrera

profesional y de reducir los riesgos profesionales relacionados al ámbito laboral. En Tucumán, durante 2017, el BRP fue de 63% (de 38 propuestas, 24 colaboradores aceptaron ingresar al Beneficio).

▶ LIBERTAD SINDICAL

Facilitamos un espacio y habilitamos el horario de trabajo para que se lleven a cabo las elecciones de los representantes legales y las reuniones con los representantes gremiales (semanales en temporada alta y mensuales en temporada baja). Con todos ellos, mantenemos un diálogo abierto y respetuoso.

COMPENSACIONES

NUESTRA POLÍTICA DE COMPENSACIONES TIENE COMO OBJETIVO:



GARANTIZAR LA EQUIDAD

Buscamos garantizar la equidad interna y externa. La primera requiere que el pago guarde relación con el peso relativo de cada puesto en la estructura organizacional, y la segunda hace referencia a que la compensación integral que perciben los miembros de la empresa sea similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones. Para esto nos aseguramos de contar con datos de mercado, participando en las encuestas correspondientes.



ÁTRAER TALENTOS

Para atraer perfiles que trabajan en otras compañías, los niveles de compensación deben ser acordes a las condiciones de oferta y demanda actual del mercado laboral.



FIDELIZAR A NUESTROS COLABORADORES

Para lograrlo, el nivel de compensación debe ser competitivo con el mercado laboral.

Para más información sobre Compensaciones, ver el Anexo de este Reporte



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Beneficio	Argentina					
	Lavalle	Famailá	Buenos Aires	Uruguay	Sudáfrica	Perú
SEGURIDAD						
Cobertura médica	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Ayuda por enfermedad	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Asesoramiento nutricional	✗	✗	✓	✗	✗	✓
Chequeo médico	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Revisión médica jerárquicos	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Pausa activa en las oficinas	✓	✓	✗	✗	✗	✓
EDUCACIÓN						
Becas empleados	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Becas hijos de empleados	✓	✓	✓	✗	✗	✗
Obsequio inicio de clases	✓	✓	✓	✓	✗	✗
FINANCIEROS						
Opciones de banco convenio	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Anticipo de haberes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TRANSPORTE						
Autofunción	✓	✓	✗	✓	✓	✗
Reintegros por uso de auto propio	✓	✓	✓	✗	✓	✗
Reconocimiento combustible	✓	✓	✓	✗	✓	✓ (Gerentes)
Chárter	✗	✓	✓	✗	✗	✗
LICENCIAS ESPECIALES						
Maternidad part time/adopción	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Paternidad/adopción	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sin goce de sueldo	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Compensación viaje de negocios	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Viernes de verano	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mudanza	✓	✓	✓	✓	✗	✗
RECREACIONALES						
Subvención gimnasio	✓	✓	✓	✗	✗	✗
Mediodía de cumpleaños	✗	✗	✓	✓	✗	✗
OBSEQUIOS						
Obsequios por nacimiento	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Obsequios fin de año	✓	✓	✓	✓	✓	✗
ALIMENTACIÓN						
Refrigerio/frutas	✓	✓	✓	✓	✗	✓
OTROS						
Programa de descuentos	✓	✓	✓	✗	✗	✗
Merchandising	✓	✓	✓	✗	✗	✓
Telefonía celular	✓	✓	✓	✓	✓	✓

📌 Para información sobre Permiso Parental, ver el Anexo de este Reporte

ACCIONES CON LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

Queremos que los colaboradores se sientan parte de la cultura organizacional. Por esto, procuramos que a través de distintas acciones se fomenten nuestros valores y se genere compromiso y trabajo en equipo.

PRINCIPALES ACTIVIDADES EN 2017

- Campeonatos de Fútbol.
- Festejos de: Día de la Mujer, del Padre, de la Madre, de la Secretaria, de Cumpleaños, del Trabajador, del Niño.
- Fiesta de Fin de Año.
- Celebraciones de días patrios por país.
- Cajas navideñas.
- Comités de Clima y Sustentabilidad.

COMUNICACIÓN INTERNA

A través de nuestra Política de Comunicación Interna tenemos buscamos abrir canales de comunicación para que los colaboradores puedan hacer escuchar su voz dando sus opiniones e ideas, mejorando así las interacciones y permitiendo el intercambio de información entre todos los niveles.

NOS ENFOCAMOS EN:

▶ **LA SIMPLEZA Y LA CERCANÍA**

La cercanía es uno de los valores fundamentales de la cultura de San Miguel y las acciones internas deben reflejar esta característica. Las piezas deben usar un tono claro, directo y sencillo.

▶ **EQUILIBRIO**

Difundir mensajes de forma equilibrada para no desinformar ni para que los empleados pierdan interés.

▶ **COHERENCIA Y CONSISTENCIA**

La comunicación interna debe estar alineada con los mensajes externos para demostrar coherencia y consistencia.

▶ **OPORTUNA**

Desplegamos nuestra información tan pronto como suceden los hechos o tenemos conocimiento de estos.

CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES

- En todas las sedes organizamos las “San Miguel Global Meeting” cuatrimestrales en cada una de las sedes, lideradas por el CEO y por líderes de la empresa.
- Realizamos desayunos de los nuevos ingresos con el CEO y con el Director de Recursos Humanos.
- Café de Líderes, un espacio donde los gerentes corporativos comparten información relevante del negocio y de las áreas.
- Mensualmente se envía el *newsletter*: Así vivimos, en el que contamos las novedades del mes de cada oficina.
- Cartelera y revista interna, para aquellos colaboradores que no son *e-mail users*.
- Envío de e-mails a todos los colaboradores de la compañía en donde se comunican sucesos locales y globales.

ENCUESTA DE CLIMA

VOCES es nuestro proceso global y bianual de Encuesta de Clima y Compromiso. Con los resultados obtenidos en 2016, se organizaron comités de clima para armar y preparar acciones que nos ayuden a focalizar y mejorar nuestros resultados. Durante 2017, continuamos trabajando con esos indicadores para hacer la toma en el año 2018, acorde al cronograma de implementación.

6.6 ▶ SALUD Y SEGURIDAD

COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacional correspondiente a cada país, a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En todas nuestras operaciones trabajamos con Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral. Conformados por representantes de todas las áreas: encargados, capataces, supervisores, gerentes y delegados gremiales, se reúnen periódicamente para consensuar las mejoras necesarias y definir responsabilidades.

La labor del Comité de Seguridad está orientada a asegurar el logro de los siguientes objetivos:

- Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su fuente u origen.
- Proporcionar herramientas de diagnóstico para la evaluación continua de riesgos, a fin de garantizar el bienestar, seguridad y salud de todos los miembros de la organización.
- Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica, o nuevas tareas.
- Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a trabajadores para prevención de riesgos laborales.
- Contar con un registro de las estadísticas de accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa.
- Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.
- Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral.
- Asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.
- Asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.
- Suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan.

El 100% de los trabajadores de San Miguel están representados por estos Comités.

Promovemos el bienestar y la integridad de nuestra gente. La seguridad y salud son parte constitutiva de cada tarea en la que la capacitación, la toma de conciencia y minimización de riesgos son aspectos fundamentales.

El 100 % de los trabajadores de San Miguel desempeña sus tareas en lugares donde se realizan Campañas de Avisos de Riesgo.

CAMPAÑA AVISO DE RIESGO

Iniciamos el Programa de Cultura y Compromiso en materia de Higiene y Seguridad utilizando indicadores para detectar actos y condiciones inseguras en las operaciones con el propósito de eliminarlas. Esta iniciativa interna también nos permitió llevar un registro de las situaciones en las que los trabajadores ponían en riesgo su integridad por actitud propia o por agentes del ambiente.

ARGENTINA

Existen tareas que pueden tener un alto riesgo, como trabajo en altura, pero el personal de Higiene y Seguridad las monitorea para asegurarse que los trabajadores cuenten con todos los elementos de protección personal para prevenir cualquier incidente o enfermedad.

URUGUAY

En caso de un acto inseguro se capacita al operario y en caso de condiciones inseguras se solicita al Jefe su actuación para la gestión de mejora. También se contemplan aspectos fundamentales que contribuyen a elaborar planes de acción para presupuestar mejoras.

SUDÁFRICA

Recopilamos los riesgos para cada área de trabajo con el fin de asegurar cómo los afrontamos.

Para información sobre tipos de riesgos en Sudáfrica, ver el Anexo de este Reporte

PERÚ

Contamos con el programa de Tarjetas STOP, con el que se reportan actos y condiciones inseguras. A los trabajadores que realicen este tipo de actos se les hace saber su falta y a la vez se lo corrige. El 19.52 % de colaboradores se encuentran en puestos críticos.

SEGURIDAD POR PAÍS Y TIPO DE OPERACIÓN

Sector	ARGENTINA		URUGUAY		SUDÁFRICA		PERÚ	
	A/I	C/I	A/I	C/I	A/I	C/I	A/I	C/I
Campo	49	60	357	189	7	6	700	223
Empaque	33	48	38	22	1	0	67	120
Industria	102	380	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Contratistas	855	113	4	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Total	1.039	601	399	211	8	6	767	343

*A/I: Actos Inseguros - C/I: Condiciones Inseguras.

Industria sólo aplica a Argentina. En Uruguay, los sectores Agrícola, Cosecha y Vivero fueron agrupados en el sector Campo.

En Perú, el sector Campo incluye los Fundos de Chincha y Chepén. En Sudáfrica, el sector Campo incluye los sectores Cosecha y Agrícola



COLABORADORES CAPACITADOS



2.162

ENTRE PERMANENTES Y
TEMPORARIOS, Y CONTRATISTAS



1.524

EN TEMAS GRALES. Y ESPECÍFICOS



893

EMPLEADOS



799

COLABORADORES

2.043

EN ACTUALIZACIONES EXPRESS

35

CAPACITACIONES

1.750

OBREROS FIJOS Y EVENTUALES

100%

DEL PERSONAL DE COSECHA

CAPACITACIONES EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

El equipo de Seguridad lleva adelante un plan anual de capacitaciones que incluye temas generales y específicos de campo, de empaque y de alimentos procesados.

El plan de capacitación general incluye actividades en las que se abordaron diferentes temáticas:

- Primeros auxilios
- Control de incendio
- Brigada de Emergencia
- Conducción segura de autoelevador y tracto elevador, automóviles y motocicletas
- Manejo de agroquímicos
- Seguridad vial
- Prevención de accidentes
- Manejo de máquinas agrícolas
- Buenas prácticas agrícolas
- Buzón de ideas y sugerencias
- Inducción de Higiene y Seguridad para todo el personal de temporada
- Plan de contingencias para brigadistas
- Primeros Auxilios y prevención y lucha contra incendios para brigadistas
- Manipulación de sustancias peligrosas
- Seguridad en maquinaria
- Seguridad en cosecha
- Seguridad en poda
- Inducción de Higiene y Seguridad
- Seguridad en Packing
- Ergonomía
- Entrenamiento del nuevo trabajador
- Riesgo eléctrico
- Atrapamiento
- Ropa protectora
- Protección para ojos, oídos, pies, manos y cabeza
- Herramientas manuales, eléctricas y cortantes
- Apilamiento de materiales
- Instrucciones para el soplador de alcohol
- Simulacro de incendio
- Seguridad de la carretilla elevadora
- Higiene de manos y uso de PPE
- Estacado seguro
- Seguridad trasera
- Seguridad de los contenedores químicos
- Seguridad en golpes de calor
- Seguridad de escalera
- Denuncia de lesión en servicio
- Mordedura de serpiente
- Procedimiento para casos de emergencia (sismos, incendios, accidentes, intoxicaciones)
- Fuga de GLP
- Medidas de seguridad en labores de cosecha
- Medidas de seguridad en los trabajos de riesgo (altura, caliente, energía peligrosa, sustancias peligrosas)
- Medidas de seguridad en los trabajos de almacenamiento
- Intoxicación por órganos fosforados

Promocionamos la salud y trabajamos en la prevención de enfermedades enfocándonos desde una perspectiva laboral y también familiar.

GESTIÓN DE LOS RUIDOS EN LAS OPERACIONES

La reducción del ruido, ya sea en su origen o en su trayectoria, debe ser una prioridad de los programas de gestión del ruido y debe considerar tanto el diseño como el mantenimiento del equipo y del lugar de trabajo.

En San Miguel, realizamos mediciones de nivel sonoro, iluminación y vibraciones en los diversos establecimientos de la Compañía con personal entrenado y capacitado.

ARGENTINA

En los sectores donde el ruido sobrepasaba el nivel exigido por la normativa, estudiamos las fuentes para eliminarlas o aislarlas. Como última medida obligatoria, brindamos un protector auditivo a todos los trabajadores expuestos.

URUGUAY

Se realizan mediciones anuales o programadas según cambios tecnológicos, siguiendo las recomendaciones técnicas y para dar cumplimiento a la normativa legal vigente, a través del Decreto N° 143/012.

SUDÁFRICA

Aplicaremos esta medición a partir de 2018.

PERÚ

Se realizaron monitoreos ocupacionales y medición de ruidos dando como resultado un nivel Aceptable. Los puestos monitoreados fueron: ayudante de soldador, operario de picadora, tractorista, aplicador, tractorista de la picadora, técnico operario del sistema de riego, auxiliar mecánico, operario de PCC, operario de planta, técnico frigorista, operario recepción y desverdizado, operario de frío y operario de saneamiento.

SALUD DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA

ARGENTINA

Realizamos la Campaña "Mes del Corazón", los programas de **Cesación de tabaquismo**, **Vigilancia epidemiológica**, **Prevención de adicciones**, **Protección de la Maternidad**. También conmemoramos el **Día de la No Violencia**, el **mes de la Salud y Seguridad laboral** y la **donación voluntaria de sangre**, entre otras actividades.

SUDÁFRICA

Inauguramos un Centro Médico para asistir a los empleados en: salud primaria (gripes, infecciones de la vejiga, etc.); enfermedades crónicas (presión arterial alta, diabetes, etc.); y control de la salud ocupacional (funciones del pulmón, exámenes de vista y otros exámenes médicos)

PERÚ

Realizamos Campañas de Salud en centros poblados cercanos a las sedes de Chincha (San Juan de Dios, Pacanguilla, Pacanga, Cerro Colorado y Limoncarro); y Chepén (Centro de Salud el Carmen, AH El Salvador y AH Señor de los Milagros).

Temas abordados:

- Síntomas y signos que se presentan en la diabetes
- Hipertensión arterial
- Sífilis
- VIH y hepatitis B
- La importancia de una alimentación saludable

🕒 *Para información sobre indicadores de Salud y Seguridad en todos los países, ver el Anexo de este Reporte*

GESTIÓN AMBIENTAL



7.1 ▶ IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA INDUSTRIA AGRÍCOLA

Las fluctuaciones a corto y largo plazo de las pautas del clima y el cambio climático pueden tener repercusiones extremas en la producción agrícola, reduciendo drásticamente el rendimiento de las cosechas.

Este riesgo derivado del cambio climático que está experimentando el mundo puede generar cambios sustanciales en

nuestras operaciones, los ingresos o los gastos; resultando el negocio realmente afectado por la baja productividad. Las zonas actualmente aptas para la producción de cítricos pueden dejar de serlo en el futuro obligándonos a buscar nuevas zonas de plantación o readaptar las actuales con nuevas variedades o nueva tecnología.

Nuestro negocio depende en gran medida del clima: de la temperatura, la luz y el agua.

¿CÓMO NOS PREPARAMOS?



SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO AMBIENTAL
La herramienta Risk Management nos permite desarrollar prácticas y procedimientos para prevenir y minimizar impactos en toda la Compañía y en el marco de la legislación vigente.



Con esta herramienta, podemos monitorear posibles riesgos y optimizar procesos ante eventuales crisis, así como capitalizarlos y transformarlos en oportunidades de crecimiento.



EL RESULTADO
Mayor previsibilidad y una mejora sensible en la capacidad de reacción ante cualquier eventualidad.



ARGENTINA

- Incrementar la capacidad operativa en tratamientos fitosanitarios, cosecha, etc.
- Aumento de superficie bajo riego
- Plantaciones en lugares de mayor aptitud
- Convenios con productores priorizando el ambiente

URUGUAY

- Incrementar capacidad operativa e infraestructura, maquinaria, drenaje, caminería, logística, cosecha, empaque, tareas culturales, etc.
- Plantaciones en lugares de mayor aptitud

SUDÁFRICA

- Incremento de capacidad de represas: 30% (Western Cape)
- Revisión y actualización de todos los sistemas de riego
- Cambio del sistema de riego de aspersión a goteo
- Evaluar factor del uso del agua
- Contar con consultores que provean pronósticos

7.2 ▶ NUESTRO COMPROMISO CON EL AMBIENTE

Huella de Carbono

En Argentina, hemos formado parte del equipo a cargo del cálculo de la huella de carbono del limón y otros cítricos de exportación, liderado por AFINOA (Asociación Fitosantiaria del Noroeste Argentino). El proyecto constituyó un primer paso hacia la colaboración sectorial para el armado de una estrategia para la reducción de dicha huella.

La gestión responsable de los recursos y el cuidado del medioambiente están inscriptos en el ADN y en las formas de trabajo de nuestra Compañía.

Entendemos que nuestro negocio debe cumplir con criterios rigurosos vinculados a la sustentabilidad y al cuidado de la naturaleza que consideren:

- Identificar, monitorear, evaluar y mitigar los riesgos ambientales derivados de nuestra operación, para conservar la biodiversidad de nuestro entorno, prevenir la contaminación y minimizar el posible impacto de nuestras actividades.
- Realizar un uso racional y eficiente de nuestros recursos naturales.
- Minimizar la generación de residuos, y promover alianzas para su valorización.
- Mantener una comunicación transparente y abierta sobre asuntos ambientales con la comunidad, organismos de regulación, clientes y todos los interesados.

PREVENCIÓN DE IMPACTOS

La gestión ambiental apunta a minimizar el impacto de nuestras actividades. Contamos con un Sistema de Monitoreo Ambiental que abarca todos los aspectos ambientales medibles de nuestras operaciones y actividades, registra la información y contempla las auditorías internas y externas. Para ello, trabajamos en las siguientes líneas de acción:

PROGRAMAS DE MONITOREOS AMBIENTALES

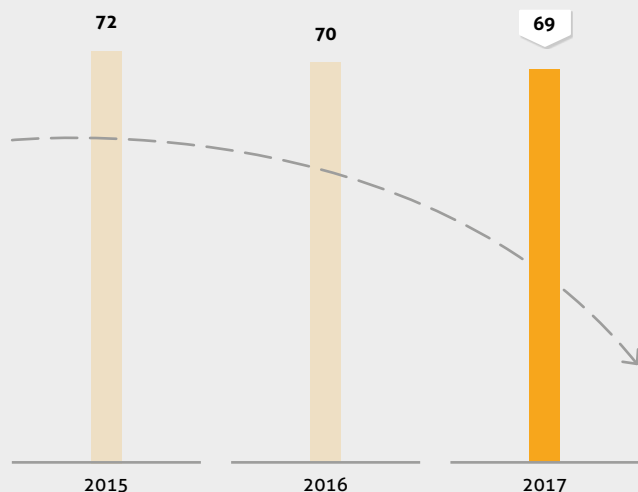
- Medición de caudales de agua, hasta online en algunos casos.
- Análisis de calidad de agua.
- Monitoreos de cauces receptores.
- Análisis de sólidos orgánicos y de los predios donde se realiza su disposición.
- Monitoreos de niveles de ruido.
- Calidad de emisiones gaseosas.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Segregación de los materiales en el origen, seguimiento y disposición final.



KPI DE CONSUMO DE GAS NATURAL/Tn MOLIENDA (EN M³)



CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL

ARGENTINA

En 2017 continuamos ejecutando el plan de capacitaciones para todos nuestros colaboradores, tanto en el empaque como en la Planta de alimentos procesados.

El mismo se desarrolló en el lugar de trabajo, permitiéndonos promover una cultura ambiental en un mayor número de personas, incluyendo personal contratista.

Durante los encuentros, tratamos los siguientes temas: Gestión de residuos, programas para la puesta en valor de la biodiversidad y optimización del consumo de agua y de energía.

URUGUAY

Promovemos la concientización a través de charlas o pequeños talleres de buenas prácticas ambientales, para que el colaborador incorpore las responsabilidades ambientales a las que ya conoce de su rol. Lo que priorizamos es que puedan evaluar cómo impactan sus acciones diarias en el entorno.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE NUESTROS PRODUCTOS

Respetamos los lineamientos generales de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), que definen los elementos básicos y las prácticas esenciales para la producción de fruta y además, los integramos a otras herramientas del sistema de calidad. La implementación de las BPA, del protocolo Global Gap, se basa en los siguientes principios:

- Mantener la confianza que tiene el consumidor respecto de la calidad y la seguridad del producto alimentario.
- Minimizar el impacto y el deterioro ambiental, lo que implica la conservación de la flora y la fauna.
- Reducir el uso de productos agroquímicos con sistemas de producción integrada.
- Mejorar el uso eficiente y racional de los recursos naturales.
- Asegurar una actitud responsable frente a la salud, la seguridad, el bienestar y la educación de quienes trabajan con nosotros.

MEJORA CONTINUA

Durante 2016 se lanzó el programa de Grupos de Mejora Continua de Inter Zafra para detectar oportunidades en determinados procesos e implementar mejoras. Cada grupo (Agua, Energía, Limpieza, Insumos e Indicadores) trabajó en la implementación de su plan de mejora. Gracias a estos proyectos, se siguen alcanzando metas superadoras en línea con la mejora continua.

En 2017, logramos:

- Disminuir el tiempo de limpieza de fábrica de 3 a 2hs,
- Reducir el consumo de agua de fábrica en un 20% entre los meses de abril a julio,
- Disminuir el consumo de energía en un 9% y de gas natural en un 7%

Además, se implementó un tablero de control donde mes a mes se revisan todos los indicadores estratégicos para la compañía en un Comité multidisciplinario de *Key Performance Indicators*.

De 2015 a 2017 tuvimos una mejora en el KPI de consumo de gas natural/Tn Molienda.

Esto se debió a que pusimos foco en las prácticas operativas de 2017 y en mejoras durante la Inter Zafra 2016/2017:

- Automatizamos uno de los presecadores de cáscara.
- Coordinamos la producción de jugo clarificado para producirlo en ambas líneas y así usar un solo concentrador.
- Implementamos buenas prácticas operacionales: por ejemplo, en el área de secado y presecado de cáscara se monitorea eficiencia en el arranque y cuando se detecta un desvío.

7.3 ▶ USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

AGUA

El agua, como recurso natural vital para el desarrollo sustentable de las actividades productivas, tiene un rol preponderante en nuestra gestión ambiental.

Cada país cuenta con distintas buenas prácticas que apuntan a optimizar su uso, ya sea en la parte agrícola como en la industria.

Operamos en países donde la situación hídrica es bastante crítica, como Perú y Sudáfrica. Eso nos hace tener una conciencia aún mayor de la escasez del recurso a la hora de gestionarla.

ARGENTINA

La Planta de alimentos procesados se abastece de fuentes de agua subterránea.

Instalamos caudalímetros que transmiten en línea la extracción de cada pozo y reportan información a la autoridad ambiental de aplicación. De esta forma, tenemos un sistema de control del consumo de agua confiable y que también nos permite tomar acciones correctivas de manera ágil ante eventuales desvíos.

Por otro lado, analizamos circuitos válidos para el reúso del agua en distintos procesos industriales sin afectar la calidad final de nuestros productos.

Además, medimos de manera diaria el volumen de efluente a tratar por la

Planta de efluentes, comparándolo con un consumo histórico para dichos niveles de producción.

Hasta 2015, las extractoras de jugo se encargaban de separar el aceite esencial, el jugo de limón y la cáscara en una sola etapa. A partir de ese año, la introducción de tecnología e-BOE (Brown Oil Extraction) permitió que las extractoras trabajaran solo para separar el jugo y la cáscara. Esta innovación significó una mejora sustancial en el consumo de agua, que pasó de 666 litros por tonelada de limón en 2014, a 200 litros por tonelada de limón en 2015 y 2016, logrando un 40% de ahorro.

URUGUAY

Trabajamos en todos nuestros centros para llevar a cabo una gestión sustentable del agua. En nuestras fincas, invertimos en tecnología para los sistemas de riego, monitoreamos el consumo y realizamos una serie de acciones para reducirlo:

- Todos los equipos de riego cuentan con caudalímetros para registrar el volumen de agua, así como solución de fertilizante aplicada, para lograr

un mayor control en la utilización de ambos recursos.

- En todos los casos el riego es localizado por goteo a través de un sistema de cintas de goteo de auto compensado para lograr una distribución pareja del agua en diferentes puntos.
- Nos basamos en un programa de cálculo denominado Balance Hídrico Ajustado para determinar cuándo y cuánto regar, para cada finca. Dicho programa, a su vez determina las necesidades hídricas de los cultivos

para los próximos siete días y también realiza una evaluación de lo que se ha regado en periodos anteriores. Actualmente verificamos el sistema mediante la toma de muestras con taladro y medición de la humedad de suelo al tacto, con frecuencia semanal. Todos los registros se llevan en forma individual por finca, con supervisión del responsable técnico regional.

- Todas las fuentes de agua utilizadas para riego cuentan con la autorización vigente de DINAGUA (Dirección Nacional Aguas).

SUDÁFRICA

Cultivamos, empaquetamos y procesamos cítricos en buenas condiciones climáticas pero relativamente secas que requieren de agua por riego. Como el agua es escasa, es vital su correcta y cuidadosa administración.

En el Cabo Oriental, el agua proviene de un río principal a 250 km. Esta agua se reticula a granel en la región donde se siembra y luego se maneja a través de un sistema de canales a todas las granjas de la región. El agua es manejada a nivel de volumen por el Gobierno y a nivel regional por Asociaciones de Usuarios de

Agua (AUA). El Cabo Occidental tiene una estructura similar, pero el agua proviene de un río local. Tienen diferentes condiciones ya que las regiones están muy separadas y deben adaptarse a sus diferentes necesidades.

La cantidad de agua entregada es administrada por la AUA. Medimos con precisión la cantidad de agua que recibimos para garantizar su uso correcto. Además, se mide la cantidad de humedad en el suelo para garantizar los niveles correctos. La cantidad de agua que se evapora también se mide para garantizar los niveles correctos.

El uso de agua en las empaquetadoras proviene de los mismos sistemas, pero los volúmenes no son significativos. El objetivo allí es asegurar la eficiencia ya que esto libera más agua para los huertos próximos.

El agua y la continua presión sobre su disponibilidad han sido señaladas como una megatendencia para San Miguel Sudáfrica y, como resultado, dedicamos mucho tiempo y esfuerzo a garantizar un uso maximizado y efectivo de cada gota de agua.

PRÁCTICAS QUE LLEVAMOS A CABO EN SUDÁFRICA

- Recolectamos la lluvia de los techos de los cobertizos para obtener agua potable fresca
- Tenemos programas de mulching de carbón para mejorar la retención de humedad del suelo
- Medimos y mapeamos constantemente nuestros suelos, ya que tanto muy

poca como demasiada agua en el suelo tiene impactos negativos

- Estamos probando redes de sombra para ver su efecto en los requerimientos de agua
- Probamos continuamente nuevos equipos de riego para ver cómo proporcionar la cantidad correcta de agua con el mínimo desperdicio.

PERÚ

La planta de empaque de Chinchá, en Perú se abastece de fuente de agua subterránea, obteniendo tres tipos de agua; agua dura, agua blanda y agua tratada mediante osmosis inversa.

ARGENTINA* • CONSUMO DE AGUA (M ³ /AÑO)			
Año	Alimentos Procesados	Fincas	Vivero
2016	1.263.416	2.105.237	4.578
2017	1.053.459	2.666.777	3.789

URUGUAY • CONSUMO DE AGUA (M ³ /AÑO)	
Año	Fincas
2016	2.101.662
2017	2.758.256

PERÚ • CONSUMO DE AGUA (M ³ /AÑO)	
Año	Chinchá
2016	6.307.392
2017	7.565.396

* Solo las hectáreas plantadas en la zona Norte de la provincia de Tucumán tienen irrigación de agua. Las del Sur se desarrollan con el agua de las precipitaciones.

HUELLA HÍDRICA

La huella hídrica (HH) de un producto es el volumen de agua empleada para su producción medido sobre toda la cadena de suministros. Es un indicador multidimensional que muestra los volúmenes de agua consumidos por fuente y los volúmenes afectados por tipo de contaminante. Todos los componentes de la huella hídrica se especifican en forma geográfica y temporal. La huella hídrica no demuestra la severidad del impacto ambiental local del consumo y la contaminación del agua; esto depende de la vulnerabilidad del sistema hídrico particular.

La metodología utilizada para la determinación de la HH es la propuesta por la Water Footprint Network ([/waterfootprintnetwork.org](http://waterfootprintnetwork.org)). Este enfoque considera que la HH está constituida por tres componentes: la HH verde, la HH azul y la HH gris, cada una calculada de diferente manera, y define como límites del sistema desde el campo hasta la puerta de la fábrica o el empaque, donde están los productos envasados.

Tras realizar las primeras mediciones de la huella hídrica, se detectaron oportunidades de mejora en los mecanismos de control de consumo de agua. En el período 2017-2018 se está focalizando la gestión en profundizar dichos mecanismos y mejorar la medición de los KPI's correspondientes.

👉 La **HH verde** se refiere al agua de lluvia consumida por la plantación de limones y se calcula con datos meteorológicos y agronómicos, como lluvias, vientos, temperaturas o etapas de desarrollo de las plantas. Es la precipitación sobre la tierra que no escurre a la napa y que se almacena en el suelo o que permanece temporalmente sobre el suelo o la vegetación.

👉 La **HH azul** se relaciona con el uso consuntivo de agua superficial y subterránea a lo largo de la cadena de suministros de un producto. El uso "consuntivo" se refiere a que el agua abandona el cuerpo de agua superficial o subterránea disponible en un área de captación y vuelve a otra área o a la misma área pero no en el período de análisis. El agua

también se consume cuando se evapora o cuando es incorporada dentro del producto. Se calcula contabilizando toda el agua que ingresa al sistema y restándole la que sale del sistema en buenas condiciones y hacia la misma cuenca.

👉 La **HH gris** es una medida de la contaminación del agua y se calcula como el agua teórica que habría que agregar a los efluentes para que alcancen la concentración de contaminantes admitida por la legislación vigente.

⚡ ENERGÍA

Argentina

Disminuimos un 18% el consumo de gas natural entre 2015 y 2017

ARGENTINA

La energía eléctrica y el gas natural son las principales fuentes de energía utilizadas en la Planta de elaboración de alimentos procesados de Argentina.

Trabajamos en equipo para reducir el consumo energético con distintas iniciativas. Por ejemplo, contamos con un sistema que mide el consumo de gas natural y el vapor generado en caldera, y que nos permite optimizar el consumo energético en los secaderos de cáscara de limón.

URUGUAY

Para promover un uso racional de la energía en nuestras operaciones de Uruguay, realizamos las siguientes acciones:

- La energía reactiva es compensada mediante la incorporación de condensadores en los tableros de los equipos medianos y gran porte
- Programamos los riegos en campo asociados a los horarios determinados por el proveedor de energía. De igual modo, el funcionamiento de las cámaras de frío está asociado a los horarios en que la disponibilidad energética es más económica y eficiente.
- Realizamos periódicos controles en nuestros equipos y evaluamos su consumo.

SUDÁFRICA

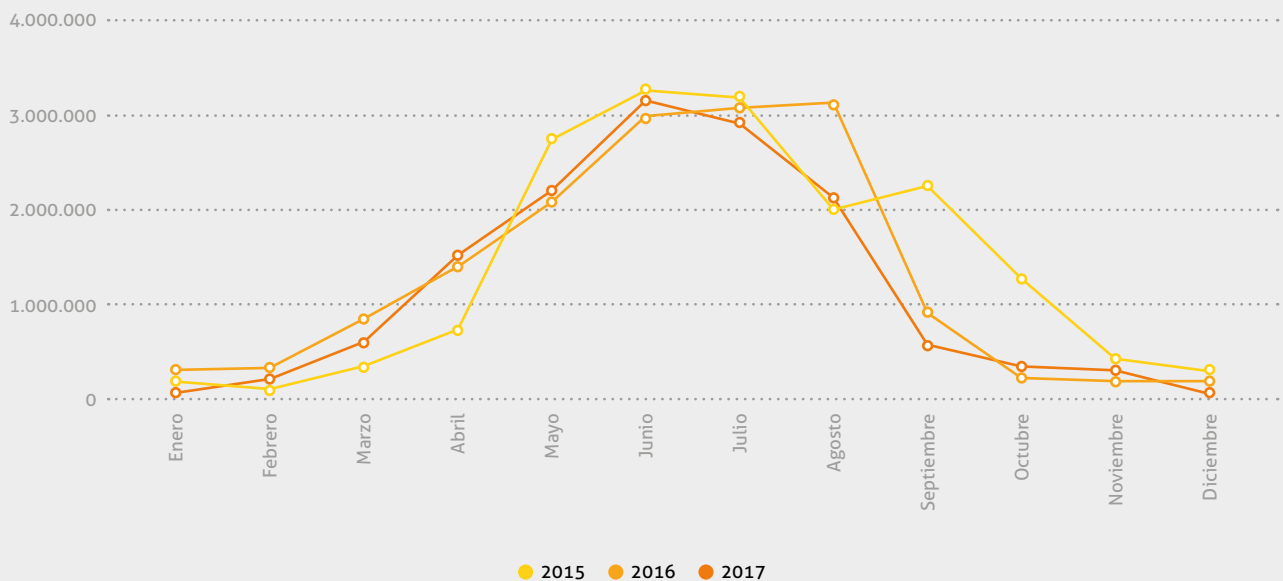
En la unidad de producción de Sudáfrica, tenemos dos fuentes primarias de energía.

El uso de diesel para el equipo motorizado en los Huertos y la energía eléctrica para conducir las estaciones de bombeo y el Empaquetado. Nuestro principal uso de esta potencia es para los motores que impulsan las bombas de agua ya que cada hectárea en producción obtiene agua de un sistema de irrigación reticular. La Finca de empaquetado posee instalaciones "cool room" que requieren energía para enfriar durante la temporada.

Todo el uso de la energía eléctrica y del diesel se mide mensualmente en fracciones divididas en las diferentes zonas. Estas medidas también se incluyen en nuestro Programa de Monitoreo de KPI. Las Casas de empaque se monitorean por separado y buscamos continuamente formas de reducir los costos.

📌 Para más información sobre consumo energético, consultar el Anexo a este Reporte

ARGENTINA • EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE GAS NATURAL (ALIMENTOS PROCESADOS) (EN M³)



ARGENTINA • CONSUMO DE ENERGÍA (ALIMENTOS PROCESADOS)

Energía	2017	2016	2015
Gas Oil (CD)	36.254 L	49.960 L	6.205 L
Nafta (CD)	3.782 L	0 L	0 L
GLP (CD)	39.541 L	0 L	0 L
Gas natural (CD)	13.195.987 m ³	14.141.403m ³	15.168.952m ³
Energía eléctrica (CI)	21.828 MWh	23.753 MWh	21.019 MWh

URUGUAY • CONSUMO DE ELECTRICIDAD • 2017

Campo	5.754,73 MKWh
Administración	38,06 MKWh
Packing	568,54 MKWh

SUDÁFRICA • CONSUMO DE ELECTRICIDAD (EASTERN CAPE)

2017	1.995.384 kWh
------	---------------

RESERVAS DE CARBONO EN LOS BOSQUES NATIVOS DE LA FINCA CASPINCHANGO

El programa Paisaje Productivo Protegido tiene un importante rol en la compensación de la huella de carbono. Las Yungas absorben gases de efecto invernadero y permiten mitigar los impactos de la actividad productiva.

Para analizar en profundidad el aporte de esta iniciativa, junto con la Fundación ProYungas y la representación en la Argentina de TERE (Terre Environnement Aménagement),

realizamos un estudio para determinar la cantidad de carbono almacenado en nuestros bosques nativos y analizar su evolución.

A partir de la información sobre los crecimientos anuales de las especies forestales, se realizaron cálculos que permitieron obtener el stock de carbono y su variación en el tiempo. El stock en carbono es de unas 199 Tnt/hHa. Si tenemos en cuenta que, gracias

a las iniciativas de conservación, se protegen 8.456 hectáreas de bosque nativo, San Miguel asegura la custodia de 1.682.744 toneladas de carbono y captura 10.655 toneladas cada año.

Al estudiar la evolución del carbono almacenado en el mediano plazo, se obtuvo un stock aproximado de 205,1 Tnt/hHa. en 5 años y 211,4 tTn/hHa total para la próxima década.

HUELLA DE CARBONO

La huella de carbono de los productos contabiliza las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) que se generan durante todo el ciclo de vida de la fruta fresca, del aceite esencial, del jugo concentrado, turbio, clarificado; y de la cáscara deshidratada.

Es un indicador parcial de impactos ambientales que estima la cantidad de gases de efecto invernadero que un individuo, evento, organización o producto emite directa o indirectamente a la atmósfera. Considera los 6 grupos de gases contemplados en el Protocolo de

Kyoto: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF₆). Cada uno de estos gases contribuye con el calentamiento global en distinto grado y posee un Potencial de Calentamiento Global (que expresa su potencial en comparación con el CO₂). La metodología utilizada es la que recomienda la ISO 14067 de HC para productos, alineada con el GHG Protocol, PAS 50 y con otras metodologías de HC. La base es un análisis de ciclo de vida (ISO 14040 y 14044).

En San Miguel, contabilizamos todas las entradas y salidas de GEI que atra-

viesan los límites del sistema, desde la extracción y producción de las materias primas e insumos (cuna) hasta la puerta de la fábrica, donde se encuentran los productos terminados envasados). El resultado son toneladas de CO₂ equivalentes emitidas por unidad de producto.

La evaluación sistemática de estos valores año tras año nos permite contar con una herramienta para calibrar nuestro desempeño ambiental y encontrar nuevas oportunidades de mejora. Al mismo tiempo, sabemos que estamos respondiendo a la creciente demanda de productos cada vez más sustentables en toda la cadena de valor.

7.4 ▶ GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

En 2017 generamos 52% menos de residuos en relación a 2016

Disponemos los residuos orgánicos como mejoradores de suelo en fincas aledañas. Para corroborar que las prácticas sean eficientes, realizamos muestreos de suelo antes y después del período de zafra.

Creemos que el primer paso en la gestión de residuos es una sólida clasificación en origen.

Poseemos contenedores identificados en la Planta productiva, en el Empaque y en las Fincas, cercanos a los puestos de trabajo o en sitios clave para el manejo logístico interno.

Luego, son clasificados y almacenados en depósitos según su naturaleza y destino.

En 2017 realizamos una revisión integral de nuestra gestión de residuos. Como resultado, actualizamos los procedimientos y las prácticas operativas, modificamos responsabilidades por sector y lugares de acopio. Para ello se capacitó a los agentes de cambio de cada sector, se diseñó un minucioso tablero de control para dar seguimiento a las cantidades de residuos generadas de acuerdo a su categoría y

se dio inicio a un relevamiento de socios estratégicos en la provincia de Tucumán, con el objetivo de disminuir la cantidad de residuos enviados a disposición final y originar un incremento en la cantidad de residuos para reciclaje o donación.

RECICLADO DE RESIDUOS

Parte de los materiales reciclables generados en las operaciones de Alimentos Procesados de Argentina, fueron donados a distintas entidades cercanas a los lugares donde operamos.

En gran medida se destinaron a empresas que se encargaron de transformarlos y reinsertarlos como materia prima en otros procesos productivos.

Además, refaccionamos los tambores de acero de 200 litros que utiliza el área productiva para ser reusados en la campaña siguiente.

ARGENTINA • RESIDUOS GENERADOS (ALIMENTOS PROCESADOS)

Tipo	Residuo	Toneladas 2017	Toneladas 2016	Toneladas 2015	Tratamiento/Disposición
RESIDUOS DOMÉSTICOS	General	443	727	446	Relleno sanitario
RESIDUOS INDUSTRIALES	Plástico	12	10	35	Reciclado
	Cartón	67	72	39	Reciclado
RESIDUOS PELIGROSOS	Residuos peligrosos	102	1,8	3,5	Incineración
RESIDUOS DE PRODUCCIÓN	Descarte de fruta	1.736	2.441	4.335	Biorremediación
	Pulpa de fábrica	11	38	7.523	Alimento ganado/Biorremediación
	Pulpa de efluentes	7.526	10.198	7.158	Alimento ganado/Biorremediación
	Lodo seco	15.074	7.946	3.608	Biorremediación
	Lodo líquido	3.329	38.114	43.381	Fertilriego
Total		28.300	59.547	66.522	

EN 2017 RECICLAMOS

127.840 kg

DE CHATARRA

12.600 kg

DE PLÁSTICO

67.290 kg

DE CARTÓN

154.500 kg

DE MADERA

7.5 ▶ TRATAMIENTO DE EFLUENTES

EN LA ARGENTINA, CONTAMOS CON UNA PLANTA DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES QUE NOS PERMITE ADECUAR EL EFLUENTE GENERADO EN EL PROCESO INDUSTRIAL. SE COMPONE DE 3 ETAPAS.



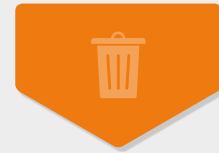
TRATAMIENTO FÍSICO-QUÍMICO

Separamos sólidos, grasas y aceites para luego acondicionar a pH neutro utilizando lechada de cal.



TRATAMIENTO BIOLÓGICO ANAERÓBICO

Incluye un reactor anaeróbico UASB (*Upflow Anaerobic Sludge Blanket*), con una alta capacidad de degradación de materia orgánica. Las reacciones provocan la producción de biogas que se reaprovecha en la caldera que calienta el efluente que ingresa al reactor, incrementando la eficiencia del tratamiento.

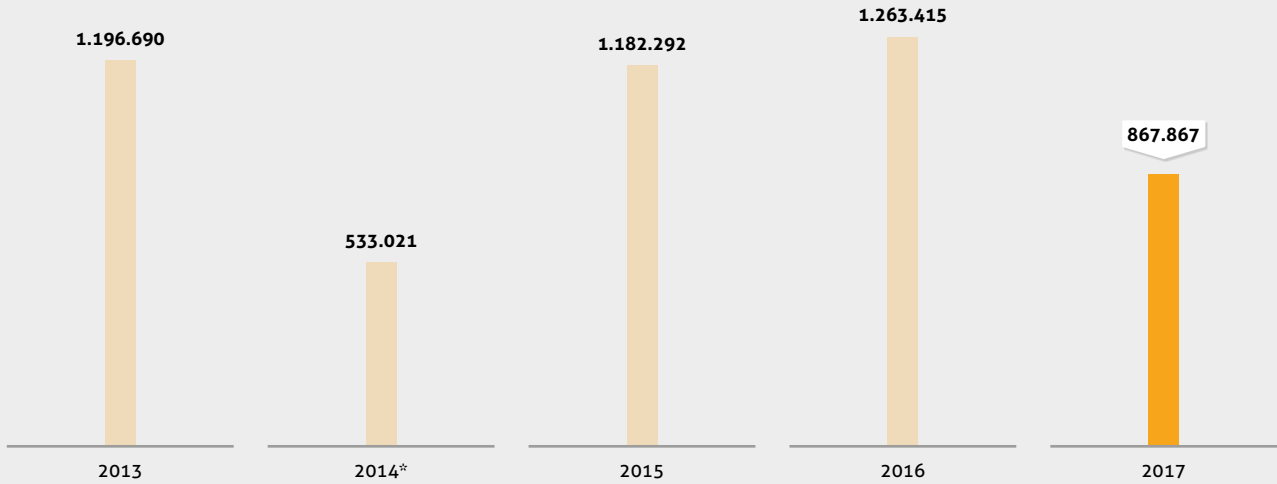


TRATAMIENTO BIOLÓGICO AERÓBICO

Consta de un sistema de lodos activados. El reactor aeróbico se encarga de pulir el efluente previo al vuelco.



ARGENTINA • EFLUENTES INDUSTRIALES (ALIMENTOS PROCESADOS) (EN M³)



* La diferencia interanual se debe a la marcada baja en la molienda del 2014.

En 2017 generamos 31% menos de efluentes respecto a 2016 por el trabajo realizado para reducir el consumo de agua

Durante el 2017 implementamos un Plan Integral de mejora destinado a la planta de efluentes para el período de inter zafra 2017/2018. El objetivo fue integrar diferentes acciones que apuntaran a reducir la carga orgánica que ingresa del sistema desde la Planta industrial, así como también dar mayor robustez a cada etapa de la planta de efluentes mencionada.

EN EL MARCO DE ESTE PLAN:

- Optimizamos el abastecimiento de agua para la correcta operación de la planta de tratamiento.
- Incrementamos la capacidad de neutralización del efluente en la etapa de pre tratamiento.
- Aumentamos la capacidad de remoción de sólidos del sistema de la tercer etapa.
- Realizamos un mantenimiento completo del Reactor UASB.

CON ESTAS MEJORAS SE ESTIMA QUE

DURANTE LA CAMPAÑA 2018, OBTENDREMOS:

- Disminución de tiempos de parada por roturas y averías.
- Aumento de eficiencia en las 3 unidades operativas que componen la Planta de Efluentes.
- Disminución en el consumo de insumos críticos.
- Aumento de la seguridad operativa.
- Calidad aún más confiable del efluente final.

El plan mencionado demandará una inversión aproximada de USD 300.000.

7.6 ▶ MANEJO SUSTENTABLE DEL SUELO

ARGENTINA

Durante 2017 se continuó con la línea de trabajo diseñada durante la campaña 2016, de acuerdo al proyecto de caracterización de suelos en todas las fincas propias.

Con los resultados de este análisis, definimos si las tierras eran aptas para el cultivo de cítricos, el lugar de implantación y la combinación variedad/portainjerto para cada caso. Además, preparamos mapas de las Fincas que sirven para realizar previsiones de cultivos de protección, y programas de plantación y crecimiento. Con fotografías satelitales y mapas planialtimétricos, tenemos en cuenta el manejo de la topografía y la cuenca de aporte de agua al terreno.

Otras iniciativas de manejo sustentable del suelo tienen que ver con:

- Chipeado en renovación de plantaciones o poda: trituramos las plantas desraizadas para incorporarlas al suelo como materia orgánica y evitar así la incineración de residuos vegetales.
- Mulching de residuos vegetales: para conservar la humedad del suelo e incrementar el contenido de materia orgánica, maximizamos la eficiencia del recurso hídrico generando una cobertura vegetal en la zona de mayor concentración del sistema radicular activo.
- Descanso del terreno: una vez que el terreno se encuentra apto para cultivar, lo dejamos descansar durante dos años con la implantación de un cultivo estival anual (sorgo forrajero) y de uno invernal anual (cebada negra). De esta forma, incorporamos materia orgánica que mejora el suelo, reducimos el uso de productos fitosanitarios y aumentamos el estado de salud de las plantas, además de su potencial productivo.

En cada Finca y Vivero de San Miguel, contamos con un sistema de registro y seguimiento continuo de los cultivos y operaciones agronómicas. Cuando comenzamos a trabajar en un terreno sin historial, analizamos los suelos según el riesgo y la topografía de la zona. De esta manera, procuramos un sistema sustentable a largo plazo que nos permite evitar la degradación de la tierra del suelo y otras problemáticas asociadas.

URUGUAY

Todas las Fincas cuentan con su carta detallada de Suelos, con cartografía en Sistema de Información Geográfica (GIS) y con un Sistema de Caracterización de Suelos por un Índice de productividad (CONEAT) con una carta para cada Finca que incluye su cartografía completa: cuadros, variedades, suelos, cuencas de acumulación (riesgo de heladas), riego, monitoreo de plagas, etc.

Todo ello se utiliza para realizar el análisis de riesgo de las nuevas plantaciones, determinar las variedades a incluir y conocer la captación de fuentes de agua de cada sitio en particular.

SUDÁFRICA

En Sudáfrica, el manejo de los suelos es algo que forma parte integral de la 'mejor práctica agronómica'. También está estrechamente relacionado con nuestros programas y programas de agua y fertilizantes, ya que estos se afectan entre sí y están íntimamente interconectados.

En lo que respecta al manejo específico del suelo, Sudáfrica tiene ciertas prácticas de base. La estructura básica del suelo se mide y mapea. Esto se analiza y se instalan programas para mejorar el suelo. Estos ejercicios de mapeo se vuelven a hacer 5 años después para medir los cambios y las lagunas aún presentes. El análisis del suelo se realiza anualmente como parte de la gestión de la producción. Esto es para garantizar programas de fertilización precisos y óptimos que sean específicos de cada área. Este análisis es detallado y específico. Hay ciertas prácticas actuales que estamos haciendo para mejorar nuestros suelos y garantizar que tengan integridad a largo plazo.

- Abono de Carbón: todo el material de poda se pica y se devuelve a la zona de raíz de siembra

- Bush eliminó la materia, todo se secó en astillas y regresó a la zona de plantación
- Cortamos el cortacésped para asegurarnos de que la hierba y las malezas vuelvan al suelo
- La cal y el yeso se aplican cuando es necesario para mejorar la estructura del suelo
- Plantamos en crestas para proporcionar el máximo uso de los mejores suelos
- La preparación de la tierra / suelo se realiza de una manera detallada y amable para garantizar las mejores condiciones para las diferentes estructuras de los suelos. La práctica no es tener una tala única para todos, sino detallarla y diferenciar según las condiciones.
- Utilizamos diferentes portainjertos para diferentes condiciones
- Controlamos los rendimientos bloque por bloque para asegurarnos de que el fertilizante que se aplica esté en equilibrio con lo que se está eliminando por el rendimiento producido. Esto es crítico para mantener un piso de huerto bien equilibrado y estructurado.
- La tierra se deja en barbecho durante varios años y se siembra con leguminosas para descansar los suelos antes de la replantación.



USO DE AGROQUÍMICOS

Regulamos y racionalizamos el empleo de fertilizantes y de productos fitosanitarios para minimizar el impacto en el suelo, en las fuentes de aguas superficiales o subterráneas, y en las especies vegetales y animales. Elegimos los fertilizantes más aptos para asegurar un mejor aprovechamiento de los nutrientes sobre la base de menores pérdidas. De la misma manera, en los cultivos solo aplicamos productos químicos que se encuentran aprobados por los países de origen y destino de la fruta, evitando así riesgos para nuestros colaboradores, operadores, consumidores y para el medio ambiente.

ARGENTINA

Para minimizar el uso de productos químicos, creamos el área de Monitoreo de Plagas, cuyo objetivo es determinar el mejor momento para la aplicación de estos productos, aumentando así la eficiencia de la aplicación. Esta nueva metodología reemplazó a la antigua práctica de aplicación según la fecha calendario.

Inutilizamos los envases de agroquímicos con la técnica del triple lavado y con una perforación posterior. Una vez realizada esta práctica los envases son enviados a disposición final a través de un operador autorizado para el transporte y operación de residuos peligrosos.

SUDÁFRICA

Reducimos al mínimo el uso de agroquímicos. Los programas en torno a la protección de cultivos, tanto en el campo como en la empacadora, se elaboran con mucho cuidado para garantizar el cumplimiento de la cobertura adecuada y la aplicación mínima.

Una vez usados, los contenedores se enjuagan tres veces y se perforan antes de almacenarlos en un área específica y luego se los lleva una compañía acreditada de eliminación de desechos. La industria considera que la reducción del nivel de Límite Máximo de Residuos para plaguicidas es una megatendencia clave.

URUGUAY

Los encargados regionales de riego cuentan con un Plan Anual de fertilización en el que se detalla la quinta, parcela, dosis y fertilizante a utilizar. De esta manera se planifica la aplicación de fertilizante, y el regador conoce las cantidades de fertilizante a aplicar por mes en cada quinta. A nivel de campo los regadores llevan una planilla de registros tanto de fertilización así como de riego, de manera de llevar al día la información referente a los productos aplicados.

Realizamos un seguimiento del estado fitosanitario de los cultivos, monitorean-

do continuamente plagas y enfermedades y hacemos observaciones del estado de las malezas a lo largo de todo el proceso productivo.

El monitoreo es planificado anualmente y llevado a cabo por personal capacitado. Son complementados por recorridos frecuentes realizadas por el equipo técnico de las quintas

Trabajamos con el asesoramiento de un meteorólogo que pronostica diariamente las condiciones climáticas nacionales y locales. De esta forma, se logran posponer las aplicaciones fitosanitarias cuando las condiciones climáticas no son

las apropiadas. La calidad de las aplicaciones es monitoreada a través de tarjetas hidro sensibles SYNGENTA. Teniendo en cuenta los patrones de aplicación nos aseguramos la eficiencia de nuestras aplicaciones.

Realizamos el proceso de triple lavado en los envases de agroquímicos usados, y los perforamos para evitar la acumulación de agua de lluvia dentro de los mismos o reusos indebidos. Luego, son almacenados en un lugar destinado para tal fin con cerramiento de malla electrosoldada y se envían a centros habilitados por la autoridad ambiental local.

7.7 ▶ PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

ARGENTINA

Nuestras actividades productivas se encuentran inmersas en un contexto con alta valoración ambiental: la ecorregión de Yungas, hábitat natural donde desarrollamos nuestra principal operación en Tucumán.

Las Yungas, también conocidas como "Bosques Nublados" o "Bosques Andinos Yungueños", ocupan la ladera este de las cadenas montañosas de los Andes, desde Perú hasta el norte de Argentina.

Trabajamos en la naturaleza y asumimos la responsabilidad de desarrollar nuestras actividades productivas en un marco de sustentabilidad. Por eso, implementamos junto a Fundación ProYungas el Programa Paisaje Productivo Protegido, con el objetivo de preservar los bosques nativos y el equilibrio del ecosistema de Yungas. Se trata de un modelo de gestión del territorio a escala de paisaje, que busca integrar la producción, la conservación de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos asociados.

Trabajamos en este programa alrededor de 5 líneas de trabajo:

1. Caracterización del contexto ambiental.
2. Monitoreo de biodiversidad.
3. La conservación de los recursos e incorporación de procesos de mejora en el desempeño ambiental.
4. La comunicación interna y externa.
5. La construcción de alianzas estratégicas con diferentes actores territoriales.

En primera instancia, realizamos un relevamiento y la zonificación del territorio de la Compañía en función de áreas de conservación y las áreas productivas, para luego definir pautas de manejo.

Junto con la Fundación ProYungas, monitoreamos los animales y la vegetación con equipamiento especial, determinando el comportamiento funcional en distintas áreas de las fincas (bosques, citrus, desmontes). Instalamos periódicamente cámaras para identificar la fauna que habita en las Yungas y contribuir a su preservación.

Durante el 2017 se realizó la tercera etapa de monitoreo ambiental con cámaras trampa en Finca Caspinchango, durante los meses de julio y agosto de 2017.

Se instalaron 11 cámaras durante 40 días en áreas de interface bosque-cítricos, especialmente en el área donde fue registrada la especie *Lontra longicaudis* (lobito de río), considerada de interés especial dentro del estudio ya que fue registrada en esta finca luego de muchos años sin registros en la provincia.

El resultado del monitoreo fue satisfactorio ya que no sólo se confirmó la presencia del Lobito de río (*Lontra longicaudis*) considerado "casi amenazado" a nivel internacional y "en peligro" a nivel nacional, sino que también se obtuvieron registros de 12 especies de mamíferos grandes y medianos, especies características de los niveles medios y bajos de las Yungas.

Asimismo, se detectó una mayor riqueza de especies en el sector boscoso que en el de las plantaciones de citrus, lo cual confirmó, una vez más, la importancia que tienen los sectores boscosos cercanos a las actividades productivas. El bosque actúa como un sitio "fuente" de mamíferos que usan la plantación de citrus para alimentarse o para pasar a través de ella.

Por otro lado, las Yungas tienen un papel fundamental en la conservación de los recursos. Cumplen un rol clave en la regulación hídrica de los arroyos y ríos, estratégicos para la producción agrícola de la región. Además absorben gases de efecto invernadero y sirven para mitigar los impactos de la actividad industrial.

Con el objetivo de compartir los resultados de esta labor conjunta, desarrollamos un mapa interactivo online que permite recorrer el Paisaje Productivo Protegido y acceder al registro de plantas, mamíferos, aves e insectos que habitan el área. Se trata de una herramienta montada sobre Google Maps, a la cual se puede acceder de forma libre y gratuita.

<http://paisajesustentable.sanmiguelglobal.com/>

Por cada hectárea productiva, conservamos 1,5 hectáreas de bosque nativo.

*En 2017 incorporamos las tierras del bosque nativo de la Finca Caspinchango como **Reserva Natural Privada**. Se encuentra en el departamento de Monteros, al sur de la provincia de Tucumán abarcando una superficie total de 7.278 hectáreas que se dividen en 1.006 ha. de áreas productivas y 6.272 ha. de áreas silvestres. Estas representan un 86% de ambientes naturales, principalmente de Bosque Nublado, y un 13% de áreas transformadas ocupadas por cultivo de citrus. La Reserva Privada Caspinchango está constituida por las 4.610 hectáreas de bosque nativo, incluidas en la categoría roja del OTBN provincial.*

ARGENTINA • ESPECIES IDENTIFICADAS EN FINCAS DE SAN MIGUEL

Especies	Bosque (N=5)	Citrus (N=5)
Tapetí o conejito (<i>Sylvilagus brasiliensis</i>)	✓	×
Mayuato (<i>Procyon cancrivorus</i>)	✓	×
Corzuela parda (<i>Manzama gouazoubirak</i>)	✓	×
Hurón mayor (<i>Eira barbara</i>)	✓	×
Ocelote (<i>Leopardus pardalis</i>)	✓	×
Pecarí de collar (<i>Pecari tajacu</i>)	✓	×
Zorro de monte (<i>Cerdocyon thous</i>)	✓	✓
Comadreja overa (<i>Didelphis albiventris</i>)	✓	×
Zorro pampa (<i>Lycalopex gymnocercus</i>)	✓	✓

En 2017 pusimos en valor la zona de árboles nativos en el Establecimiento Quinta Nº 16. Tras identificar que en los últimos años se había densificado naturalmente el bosque de parque con una gran cantidad de especies de bajo valor, se realizó una selección para dejar al bosque en su estado natural. Se anexaron algunas áreas nuevas de bosques nativos con todas sus especies autóctonas representadas en el sitio, privilegiando la presencia de algarrobos, con el fin de lograr una distribución espacial equilibrada, limpia y eficiente con bajo riesgos de incendio. Logramos preservar las especies autóctonas y a la vez organizar el monte nativo y reducir la incidencia de plagas que afectan seriamente a la producción cítrica de este lugar.

URUGUAY

En nuestras Fincas integramos los cultivos al paisaje de los campos, conservando superficies sin cultivar como Areas Protegidas. Así, buscamos:

- ▶ Mantener ecosistemas representativos que aseguren la continuidad evolutiva y procesos ecológicos, incluyendo migración y flujos genéticos.
- ▶ Conservar la diversidad ecológica y los recursos de vida silvestre, para asegurar el rol de la diversidad natural en la regulación del ambiente.

▶ Mantener el material genético de las comunidades naturales y evitar las pérdidas de flora y fauna autóctona. Orientar y organizar las actividades de conservación que respalden el desarrollo integrado de las áreas rurales.

Estas Áreas de Conservación se comportan como zonas "buffer" dentro de nuestra explotación agrícola encontrándose variada fauna local y flora nativa.



SUDÁFRICA

Sudáfrica cuenta con estrictos requisitos que forman parte de la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) y su autorización para nuevos desarrollos. El proceso lleva hasta dos años y es muy riguroso. El proceso comprende muchos aspectos, y el capítulo sobre Biodiversidad incluye lo siguiente:

- Protección de especies botánicas en peligro y grupos de especies
- Las hectáreas designadas declararán áreas para protección como resultado de permitir el desarrollo de ciertas hectáreas.
- Búsqueda y trasplante de ciertas especies designadas de plantas y árboles que se perderían en el desarrollo
- La búsqueda y reubicación de ciertos animales y fauna del área de desarrollo
- Ciertas prácticas culturales que garantizan la protección del suelo y la protección del curso de agua
- Corredores entre propiedades para crear espacio para que cierta fauna pueda circular
- Adherirse a un Plan de protección nacional de arbustos y áreas de descanso con objetivos específicos de protección

La zona 1 de San Miguel en Sudáfrica se encuentra junto a uno de los grandes parques nacionales: el Parque Nacional de Elefantes Addo. Debido a esta

proximidad, se presta gran atención a la biodiversidad más allá de los requisitos legales normales, ya que en esta área los parques naturales se encuentran con los cultivos comerciales de cítricos.

Es nuestra intención interactuar continuamente con las autoridades del Parque para asegurarnos que tratamos de reducir el impacto de un aspecto sobre el otro e intentamos identificar y encontrar formas nuevas y mejoradas donde los negocios agrícolas socioeconómicos sostenibles puedan coexistir con el perfil de los Parques Nacionales y su biodiversidad natural. Este esfuerzo requiere muchas facetas y enfoques, pero se incluyen en esta relación aspectos tales como:





- Comunicación y compromiso
- Adhesión a regulaciones y autoridades regionales y nacionales
- Responsabilidades compartidas en fronteras y corredores
- Capacitación y orientación del personal de San Miguel en la importancia de este aspecto del negocio.

San Miguel Sudáfrica entiende que la producción comercial de cítricos es un monocultivo, pero para ser sostenible a largo plazo debe analizar todos los aspectos del espectro de sostenibilidad, y la biodiversidad es un componente muy importante de este campo

El Parque Nacional de Elefantes Addo, creado para proteger a esta especie de elefantes, cuenta con una gran biodiversidad, paisajes, flora y fauna que incluye grandes mamíferos que conviven con los huertos de River Bend de San Miguel.

<https://www.sanparks.org/parks/addo/>

**PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO
DE NUESTRAS COMUNIDADES**

- 1 
- 2 
- 3 
- 4 
- 5 
- 8 
- 10 
- 11 
- 17 



8.1 ▶ COMPROMISO DE INVERSIÓN SOCIAL EN SAN MIGUEL

ESTOS 3 EJES GUÍAN NUESTRA PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD



SALUD



EDUCACIÓN



VIVIENDA

ESTÁN DIRECTAMENTE VINCULADOS A NUESTRO NEGOCIO Y CONTRIBUYEN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA AGENDA GLOBAL 2030.

En 2017 invertimos **USD 291.500** en el desarrollo de nuestras comunidades.

En San Miguel aportamos valor económico, social y ambiental en las comunidades en las que estamos presentes y lo hacemos procurando:

- Promover el desarrollo local.
- Atender en forma prioritaria a nuestros empleados.
- Invertir en mejoras operativas que impacten positivamente en las comunidades locales.

Nuestros directivos y colaboradores, participan activamente de las actividades que realizamos en nuestra comunidad, a través del Voluntariado y del Comité de Sustentabilidad.

8.2 ▶ EMPODERAMOS A NUESTRAS COMUNIDADES



ARGENTINA

Realizamos talleres de primeros auxilios en escuelas de Famaillá y Burruyacú junto al Banco de Alimentos y Cruz Roja Argentina. Participaron 1.345 niños de 7 escuelas. Un grupo de ellos fue premiado, en la feria de ciencias por el proyecto "Tus manos pueden salvar vidas".

URUGUAY

Colaboramos con más de 10 instituciones educativas a través de diversas iniciativas que contribuyen a la realización de proyectos pedagógicos o al desarrollo de la vida escolar.

PERÚ

Contribuimos a sensibilizar sobre la importancia de erradicar el trabajo infantil y velar por el trabajo adolescente protegido.

Implementamos programas de desarrollo en el 100% de las comunidades donde operamos.

La profundidad y el alcance de las iniciativas varían en función de la magnitud de la operación, del contexto y de las necesidades de las comunidades.



PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO. ETAPA 2: GERMINAR

Queremos empoderar a las mujeres de las comunidades rurales, porque sabemos que son los motores del desarrollo familiar.

En 2016 se implementó la primera etapa de este programa en la que se convocó a vecinas rurales a participar de un espacio de formación, en su mayoría mujeres de los trabajadores agrícolas y de las comunidades cercanas. Elaboramos un perfil personal y del grupo para estimular la integración y brindamos cursos de empoderamiento.

En alianza con la Fundación Cultural del Norte, en 2017 implementamos la segunda instancia con el objetivo de que cada una puede desarrollar las herramientas necesarias para pensar, crear y hacer crecer su microemprendimiento.

Los microemprendimientos recibieron un capital semilla y fueron acompañados para la formulación del plan de negocio. Además, las emprendedoras participaron con la exposición y venta de sus productos en numerosas ferias locales y provinciales.

EN 2017...

- 110 mujeres
- De 4 zonas rurales
- Recibieron 60 horas de formación
- Se iniciaron 36 microemprendimientos

"Nos conocimos en uno de los talleres, y nos asociamos para hacer panadería artesanal. El taller nos abrió la mente. Elegimos hacer panadería porque vimos que es un rubro que hacía falta en esta zona. Tenemos todas las expectativas puestas en poder salir adelante con esto"

Graciela del Valle Quipildo y Lorena Bustos, participantes microemprendimiento de panadería casera.



PROGRAMA NUTRICIÓN RURAL: ESCUELAS SALUDABLES

Con foco en la desnutrición infantil, promovemos junto al Ministerio de Educación de Tucumán, y la Fundación Banco de Alimentos una alimentación saludable en los niños y sus familias.

EN 2017...

- 55 talleres de nutrición saludable y cocina para niños
- 25 talleres de cocina y hábitos saludables para docentes, cocineros escolares y padres
- 2.188 kg de alimentos por mes a comedores de escuelas
- Más de 1.200 platos por mes
- Beneficiados: 1.055 alumnos de 7 escuelas, 23 cocineros, 35 docentes y 60 padres

PROGRAMA MEJORANDO MI HOGAR

Facilitamos el acceso a mejoras en las viviendas de nuestros colaboradores trabajando con proveedores y otras compañías de la industria citrícola local, para generar instancias de formación en albañilería (con título oficial del Ministerio de Educación) y créditos para materiales, que les permite concretar sus proyectos personales y familiares y ser los propios actores de la mejora en sus condiciones de vida.

También gestionamos la escrituración de tierras cedidas en la zona de Planta Lavalle.

EN 2017...

- 78 escrituras de terrenos donados por San Miguel a vecinos



PROGRAMA APOYO ESCOLAR CRE-SER

Desde 2017 contribuimos a fortalecer los aprendizajes de alumnos que están en situación de riesgo pedagógico y de deserción junto con Asociación Conciencia y el Ministerio de Educación de Tucumán.

EN 2017...

- Apoyo escolar a 140 alumnos de 2º a 6º grado
- Lectura y producciones escritas en 299 niños de 3º y 5º grado
- Capacitamos a 12 docentes
- 480 horas de capacitación
- En 5 años, un total de 1.500 niños y niñas participaron de este programa

PROGRAMA FORMARTE

Brindamos a nuestros colaboradores y sus familias, herramientas en diversas áreas artísticas, que los ayudan a descubrir sus capacidades y habilidades creativas.

EN 2017...

- 8 talleres de pintura, cerámica y fotografía
- 64 participantes
- 192 horas de formación
- Como resultado hubo numerosas obras de pintura, cerámica y fotografía
- Lanzamos un concurso premiando obras destacadas
- Realizamos una muestra de las obras en el Centro Cultural F. Virla de la Universidad Nacional de Tucumán, en donde 67 obras estuvieron expuestas para el público general.



LIVING A WINNING LIFE

Proporcionamos herramientas para el desarrollo de nuestros empleados y de empresas vecinas de la comunidad sudafricana a través de: actividades recreativas para capacitar en valores y habilidades socioemocionales y capacitaciones en administración de dinero, habilidades laborales, relaciones personales y salud y seguridad personal.

EN 2017...

- 70 empleados beneficiados
- Capacitaciones 2017: *Cómo hacer un presupuesto, Comunicación dentro del lugar de trabajo*



HOME BASED CAREGIVERS

Brindamos atención médica domiciliaria a pacientes muy frágiles como para abandonar sus hogares y viajar a un centro de atención médica.

Patrocinamos a 3 cuidadores domiciliarios para trabajar en asociación con el Hogar *Place of Mercy* y la Clínica *Hope Clinic*.

EN 2017...

- 70 pacientes beneficiados cada mes



WORK 4 A LIVING PROGRAM

Brindamos capacitación a jóvenes desempleados de la comunidad de Ado para el desarrollo de herramientas para conseguir empleo.

En 2017, San Miguel y Tesco establecieron el centro de trabajo y capacitaron al facilitador para que se inicie el programa en 2018.

WHISPERS PROJECT

Proporcionamos productos de higiene femenina a niñas de escuelas primarias que no pueden acceder a ellos por motivos económicos.

Los empleados de San Miguel donan los productos que se distribuyen a través de las Hermanas de la Misericordia.

EN 2017...

- Niñas beneficiadas: *alrededor de 50 pertenecientes a la comunidad Valenciana*

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A COMUNIDADES RURALES

EN 2017...

- *Recibimos visitas educativas a nuestras fincas y en la Planta ubicada en Young*
- *Donamos pallets para la realización de huertas y proyectos de reciclado*
- *Donamos materiales para la construcción de un patio de juegos en dos escuelas de Young*
- *Realizamos un taller de alimentación saludable a cargo de voluntarios para 3 Liceos de la comunidad de Fray Bentos, del que participaron 80 adolescentes*
- *Donamos fruta y pallets en desuso a más 15 organizaciones vecinales y públicas linderas: el Hospital de Young, los destacamentos de Bomberos, el Hogar de Ancianos, entre otros*

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A COMUNIDADES RURALES

Brindamos soporte a instituciones ubicadas dentro de nuestra zona de influencia en Chepén.

EN 2017...

- *Donamos frutas a centros educativos durante el período de campaña de cítrico*
- *Implementamos campañas médicas en relación a: la detección temprana de diabetes, hipertensión y enfermedades de transmisión sexual; y la atención odontológica y nutricional*
- *Donamos leña para sus cocinas*

8.3 ▶ VOLUNTARIADO CORPORATIVO

ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO EN 2017

Promovemos en nuestros colaboradores la solidaridad y el compromiso con la sustentabilidad, alentamos el trabajo en equipo y la articulación con instituciones del tercer sector.

En 2017 se lanzó el Comité de Sustentabilidad Corporativo, con el objetivo de generar un espacio de participación con las comunidades más cercanas a las oficinas instaladas en Buenos Aires. Más de 14 voluntarios integraron dicho Comité, en el que se propusieron y llevaron a cabo diferentes iniciativas sociales y de oficina sustentable.

CORPORATIVO

▶ En **materia ambiental**, se definieron Residuos y Energía como los principales ejes de acción. En esta línea:

- Revisamos y mejoramos el circuito de reciclado,
- Recambiamos la luminaria de la recepción de las oficinas,
- Lanzamos una campaña de cuidado de los recursos para promover el ahorro energético.

▶ En **materia social**, los voluntarios decidieron continuar la articulación con el Proyecto Educativo Santa Clara, para seguir fortaleciendo el vínculo con dicha institución. En 2017:

- Realizamos una Jornada de Pintura Comunitaria para poner en valor el Jardín maternal, al que asisten **niños de 1 y 2 años**. Participaron de la jornada **15 voluntarios** y docentes y adolescentes que asisten al grupo de apoyo escolar de la institución.
- Organizamos para fin de año la campaña de donación "Navidad Compartida", en la que los colaboradores donaron alimentos para la elaboración de

canastas navideñas entregadas luego a las familias del Proyecto Santa Clara.

- En las oficinas llevamos a cabo una jornada recreativa para **170 chicos** del Jardín Santa Clara de Asís, de la que participaron **18 voluntarios**.

▶ Por iniciativa de los voluntarios, se llevó a cabo la **Semana de la Sustentabilidad**, en la que se realizaron las siguientes actividades:

- Lanzamiento de la campaña de "Uso Racional de los Recursos" en las oficinas con cartelera en puntos estratégicos.
- Jornada de Voluntariado en el Jardín Santa Clara.
- Charla de reciclado para todos los colaboradores
- Publicación de información relevante sobre nuestra gestión ambiental
- Organización de una trivía para promover el conocimiento sobre temáticas de sustentabilidad.

▶ También, armamos cajas navideñas para Cáritas en el marco de la actividad "Nochebuena para todos" y con la ayuda de **87 voluntarios**.

ARGENTINA

▶ En el **Día de la Solidaridad**, acondicionamos 2 canchas de fútbol para que los niños de nuestra zona de influencia puedan sumarse al proyecto "Deportes por la paz" de Fundación Vamos de Nuevo; además contribuimos con los seguros para que la práctica deportiva esté asegurada. Este programa aspira a que el deporte sea una herramienta para que niños de sectores vulnerables puedan disminuir las brechas de desigualdad. También, pintamos un mural y compartimos juegos con los niños.

▶ Participaron 40 voluntarios

▶ "**Fiestas Compartidas**", nos permitió contribuir a un festejo de año nuevo distinto con los pacientes internados en el Hospital Nicolás Avellaneda de Tucumán. Recolectamos donaciones y colaboramos en la parquización de una plazoleta del Hospital. Así, los pacientes crónicos hospitalizados tendrán un espacio de recreación.

▶ Participaron 8 voluntarios

▶ Realizamos una colecta de juguetes, kits educativos y alimentos para los festejos del **Día del Niño** para instituciones de zonas rurales, en el marco del Día de la Solidaridad.

▶ Apoyamos a "**Un día para Dar**" - Tucumán, con difusión y donaciones que aportaron nuestros colaboradores, beneficiando directamente a 5 Fundaciones.

▶ En total, 60 colaboradores de Tucumán aportaron 646 horas para llevar a cabo estas actividades de voluntariado.



URUGUAY

- ▶ En 2017, nuestros colaboradores:
- Contribuyeron en una campaña de donación de ropa, elementos de limpieza y alimentos no perecederos para ayudar a los damnificados de las inundaciones que se produjeron al sur del país
 - Participaron como guías en las visitas educativas a nuestras fincas y Planta.

SUDÁFRICA

- ▶ LOVE STORY
El personal donó ropa y mantas durante dos campañas: abril y mayo de 2017, realizándose una competencia entre áreas para ver quién donaba más. Lo recaudado fue entregado a Love Story, ONG de Porth Elizabeth, para su distribución a las personas sin hogar.
▶ 40 voluntarios participaron en la distribución

- ▶ NELSON MANDELA'S DAY
El 18 de julio de cada año, día del nacimiento de Nelson Mandela, la ONU invita a las personas de todo el mundo a celebrar este día contribuyendo con

pequeñas cosas en sus propias comunidades. En asociación con las Hermanas de la Misericordia y la ONG Love Story, en 2017 entregamos comida y ropa a las personas sin hogar en Port Elizabeth.
▶ Beneficiarios directos: más de 200 personas sin hogar. Participaron 100 voluntarios

- ▶ SANTA SHOEBOX
Junto con la Fundación Proyecto Santa Shoebox donamos cajas con regalos de Navidad para niños desfavorecidos de Sudáfrica y Namibia. En 2017, a cada área se le entregó 4 cajas para decorar para un niño, de acuerdo con su edad y género.
▶ 16 niños beneficiados. Participaron 20 voluntarios

8.4 ▶ DONACIONES Y PADRINAZGOS

ARGENTINA

- Arzobispado de San Isidro
- Jardín Santa Clara de Asís
- Asociación Conciencia
- Banco de Alimentos
- FANN
- FEDEH
- Fundación Garrahan
- Fundación Nutrir
- FUNDALAM
- FUNDAMIND
- TECHO

URUGUAY

- Escuelas Rurales
- Hospital de Young
- Rotary Young

SUDÁFRICA




- "Rooi Tere" Rugby club in Citrusdal
- Clínica Place of Mercy
- ONG Love Story
- Sisters of Mercy




**NUESTRO DESEMPEÑO EN 2017
Y DESAFÍOS PARA 2018**




Como todos los años, damos a conocer nuestro desempeño sobre la base de los desafíos establecidos en el Reporte de Sustentabilidad del año anterior, y sumamos los desafíos para el próximo año.

Con cada grupo de interés tenemos un compromiso por el que trabajar. Este es el estado de evolución de esos objetivos, alineados a las 7 materias fundamentales de la Norma ISO 26000:

-  OBJETIVO ALCANZADO
-  OBJETIVO ALCANZADO PARCIALMENTE
-  OBJETIVO NO ALCANZADO

GOBIERNO DE LA EMPRESA		
Objetivo 2017	Cumplimiento	
Actualizar y difundir el Código de Ética.	Luego de un proceso multidisciplinario, se actualizó el Código de Ética. La difusión se realizará en 2018.	
Delinear las bases en todas las áreas de negocio para estar preparados para integrar un nuevo origen a nuestra operación.	Integración y desarrollo de un nuevo origen, Perú, tras la adquisición de Agrícola Hoja Redonda. El equipo de integración estuvo conformado por representantes de las diferentes áreas de negocio del nivel corporativo y de la nueva operación: comercial, producción, sourcing, tecnología, recursos humanos, supply chain, calidad, RRII y RSE, control de gestión, contabilidad, etc	
Desarrollar e implementar un plan sistemático de trabajo con inversores orientado a fortalecer la transparencia y construcción de confianza.	Participación en distintas conferencias de inversores de Argentina y Latinoamérica • Implementación de sección en sitio web dedicado exclusivamente a esta audiencia • Publicación de comunicados de prensa trimestrales que acompañan nuestros Estados Financieros • Primera llamada de resultados abierta a todos nuestros accionistas con motivo de la presentación del balance del Q4 2017	
<p>DESAFÍOS 2018: <i>Difundir la actualización del Código de Ética en los cuatro países de operación. • Estructurar un proyecto BEE (Black Economic Empowerment) en Sudáfrica. • La política de BBE fue impulsada por el gobierno de Sudáfrica para hacer frente a inequidades que se generaron durante el régimen del Apartheid ofreciéndole a los ciudadanos de raza negra de Sudáfrica ciertos derechos económicos que les habían sido negados durante dicho régimen. Bajo el programa de BEE se incluyen factores tales como preferencia de empleo, desarrollo de habilidades, propiedad, gestión y desarrollo socioeconómico. • Promover mejoras operacionales para optimizar los procesos de empaque y la gestión integral del negocio en Argentina.</i></p>		

PRÁCTICAS JUSTAS EN NUESTRAS OPERACIONES		
Objetivo 2017	Cumplimiento	
Implementar una política de obsolescencia e inmovilización de materiales para ser más eficientes en el uso de nuestros recursos, evitando compras inútiles.	Por razones de agenda sólo fue posible implementar parcialmente en Argentina durante 2017, se lo hará durante el año 2018 masivamente	
Desarrollar un código de barras para materiales en depósitos de Sudáfrica y de Uruguay, para encontrarlos con facilidad y controlar sus vencimientos.	Implementado en Sudáfrica, se pospone su lanzamiento en Uruguay para el año 2018.	
Crear una política de compras corporativa que defina los lineamientos para el área de Compras con el objetivo de garantizar una gestión transparente, sustentable y eficiente.	Meta cumplida en un 100%.	
Analizar la viabilidad de usar pallets plásticos retornables o alquilados en la operación de exportación de fruta fresca.	Cumplido 100%. Se utilizaron pallets sistema pooling Chep en las operaciones de Fruta fresca	
Implementar un nuevo canal digital de comunicación con proveedores para mejorar la comunicación	Meta cumplida en un 100%.	
Continuar planes de trabajo con proveedores para desarrollarlos en el concepto de sustentabilidad.	Cumplido en cada negociación de relevancia	
<p>DESAFÍOS 2018: <i>Implementar un programa de desarrollo de proveedores Pymes • Desarrollar un proveedor global que permita implementar tecnología de identificación de Origen de producto, para satisfacer necesidades de nuestros clientes de fruta fresca en conocer con precisión el origen y procedencia de la misma en sus supermercados y poder así realizar su trazabilidad. • Desarrollar un proveedor para implementar tecnología de envases metálicos que permita reducir la huella de carbono por optimización de transporte, tecnología de envases knock down</i></p>		

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivo 2017	Cumplimiento	
Empoderamiento de la mujer: continuar con el Proyecto Interinstitucional por la Igualdad de Género y potenciarlo.	Se avanzó en la 2da etapa del proyecto orientada a promover el desarrollo de emprendimientos productivos. Programa Germinar.	↑
Continuar con las investigaciones en el área de Fitopatología y Biotecnología y con el trabajo del área de Aseguramiento de Calidad para garantizar la calidad y sanidad de los alimentos de producción primaria.	En 2017, continuamos con las investigaciones en el área de Fitopatología y Biotecnología.	↑
Profundizar el acceso a la educación a través de la incorporación de más niños a nuestros programas, y el fortalecimiento de los docentes.	En el programa cre-Ser, incrementamos en más de un 30% la cantidad de niños participantes y sumamos contenidos de TICs a la capacitación docente	↑
Continuar desarrollando nuestras actividades productivas en un marco de protección de la biodiversidad y de los recursos naturales a través del programa Paisaje Productivo Protegido para preservar los bosques nativos y el equilibrio del ecosistema de Yungas.	Durante 2017, continuamos trabajando en un marco de protección de la biodiversidad y recursos naturales con el programa Paisaje Productivo Protegido.	↑
Continuar trabajando en forma articulada con instituciones en pos de mitigar la desnutrición infantil y promover una alimentación saludable en niños y en jóvenes.	Cumplimos este desafío a través de: Programa Escuelas Saludables en Argentina, Acompañamiento a comunidades rurales de Uruguay y Loncheras Saludables en Perú.	↑
Contribuir con el acceso a tierras y con las mejoras en las viviendas de colaboradores y familias cercanas a nuestras operaciones en Tucumán.	Desafío cumplido con el programa Mejorando mi Hogar: gestionamos la escrituración de tierras cedidas en la zona de Planta Lavalle de Argentina.	↑
<p>DESAFÍOS 2018: Fortalecer la trayectoria educativa de las personas, ampliando el impacto de nuestras acciones a primera infancia, secundario y formación de adultos. • Orientar las iniciativas de promoción de derechos humanos a la construcción de capacidades y conocimientos, para generar una intervención comunitaria más sostenible. • Favorecer la empleabilidad e inclusión laboral en las comunidades donde operamos. • Continuar desarrollando iniciativas para erradicar el trabajo infantil.</p>		

CLIENTES

Objetivo 2017	Cumplimiento	
Profundizar el conocimiento de nuestros clientes y el seguimiento de sus necesidades para ofrecerles soluciones innovadoras.	Se realizaron distintos proyectos para satisfacer necesidades específicas de productos finales de nuestros clientes, logrando tener varios productos nuevos aprobados.	↑
Avanzar en la cadena de valor de la industria, acercándonos a los consumidores con un mayor entendimiento de los patrones de consumo y de sus preferencias.	Creación del área de Inteligencia Comercial, con el objetivo de profundizar el conocimiento de los productos y mercados en los cuáles participamos, analizar tendencias de consumo y la proyección de la producción mundial de los diferentes cultivos.	↑
Desarrollar con mayor profundidad mercados con alto potencial de crecimiento.	Apertura de mercados Norte América, México y Brasil.	↑
Elaborar un sistema para reclamos y oportunidades de mejora en la cadena de abastecimiento.	Implementación del sistema Q gestión.	↑
<p>DESAFÍOS 2018: Concretar alianzas estratégicas para la comercialización de nuestra cartera de productos en los mercados de alto potencial de crecimiento. • Desarrollar proyectos en conjunto con nuestros clientes que permitan apalancar nuestro desarrollo en el campo de la sustentabilidad con sus requerimientos. • Continuar el desarrollo de nuevos productos con foco en satisfacer necesidades específicas de nuestros clientes.</p>		





PRÁCTICAS LABORALES

Objetivo 2017	Cumplimiento	
Contar con el talento disponible y con un Plan de Integración Cultural para incorporar un nuevo país de origen a nuestra operación.	Se trabajó en el plan de Integración durante la segunda mitad de 2017: Nos asesoramos con una consultora externa acerca de la mejor forma de llevar a delante el proceso. • Se asignó equipo de Proceso de Integración Cultural (PIC), el cuál diagnosticó las oportunidades, riesgos y alistamientos de ambas compañías para su integración organizacional y cultural. • Se armó un cronograma de proyecto asignando responsabilidades y fechas de cumplimiento. • Nos focalizamos en fortalecer y alinear al equipo de conducción. • Se diseñó una estrategia de gestión de integración de corto y mediano plazo, acompañando la gestión del proceso y asegurando la continuidad en el negocio actual (Recursos Humanos + Equipo PIC). • Desarrollamos y alineamos los skills de los equipos de conducción y del equipo PIC durante todo el proceso. • Diseñamos una estrategia de comunicación, tanto interna como externa • Se trabajaron sobre los ejes: Gente, Cultura, Procesos, Negocio y stakeholders.	↑
Desarrollar una Propuesta de Valor para el colaborador, que integre distintos ejes para generar atracción y compromiso	Continuamos trabajando en la definición de la propuesta de valor para nuestros colaboradores	↑
Difundir internamente los procesos y políticas que permiten darle visibilidad a los colaboradores y su marco de actuación.	Trabajamos en la actualización de nuestras políticas y procedimientos organizacionales. Las mismas fueron validadas y comunicadas a los colaboradores para su conocimiento. Aún nos encontramos en la definición de nuevas políticas y actualizaciones.	↑
DESAFÍOS 2018: Asegurar una estructura organizacional de corto, mediano y largo plazo que acompañe nuestra estrategia de negocio. • Realizar un relevamiento de todos los procesos de Recursos Humanos a nivel regional y global. • Revisar La estrategia de Compensación Global de la compañía. • Desarrollar un relevamiento de la identidad organizacional que de sentido y esté alineada a la estrategia del negocio.		

GESTIÓN AMBIENTAL

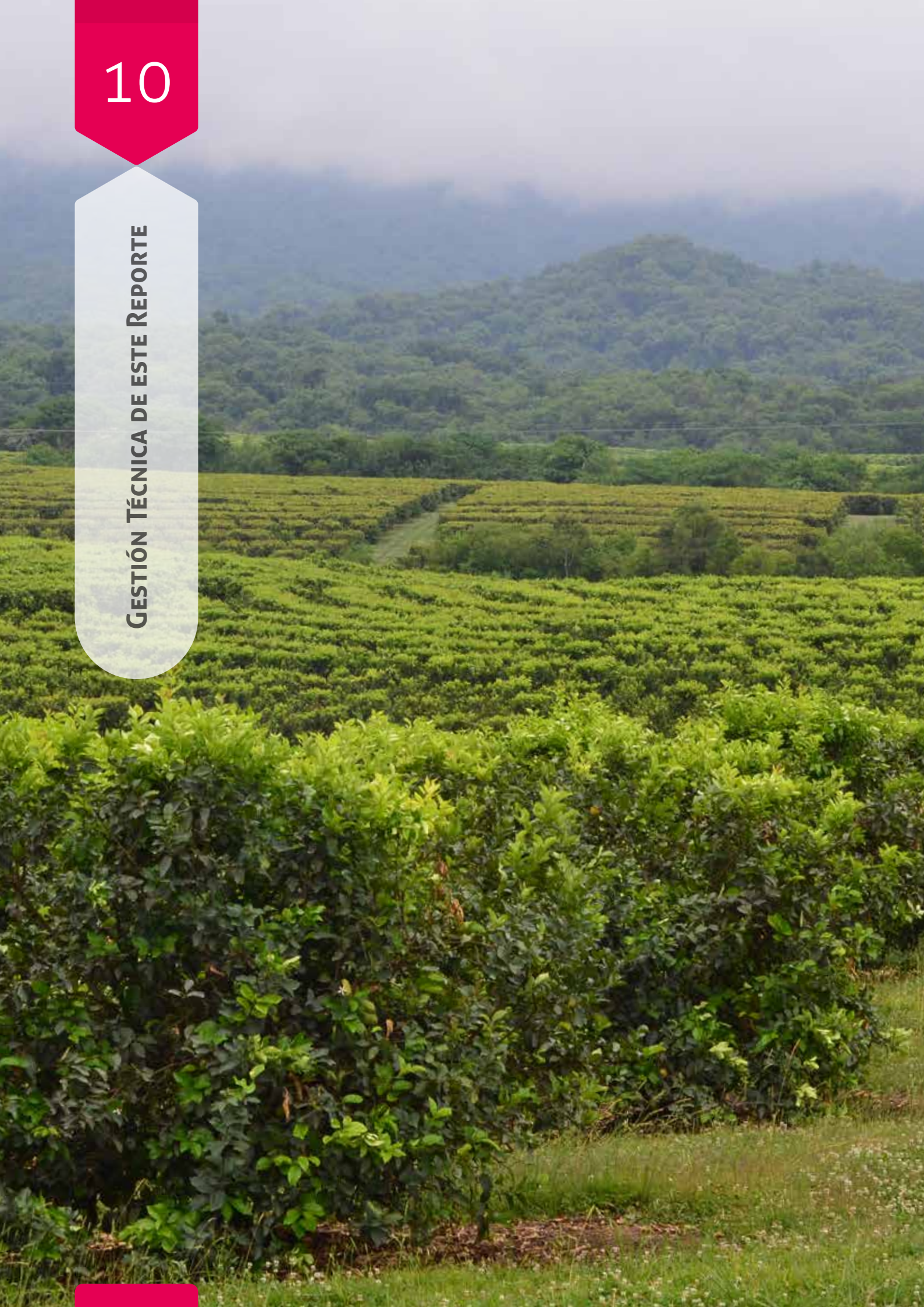
Objetivo 2017	Cumplimiento	
Incorporar un software ambiental como única plataforma de datos que integran el Sistema de Gestión Ambiental de la compañía (Global).	Se implementó una primera etapa parcial en Argentina y Uruguay. Seguiremos trabajando en su desarrollo.	←
Conseguir una reducción del 30% en el consumo de agua y 8% en el consumo de energía eléctrica en el proceso de molienda (Argentina).	Se logró un ahorro de agua anual del 22% en valor absoluto, un 9% de energía eléctrica y 7% de gas.	↑
Incorporar las tierras de bosque nativo que se encuentran en las fincas de Caspinchango como reserva natural privada. (Argentina-Alimentos Procesados).	Se creó la Reserva Privada Caspinchango, conformada por las 4.610 hectáreas de bosque nativo, incluidas en la categoría roja del OTBN provincial.	↑
Reducir el tiempo de limpieza en el programa de la planta Famaillá de 4 a 2 horas, con impacto en agua y energía (Argentina-Alimentos Procesados).	Se logró el objetivo como parte de las mejoras implementadas en los grupos interzafra.	↑
Participar en la elaboración de la huella de carbono del limón de exportación (Argentina-Fruta Fresca).	Formamos parte del equipo a cargo del cálculo de la huella de carbono del limón y otros cítricos de exportación, liderado por AFINOA (Asociación Fitosantiaria del Noroeste Argentino).	↑
DESAFÍOS 2018: Definir los Indicadores de Performance de Medio Ambiente a nivel Global. • Plan a 3 años con Proyungas para proyectos de Biodiversidad en Argentina. • Plan Integral II para la mejora continua de la Planta de Tratamiento de Efluentes en Argentina.		

PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE NUESTRAS COMUNIDADES

Objetivo 2017	Cumplimiento	
Desarrollar comités locales de Sustentabilidad en Acción para facilitar la planificación e implementación de proyectos en función de las identidades y necesidades específicas de cada comunidad.	Se avanzó en la implementación de un Comité de Sustentabilidad corporativo, sentando las bases para el desarrollo de Comités locales en las demás operaciones para 2018.	
Promover alianzas y partnerships con clientes para el desarrollo de iniciativas de sustentabilidad en conjunto.	Trabajamos junto a la cadena de supermercados TESCO para desarrollar un programa de inclusión laboral en la comunidad de Addo, en Sudáfrica.	
Potenciar el Proyecto de Igualdad de Género, iniciando una instancia de capacitación para la generación de microemprendimientos, además del acompañamiento y gestión para su implementación.	Se concretó con el proyecto Germinar donde se están desarrollando 36 micro emprendimientos en zonas rurales.	
Promover mejoras en los programas en curso, procurando desarrollar nuevos vínculos interinstitucionales, generar valor agregado, ampliar el impacto e incluir de nuevas líneas de trabajo.	Se formalizó el vínculo con Argenti Lemon (competencia), La Asturinana (proveedor) y Fundación las Gracias, para llevar adelante el programa Mejorando mi hogar. En Sudáfrica, mejoramos el programa de Home Based Care Giver (Sisters of Mercy), brindando entrenamiento adicional y un mayor acompañamiento a las enfermeras del programa. Así, las empoderamos para que puedan ampliar el alcance de su intervención.	

DESAFÍOS 2018: Profundizar e incrementar las alianzas y partnerships con clientes para el desarrollo de iniciativas de sustentabilidad en conjunto. • Promover mejoras en los programas en curso, procurando desarrollar nuevos vínculos interinstitucionales, generar valor agregado, ampliar el impacto e incluir nuevas líneas de trabajo. • Avanzar en el desarrollo de los comités locales de Sustentabilidad en Acción para facilitar la planificación e implementación de proyectos en función de las identidades y necesidades específicas de cada comunidad.

GESTIÓN TÉCNICA DE ESTE REPORTE



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Para el análisis de recategorización de las metas de los ODS, tuvimos en cuenta con cuántas metas contribuimos a partir de nuestras programas y políticas por cada ODS. Por lo tanto, aquellos ODS que representan mayores metas seleccionadas son los que consideramos estratégicos

para nuestro negocio. No obstante, los 15 ODS seleccionados reflejan nuestro compromiso por la sustentabilidad y para planificar nuestra agenda de trabajo, decidimos categorizarlos entre aquellos prioritarios o cuya contribución es directa o indirecta.



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial. En la tabla a continuación se presentan las respuestas a los requisitos de los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), donde adicionalmente

se incluyen algunos contenidos requeridos para la opción "exhaustiva".

A su vez, mostramos nuestro cumplimiento con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Norma ISO 26000:2010 y los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS) presentados por la Organización de las Naciones Unidas.

Debido a la recategorización de las metas de los ODS, estas pueden llegar a diferir dentro del índice GRI respecto a las presentadas el año pasado.

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
GRI 101: FUNDAMENTOS 2016					
CONTENIDOS GENERALES					
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
	102-1 Nombre de la organización	9			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	9-13, Nota 1			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-3 Ubicación de la sede.	Nota 2			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-4 Ubicación de las operaciones	12-13			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Nota 3			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-6 Mercados servidos	47			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	102-7 Tamaño de la organización	11-16			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	57, Nota 4, Anexo	8.5	Principio 6	6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-9 Cadena de suministro	32-33			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Nota 56		Principio 8	6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-11 Principio o enfoque de precaución	2-3, 17-18, 69			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2, 7.8
	102-12 Iniciativas externas	30, 41, 50, 99			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2, 7.8
	102-13 Afiliación a asociaciones	26			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2, 7.8

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
ESTRATEGIA					
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5			4.7, 6.2, 7.2, 7.4.2
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	5, 17-18, 23-25, 91-94, Retiración contratapa			4.7, 6.2, 7.2, 7.4.2
ÉTICA E INTEGRIDAD					
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	10-11, 17-18, 29-30		Principio 10	4.4, 6.2, 6.6.3, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	29		Principio 10	4.4, 6.6.3, 7.2
GOBERNANZA					
	102-18 Estructura de gobernanza	21- 22			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.4.5
	102-19 Delegación de autoridad	23, Nota 6			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	24-25, Nota 7	16,7		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	21-22	5.5, 16.7		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	21-22	16,6		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-25 Conflictos de intereses	Nota 8	16,6		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	23	16,7		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	23			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Nota 9			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Nota 10			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-35 Políticas de remuneración	23, Nota 11			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	Nota 11			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Nota 12	16,7		6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
	102-38 Ratio de compensación total anual	61, Anexo			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	61, Anexo			6.2, 7.2, 7.4.3, 7.7.5	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
	102-40 Lista de grupos de interés	24-25			5.3, 7.2

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	60		Principio 3	6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.2
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	Nota 13			5.3, 7.2
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	24-25, 29, 44, 51, 60			5.3, 6.7.1- 6.7.2, 6.7.6, 7.2
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	18, Anexo			5.3, 6.7.1- 6.7.2, 6.7.6, 7.2
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES					
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Retiración contratapa, Anexo			5.2, 7.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	18, Anexo			5.2, 7.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
	102-47 Lista de temas materiales	18			5.2, 7.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	102-48 Reexpresión de la información	Nota 14			5.2, 7.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Nota 15			5.2, 7.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
	102-50 Periodo objeto del informe	Retiración contratapa			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-51 Fecha del último informe	Nota 16			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Nota 17			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contratapa			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	97			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-55 Índice de Contenidos del GRI	97			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	102-56 Verificación externa	Nota 18			7.2, 7.5.3, 7.6.2
	TEMAS MATERIALES				
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	10-18, 23, 55-66, 69, 91-94		Principio 1 Principio 8	4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	14-15, 23, 60			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	14-15, Anexo			6.8.1-6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	23, 69		Principio 7	6.5.5
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Nota 19			6.8.7
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Anexo, Nota 20			
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	36			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34-35, 38-39			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	34-35, Nota 21	8.3		6.4.3, 6.6.6, 6.8.1- 6.8.2, 6.8.7

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
ANTI-CORRUPCIÓN					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	29, 41-43, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29-30, 38			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 205: ANTI-CORRUPCIÓN 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	29		Principio 10	6.6.1-6.6.2, 6.6.3
	205-2 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	29, 42-43		Principio 10	6.6.3, 6.6.6
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Nota 22		Principio 10	6.6.1-6.6.2, 6.6.3
COMPETENCIA DESLEAL					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17,18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	29-30			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Nota 23			6.6.1-6.6.2, 6.6.5, 6.6.7
MATERIALES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45, 70-71, 76, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 301: MATERIALES 2016	301-1 Materiales por peso o volumen	76		Principio 7 Principio 8	6.5.4
	301-2 Insumos reciclados utilizados	38-39, 76		Principio 8	6.5.4
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	38-39, 76		Principio 8	6.5.1-6.5.2, 6.5.3, 6.5.4, 6.7.5
ENERGÍA					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45, 70-71, 74-75, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71, 74-75, Anexo			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	74-75 Anexo	7.3, 8.4	Principio 7 Principio 8	6.5.4
	302-4 Reducción del consumo energético	74-75, Anexo	7.3, 8.4	Principio 8 Principio 9	6.5.4, 6.5.5
AGUA					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	18, 19, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45, 70-73, 79, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	72-73			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
GRI 303: AGUA 2016	303-1 Extracción de agua por fuente	72-73	8,4	Principio 7 Principio 8	6.5.4
	303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	72-73	6.4, 8.4	Principio 8	6.5.4
	303-3 Agua reciclada y reutilizada	72-73	6.3, 6.4, 8.4	Principio 8	6.5.4
BIODIVERSIDAD					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	18, 19, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45,70-71, 79-83, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	79-83			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 304: BIODIVERSIDAD 2016	304-1 Centros de operaciones 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	81-83	6.6, 15.1	Principio 8	6.5.6
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	81-83	6.6, 15.1	Principio 8	6.5.6
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	81-83	6.6, 15.1		6.5.6
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	81-82	6.6, 15.1	Principio 8	6.5.6
EMISIONES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45, 70-71, 74-75, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70, 75			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 305: EMISIONES 2016	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	75			
EFLUENTES Y RESIDUOS					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45, 70-71, 76-80, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76-78			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS 2016	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	77	3.9, 6.3, 6.4, 6.6	Principio 8	6.5.3, 6.5.4
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	76	3.9	Principio 8	6.5.3
	306-3 Derrames significativos	Nota 24	3.9, 6.6, 15.1	Principio 8	6.5.3
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	Nota 25	3.9	Principio 8	6.5.3
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	70, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70-83			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Nota 26		Principio 8	6.5.1-6.5.2
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	43, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	38, 43			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	38		Principio 8	6.3.5, 6.5.1-6.5.2, 6.6.6, 7.3.1
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Nota 27		Principio 8	6.3.5, 6.5.1-6.5.2, 6.6.6, 7.3.1
EMPLEO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 55-56, 60-63, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	58, Anexo			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	58, Anexo	5.1, 8.5, 8.6	Principio 6	6.4.3
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60, 62, Anexo	8.5		
	401-3 Permiso parental	Anexo	5.1, 8.5	Principio 6	6.4.4
RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 55, 61, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42, 60			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Nota 28	8,8	Principio 3	6.4.3, 6.4.5
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 63 -66			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	63, 66			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad	63, Anexo	8,8		6.4.6
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Anexo	8,8		6.4.6, 6.8.8
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	64	8,8		6.4.6, 6.8.8
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Nota 29	8,8		6.4.6

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	55-56, 58-60, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Anexo			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Anexo	4.4, 5.1, 8.5		6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.7, 6.8.7
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	59, 65-66, Nota 30	8.5		6.4.7, 6.8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Anexo	5.1, 8.5		6.4.7
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 44-45, 55-56			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45, 57			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	57-58, Anexo	5.1, 5.5, 8.5	Principio 6	6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.8.7
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Anexo	5.1	Principio 6	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4
NO DISCRIMINACIÓN					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 55			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Nota 31	5.1, 8.8	Principio 6	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42-43, 60			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Nota 32	8,8	Principio 3	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.4.5, 6.6.6
TRABAJO INFANTIL					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 44-45, 85			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 408: TRABAJO INFANTIL 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Nota 33	8,7	Principio 5	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10, 6.6.6, 6.8.4

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42			4.8, 6, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42-43, 60			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Nota 34	8.7	Principio 4	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.10, 6.6.6
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	29-30, 41-45, 49-50, 60-63, 91-94			4.8, 6, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29-30, 41, 50			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Nota 35		Principio 1	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.5
COMUNIDADES LOCALES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 44-45, 85			4.8, 6, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45, 85-89, 91-94			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	85		Principio 1	6.3.9, 6.5.1-6.5.2, 6.5.3, 6.8
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	41, 43, 91-94			4.8, 6, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36, 38, 43			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	38	8.8	Principio 2	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Nota 36	8.8	Principio 2	4.8, 6.3.1-6.3.2, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	36, 41, 43, 48			4.8, 6, 6.3.1-6.3.2, 6.3.6, 6.4.1-6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36, 48-50			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	38, 43, 48-49			6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8

Estándar GRI	Contenido	N° de página	ODS	Pacto Global	ISO 26000
MARKETING Y ETIQUETADO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	49-50			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1- 6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	49			6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Nota 37			4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Nota 38			4.6, 6.7.3,
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	29-30			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1- 6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29-30			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Nota 39			4.6, 6.7.1- 6.7.2
ALIMENTOS SALUDABLES Y ACCESIBLES					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	43, 85, 91-94			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1- 6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86, 87			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	Programas que promueven estilos de vida saludables, prevención de enfermedades crónicas, acceso a comida saludable, nutritiva y accesible; mejoramiento del bienestar de la comunidad	62, 86-87			
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, Anexo			5.2, 6, 7.2, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	51-52			4.8, 6, 6.3.1- 6.3.2, 6.3.6, 6.4.1- 6.4.2, 6.5.1-6.5.2, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1- 6.8.2, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52			6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5
	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Nota 40			

NOTA 1: No existen productos prohibidos, sí mercados no abiertos aún para algunos de nuestros productos. Por diversos motivos (comerciales, diplomáticos, fitosanitarios, etc.) algunos de ellos se encuentran cerrados para la exportación de determinados cítricos. San Miguel participa activamente junto a organismos oficiales y cámaras sectoriales para promover la apertura de nuevos mercados hoy cerrados. Tal era el caso, por ejemplo, de Estados Unidos, México y Brasil para el limón argentino, destinos recientemente autorizados en el año 2017. En relación a las exigencias de los productos, respetamos la normativa aplicable de todos los destinos. En caso de no cumplimentar con alguna de ellas en algún momento en particular, se decide no exportar la partida correspondiente

NOTA 2: La sede principal de San Miguel se encuentra en Buenos Aires, Argentina.

NOTA 3: Forma Jurídica: S.A. San Miguel Agrícola, Ganadera, Industrial, Comercial, Inmobiliaria y Financiera.

NOTA 4: El porcentaje de empleados tercerizados es del 1,89% y sólo en Argentina. En los demás países todos los empleados forman parte de la plantilla.

NOTA 5: Durante el año 2017 la compañía realizó una ampliación de capital mediante una oferta pública en el mercado de capitales. Como consecuencia de dicha ampliación, se produjeron cambios en la estructura de capital social de la compañía, siendo la nueva estructura como se detalla a continuación: Cantidad de Acciones Clase A: 30.437 (valor por acción 0.1, derecho a 5 votos por acción, no cotizantes). Cantidad de Acciones Clase B: 40.714 (valor por acción 0.1, derecho a 1 voto por acción, cotizantes)

NOTA 6: El Directorio de San Miguel delega en el Comité de RSE la elaboración y ejecución del plan integral de Sustentabilidad de la compañía. Dicho Comité presenta todos los años al final del año los programas ejecutados.

NOTA 7: Los grupos de interés pueden comunicarse con la compañía a través de los canales establecidos. Las consultas son centralizadas por la Dirección de Relaciones Institucionales y sus representantes en las operaciones locales. En caso de corresponder, según sea la temática, magnitud y relevancia, dichas consultas son elevadas a los máximos órganos de gobierno de la compañía. Se prevé en 2018 elaborar un procedimiento para la sistematización de las sugerencias o quejas de los diferentes stakeholders.

NOTA 8: Los conflictos de interés son gestionados a través de los procesos establecidos en el Código de Ética. Su prevención está vinculada con la difusión de dicho Código entre colaboradores y otros stakeholders como proveedores y clientes.

NOTA 9: Las preocupaciones críticas son elevadas al máximo de gobierno a través de las reuniones periódicas del Comité Ejecutivo.

NOTA 10: No se han transmitido preocupaciones de relevancia para informar al órgano superior de gobierno.

NOTA 11: La remuneración del Directorio es fijada en función de las responsabilidades asumidas, el tiempo dedicado, la competencia y reputación profesional y el valor de los servicios en el mercado. Tiene un componente fijo, un componente de rendimiento y están alineadas con remuneraciones del mercado. Las consultoras externas con las que trabajamos sólo proveen las estructuras salariales

y datos comparativos de otras empresas y del mercado general. No están involucradas en la determinación de los salarios y son independientes de la administración.

NOTA 12: El Área de Compensaciones y Beneficios prepara los diferentes escenarios de compensación, incluyendo información de: encuestas, estudios, análisis de consultoras independientes, índices oficiales, etc. y el Director de RRHH junto al Gerente General, presentan esos escenarios a los Accionistas y fundamentan cada uno de ellos. Los accionistas evalúan los mismos y toman la decisión de elegir una u otra estrategia teniendo en cuenta el continuo movimiento del mercado y los indicadores de producción, ventas, costos, etc.

NOTA 13: Para la identificación y la selección de los grupos de interés nos basamos en nuestros 7 compromisos de sustentabilidad relacionados a las materias fundamentales de la Norma ISO 26000: 2010. Asimismo, la responsabilidad, influencia y cercanía con San Miguel constituyen las características que los definen.

NOTA 14: No se han realizado reexpresiones significativas de la información de reportes anteriores. En los casos en los cuales la reexpresión de la información afectó la comparabilidad interanual de las tablas presentadas a lo largo del Informe, se detalla su modificación en una nota al pie respectivamente.

NOTA 15: No se han realizado cambios en cuanto a los temas materiales y su cobertura con respecto a reportes anteriores.

NOTA 16: El Reporte de Sustentabilidad anterior publicado corresponde al año 2017.

NOTA 17: Realizamos el Reporte de Sustentabilidad anualmente.

NOTA 18: Este Reporte no cuenta con verificación externa.

NOTA 19: Cumplimos con los requerimientos legales de cada país en relación a aportes y contribuciones en Seguridad Social. Asimismo, no tenemos planes de pensión especiales en ningún país y no disponemos de fondos destinados a planes de retiro.

NOTA 20: El Gobierno, representado por ANSES, está presente en la estructura accionaria en un 26,1%.

NOTA 21: Entendemos por "locales" y "lugar de operaciones significativas" a cada uno de los países en los que opera San Miguel.

NOTA 22: A través de las líneas habilitadas por el Código de Ética se denunció un caso de reclamo por acoso sexual en Tucumán. El Comité de Ética evaluó la situación y, la medida adoptada luego de la investigación correspondiente, fue la desvinculación por despido del colaborador acusado. En Corporativo y Uruguay no se presentó ningún caso.

NOTA 23: No se registraron demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.

NOTA 24: No se han producido derrames significativos en ninguna de nuestras operaciones.

NOTA 25: No se han transportado residuos peligrosos.

NOTA 26: No se registraron multas significativas ni sanciones por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

NOTA 27: Este indicador no está disponible porque es un proyecto a futuro: la realización de una medición sistemática junto al área de Medioambiente. De todas maneras, no hemos detectado de momento proveedores con impactos negativos de consideración sobre el medioambiente.

NOTA 28: El período mínimo de preaviso a empleados y sus representantes ante cambios operacionales significativos que podrían afectarles son los acordados por cada convenio de trabajo. En Argentina y Corporativo: un mes si la antigüedad es menor o igual a 5 años y 2 meses si la antigüedad es mayor a 5 años. Asimismo, antes del inicio de la temporada de cosecha se informa a través del diario de la provincia su inicio con un mes de anticipación. Uruguay: Se mantienen reuniones quincenales con los sindicatos para ponerlos al tanto de los cambios que se realizan en la operación. Sudáfrica: menos de 6 meses de antigüedad: 1 semana de anticipación; de 6 meses a 1 año: 2 semanas de anticipación, más de 1 año: 4 semanas.

NOTA 29: En Argentina y Uruguay los acuerdos con sindicatos abarcan la salud y la seguridad.

NOTA 30: San Miguel no lleva a cabo programas para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

NOTA 31: No se han registrados casos de discriminación durante el período objeto del Reporte.

NOTA 32: No se registraron actividades con riesgo potencial en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados.

NOTA 33: No se registraron actividades con riesgo potencial de incidentes de explotación infantil.

NOTA 34: No se registraron actividades con riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzoso u obligatorio.

NOTA 35: A través de las auditorías de la Iniciativa de Comercio Ético en los países donde operamos, el 100% de las operaciones están sujetas a evaluaciones en materia de derechos humanos. Toda la organización está alcanzada por la Política de Recursos Humanos y el Código de Ética en Argentina, Uruguay, Perú y Sudáfrica.

NOTA 36: Este indicador no está disponible porque es un proyecto a futuro. De todas maneras, no hemos detectado de momento proveedores con impactos negativos de consideración sobre impactos sociales negativos en la cadena de suministro.

NOTA 37: No se registraron incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.

NOTA 38: No se registraron incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de marketing y publicidad.

NOTA 39: No se registraron incumplimientos multas ni sanciones por incumplimiento de leyes y regulaciones.

NOTA 40: En 2017 no se realizó la encuesta de satisfacción al cliente, re planificándose para 2018. Este año incorporamos el programa Q gestión, posibilita el seguimiento de reclamos de clientes que permite una participación multidisciplinaria de las áreas para el seguimiento de un reclamo.

ALCANCE Y LINEAMIENTOS DE ESTE REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Número de publicación: 6

Período que cubre: 2017

Alcance: Argentina (S.A San Miguel A.G.I.C.I Y F), Uruguay (S.A. San Miguel Uruguay, San Miguel Internacional Investments S.A., Samifruit Uruguay S.A.), Sudáfrica (San Miguel Fruits South Africa Limited)), Perú (Agrícola Hoja Redonda), Holanda (Coop. Fruit NL Coöperatief U.A).

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES UTILIZADOS

- **Guía G4 de GRI (Iniciativa de Reporte Global)**
Para la realización de este documento realizamos la migración de la guía GRI G4 a la nueva guía de estándares GRI lanzada en 2016. Consideramos que este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial.
- **Norma Internacional ISO 26000 de Responsabilidad Social**
Como guía para integrar la responsabilidad social en nuestros valores y prácticas.
- **Pacto Mundial de Naciones Unidas**
Válido como presentación anual Comunicación para el Progreso (COP).
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible**
Aplicamos la herramienta SDG Compass, desarrollada juntamente con Pacto Global, GRI y WBCSD.

PARA MÁS INFORMACIÓN

- **ISO 26000**
www.iso.org/iso/social_responsibility
- **Estándares de GRI**
www.globalreporting.org
- **Pacto Global de Naciones Unidas**
www.pactoglobal.org.ar
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible**
www.un.org/sustainabledevelopment/es/

CONTÁCTENOS

Esperamos sus opiniones, sugerencias, dudas o cualquier comentario vinculado con la gestión presentada en este Reporte al correo electrónico:
sustentabilidad@sanmiguelglobal.com.

*La gestión de sustentabilidad de la empresa en sus seis dimensiones principales y los Compromisos de Sustentabilidad están basados en las **Materias Fundamentales de la Norma ISO 26000**: Gobernanza Empresarial, Prácticas Laborales, Prácticas justas de Operación, Asuntos con Clientes y Consumidores, Impacto y desarrollo de la Comunidad, e Impacto Ambiental.*

NUESTROS REPORTES DE SUSTENTABILIDAD



Este **Reporte de Sustentabilidad 2017** es de distribución gratuita y está al alcance a todos los grupos de interés que lo soliciten. Su versión digital se encuentra disponible en www.sanmiguelglobal.com.

Elaborado por el área de Relaciones Institucionales, Calidad y Sustentabilidad de San Miguel.

Facilitador Externo:
ReporteSocial, www.reportesocial.com.

NUESTRO SITIO WEB

www.sanmiguelglobal.com

 SanMiguelGlobal  @SanMiguelGlobal
 SanMiguelGlobal  SanMiguelGlobal

SEDE CENTRAL

Cazadores de Coquimbo 2860, Torre 2 - Piso 1
(1605) Vicente López - Buenos Aires - Argentina
Tel.: +54 11 4721 8300

ARGENTINA

Lavalle 4001
(T4000BAC) San Miguel de Tucumán - Tucumán
Tel.: +54 381 451 2600

URUGUAY

Colonia 950, Piso 9
(11100) Montevideo
Tel.: +59 82 903 1303

SUDÁFRICA

Ground 1, B Block, Walmer Park Office Suites
16th Avenue Walmer. Port Elizabeth (6001)
Tel.: +27 41 368 9015

PERÚ

Chinchón 1018, piso 5
(15046) San Isidro, Lima
Tel.: +511 706 2241



ANEXO

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD 2017

SOMOS PARTE



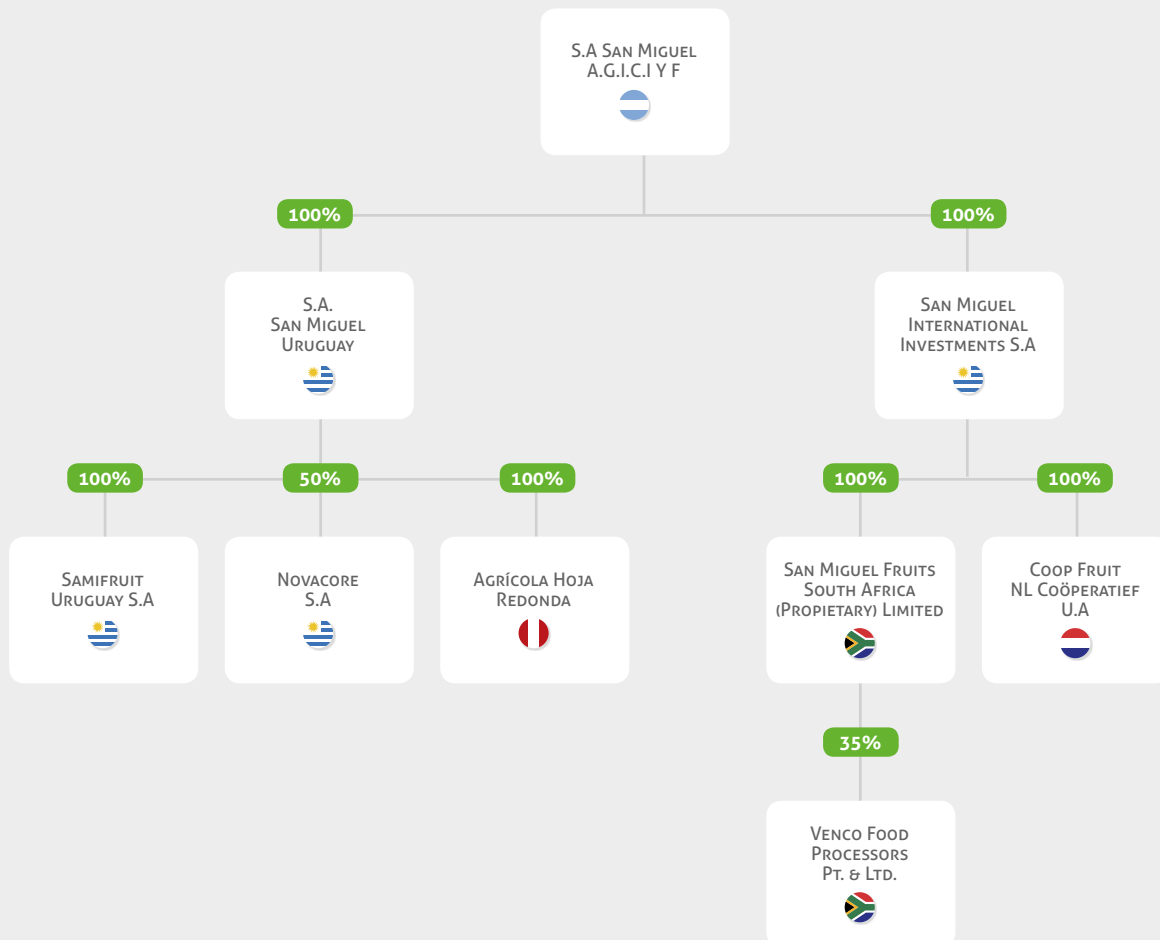
Sobre este Anexo del Reporte de Sustentabilidad

En este documento se incluye información complementaria a la publicada en el Reporte y de utilidad para nuestros grupos de interés clave y esfera de influencia. Dicha información amplía en detalle los temas materiales mencionados en el cuerpo del Reporte, que por su extensión y complejidad fueron incluidos en esta publicación. Todos ellos están debidamente identificados en la versión completa con la siguiente referencia: [📄](#)

 **San Miguel**

1 ▶ SOMOS SAN MIGUEL

EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE SAN MIGUEL • GRI 102-45



3 ▶ PRÁCTICAS JUSTAS EN NUESTRAS OPERACIONES

CANTIDAD DE PROVEEDORES POR PAÍS • GRI 102-9

País	2017	2016	2015
Argentina	684	580	553
Uruguay	513	342	408
Sudáfrica	409	288	188
Perú*	699	-	-
Total	2.305	1.210	1.149

ARGENTINA • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores ¹	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	147	20.876.665	165	21.488.152	150	21.583.967,67
Materiales indirectos	181	5.230.893	302	8.169.789	265	7.493.700,26
Activos y servicios	247	17.226.794	291	20.792.136	307	13.823.583,50
Otros ²	109	1.080.043	-	-	-	-
Total	684	44.414.395	758	50.450.077	722	42.901.251

URUGUAY • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	51	3.889.860	47	3.309.091	52	2.927.377,34
Materiales indirectos	142	1.088.376	274	1.670.855	152	885.426,47
Activos y servicios	161	2.559.890	140	1.447.161	204	3.525.520,93
Otros ²	159	1.576.772	-	-	-	-
Total	513	9.114.898	461	6.427.107	408	7.338.325

SUDÁFRICA • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	27	3.110.884	29	3.375.644	21	1.877.516
Materiales indirectos	66	590.928	188	2.264.282	41	423.790
Activos y servicios	231	6.527.837	225	4.148.640	126	1.895.791
Otros ²	85	1.048.375	-	-	-	-
Total	409	11.278.024	442	9.788.566	188	4.197.096

PERÚ³ • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	114	12.968.448
Materiales indirectos	134	4.009.818
Activos y servicios	451	13.187.240
Total	699	30.165.506

* Un mismo proveedor puede suministrar más de un tipo de insumo. ¹ Incluye proveedores locales y del exterior. ² Materiales o servicios sin código SAP asociado en nuestro sistema informático por tratarse de compras eventuales o por única vez. ³ San Miguel Perú se incorpora en 2017.

5 ▶ ASUNTOS DE CLIENTES

VENTAS POR CANAL • GRI 102-6

Canal	2017*	2016
Category Managers	16%	38%
Distribuidores	21%	14%
Supermercados	21%	24%
Mayoristas	33%	22%
Brokers	9%	2%

*En 2017 se modificó la categorización de los canales de venta.

6 ▶ PRÁCTICAS LABORALES

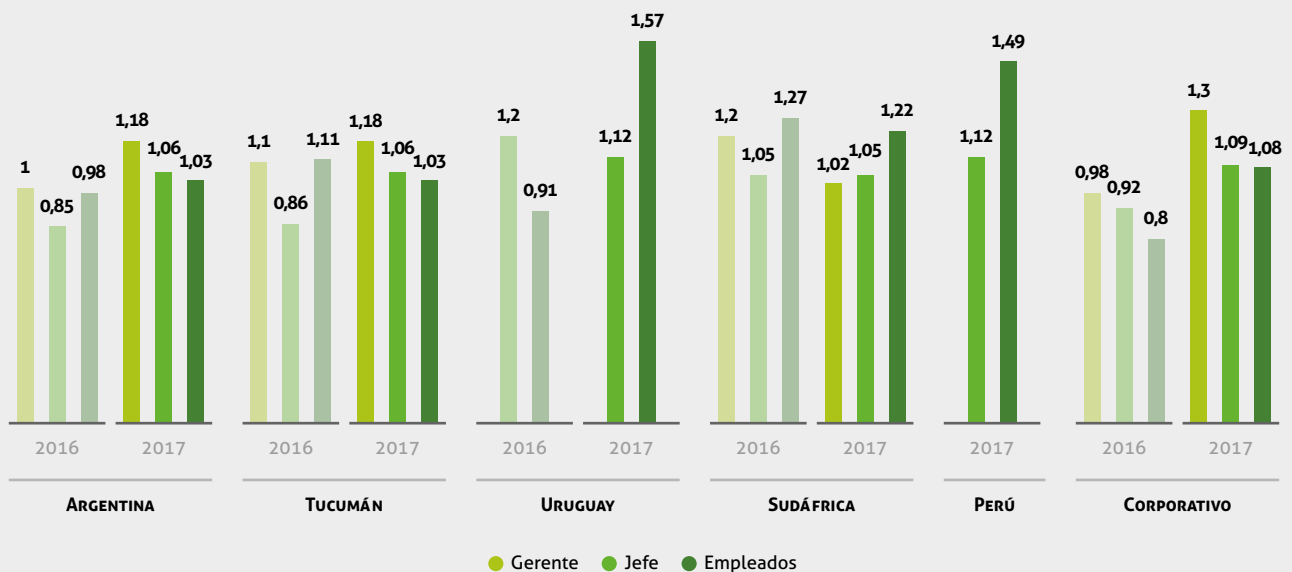
COLABORADORES EN NÚMEROS

		EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS • GRI 102-8				
		Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú*	Corporativo
A JULIO 2017	Permanente	463	123	227	-	105
	Temporario	630	1.327	1.029	-	0
	Total	1.093	1.520	1.256	-	105
A JULIO 2016	Permanente	530	146	215	-	93
	Temporario	683	1.299	1.033	-	1
	Total	1.213	1.445	1.248	-	94
A DICIEMBRE 2017	Permanente	437	115	211	432	99
	Temporario	568	424	137	1.576	1
	Total	1.005	539	348	2.008	100
A DICIEMBRE 2016	Permanente	507	131	225	-	87
	Temporario	618	412	247	-	4
	Total	1.125	543	472	-	91

*Perú se incorporó en agosto 2017. Por el periodo de su incorporación, los colaboradores temporarios corresponden a la campaña de uva. En 2018 se incorporarán los de la campaña de palta y mandarinas.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES • GRI 405-2



Metodología de cálculo: cociente entre el sueldo básico de hombres y el sueldo básico de mujeres.
*En diciembre de 2017 no hubo Gerentes de género femenino en Uruguay

COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL ENTRE EL COLABORADOR MEJOR PAGO Y LA COMPENSACIÓN MEDIA ANUAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS • GRI 102-38



¹ Este indicador comienza a medirse a partir de 2017 en Sudáfrica.

² San Miguel Perú se incorpora en 2017.

RELACIÓN ENTRE EL INCREMENTO PORCENTUAL DE LA COMPENSACIÓN TOTAL DEL COLABORADOR MEJOR PAGO Y EL INCREMENTO PORCENTUAL PROMEDIO DE LA COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS¹ • GRI 102-39

	2017	2016
Argentina	0,81	1,0
Uruguay	0,99	-
Sudáfrica	0,72	-
Perú ²	-	-
Corporativo	1,12	-

¹ Este indicador se calculaba teniendo en cuenta todos los países en un total. Desde 2017 comenzaremos a reportarlo por cada país.

² En Perú no hubo revisión salarial durante 2017.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	893	111	1.004	985	139	1.124
Tiempo parcial	1	0	1	1	0	1
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	391	46	437	444	63	507
Contrato de duración determinada o temporal	503	65	568	541	75	616
Pasantías	0	0	0	1	1	2
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	894	111	1.005	987	138	1.125
Tercerizados	162	3	165	157	1	158

* Incluye empleados propios y externos. ** Esta categoría incluye líderes, supervisores y coordinadores (mandos medios.)
***La reexpresión de esta información con respecto a años anteriores se debe al cambio en la metodología.

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	100,00%	0,00%	90,91%	9,09%
Jefe	82,22%	17,78%	75,00%	25,00%
Empleado	68,18%	31,82%	75,23%	24,77%
Operario	91,75%	8,25%	91,19%	8,81%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gerente	0,00%	53,85%	46,15%	0,00%	45,45%	54,55%
Jefe	3,33%	56,67%	40,00%	5,56%	61,11%	33,33%
Empleado	29,55%	52,27%	18,18%	13,55%	50,47%	35,98%
Operario	8,50%	45,32%	46,18%	8,00%	43,34%	48,67%



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	425	114	539	415	128	543
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	76	39	115	88	42	130
Contrato de duración determinada o temporal	349	75	424	327	86	413
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	425	114	539	415	128	543
Tercerizados	0	0	0	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Jefe	78,13%	21,88%	80,00%	20,00%
Empleado	36,36%	63,64%	61,67%	38,33%
Operario	80,58%	19,42%	77,94%	22,06%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%	33,33%	66,67%
Jefe	3,13%	37,50%	59,38%	0,00%	60,00%	40,00%
Empleado	13,64%	72,73%	13,64%	25,00%	50,00%	25,00%
Operario	41,54%	38,00%	20,88%	40,47%	40,26%	19,27%





DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	251	97	348	334	128	472
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	135	76	211	140	85	225
Contrato de duración determinada o temporal	116	21	137	204	43	247
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	251	97	348	140	85	225
Tercerizados	23	3	26	204	43	247

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	91,30%	8,70%	87,50%	12,50%
Jefe	60,71%	39,29%	63,33%	36,67%
Empleado	45,45%	54,55%	68,21%	31,79%
Operario	76,28%	23,72%	100,00%	0,00%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gerente	30,43%	52,17%	17,39%	25,00%	45,83%	29,17%
Jefe	3,57%	57,14%	39,29%	3,45%	58,62%	37,93%
Empleado	43,18%	40,91%	15,91%	21,24%	51,33%	27,43%
Operario	25,30%	48,22%	26,48%	5,08%	47,46%	47,46%



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017		Total
	Hombres	Mujeres	
POR TIPO DE EMPLEO			
Jornada completa	783	1.225	2.008
Tiempo parcial	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO			
Contrato indefinido o permanente	78	354	432
Contrato de duración determinada o temporal	705	871	1.576
Pasantías	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS			
Propios	783	1.225	2.008
Tercerizados	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017	
	Hombres	Mujeres
Director	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	100,00%
Jefe	14,81%	85,19%
Empleado	41,67%	58,33%
Operario	39,26%	60,74%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	50,00%	50,00%
Jefe	18,52%	66,67%	14,81%
Empleado	45,00%	51,67%	3,33%
Operario	36,67%	39,47%	23,86%



CORPORATIVO

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	65	35	100	60	31	91
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	65	34	99	58	29	87
Contrato de duración determinada o temporal	0	1	1	2	2	4
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	65	35	100	60	31	91
Tercerizados	0	0	0	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	76,92%	23,08%	73,68%	26,32%
Jefe	60,71%	39,29%	53,33%	46,67%
Empleado	55,00%	45,00%	61,22%	38,78%
Operario	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%	50,00%	50,00%
Gerente	0,00%	80,77%	19,23%	0,00%	84,21%	15,79%
Jefe	7,14%	78,57%	14,29%	0,00%	60,00%	40,00%
Empleado	37,50%	52,50%	10,00%	26,53%	63,27%	10,20%
Operario	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

TASA NUEVAS CONTRATACIONES POR PAÍS • 2017 • GRI 401-1

	Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú	Corporativo
Total nuevas contrataciones	2,39%	0,93%	3,45%	4,28%	23,0%
Menores de 30 años	8%	60%	50%	44%	48%
Entre 30 y 44 años	54%	40%	50%	29%	48%
Mayores a 45 años	38%	0%	0%	9%	4%

*Estas tasas se calculan como el ratio entre el total de nuevas contrataciones y la cantidad total de empleados

ROTACIÓN DEL PERSONAL • 2017 • GRI 401-1

	ARGENTINA		URUGUAY		SUDÁFRICA		PERÚ		CORPORATIVO	
	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹
Rotación total	79	18,1%	18	0,16%	21	9%	21	13,91%	18	18,2%
POR GÉNERO										
Mujeres	14	30.40%	5	0,04%	5	2%	9	5.96%	7	20.60%
Hombres	65	16.60%	13	0,11%	16	7%	12	7.95%	11	16.90%
POR EDAD										
Menores de 30 años	7	38.90%	3	0,02%	5	2%	2	1.32%	6	37.5%
Entre 30 y 44 años	21	11.50%	9	0,08%	9	4%	12	7.95%	8	11.80%
Mayor a 45 años	51	21.50%	6	0,05%	7	3%	7	4.64%	4	26.70%

¹ A partir de 2017, se toma como base de cálculo a los empleados permanentes de la compañía.

HORAS DE FORMACIÓN POR COLABORADOR • GRI 404-1

	Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú	Corporativo	Promedio global
Promedio horas formación por empleado	8,20	7,02	2,76	-	17,98	8,99
POR GÉNERO						
Hombres	5,42	10,03	0,38	-	6,70	5,63
Mujeres	4,24	23,42	2,31	-	5,82	8,95
POR CATEGORÍA						
Country Manager	36,00	-	2,00	-	-	19,00
Director	74,00	-	-	-	29,75	47,38
Gerente	103,91	44,6	15,78	-	20,09	46,10
Jefe	70,41	47,2	-	-	19,40	45,67
Supervisor/coordinador/responsable	22,12	28,16	4,16	-	5,52	14,99
Encargado	13,92	4,21	-	-	-	9,06
Capataz	8,28	35,8	-	-	-	22,04
Analista/adm./asist./aux	29,39	14,08	36,55	-	27,46	26,87
Operario	5,06	5,31	45,33	-	-	18,57
Promedio horas formación por empleado	4,67	3	6,32	2,02	4,74	4,15
POR GÉNERO						
Hombres	4,60	3	5,99	-	6,13	4,93
Mujeres	4,97	2	3,07	-	3,85	3,47
POR CATEGORÍA						
Country Manager	67,50	-	4	78	-	49,83
Director	-	-	-	-	25,75	25,75
Gerente	45,78	-	17,76	107	49,65	55,04
Jefe	26,27	19	25,23	15	18,91	5,00
Supervisor/coordinador/responsable	14,59	793	-	8,9	21,70	209,55
Encargado	4,66	10	-	-	-	7,33
Capataz	3,86	-	-	-	-	3,86
Analista/adm./asist./aux	10,17	5	11,88	4,1	24,14	11,05
Operario	2,91	2	5,43	1,7	-	3,01

Las celdas en blanco no aplican a la locación dada su estructura. • Perú: Se tomaron datos a partir de agosto 2017 y sin distinción de género.

Argentina: El promedio de hora de Country manager es elevado por la implementación del sistema IBP. • Uruguay: el promedio de hora elevado en la categoría supervisor es por la participación de uno de ellos en MBA.

URUGUAY • EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO • 2017 • GRI 404-3

POR NIVEL JERÁRQUICO

Gerente	0,16
Jefe	0,52
Empleados	0,30

POR GÉNERO

Femenino	0,30
Masculino	0,69

PERÚ • EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO • 2017 • GRI 404-3

Categoría de Personal	Colaboradores Mujeres Evaluadas	Colaboradores Hombres Evaluados	Colaboradores Evaluados
Analista/Asistente/Aux.	0%	0%	0%
Supervisor/Coordinador	0%	0%	0%
Subgerente/Jefe	50%	47%	11%
Gerente	0%	75%	75%
Total	9%	26%	20%

*Participaron del proceso empleados con más de 4 meses de antigüedad en la compañía.

CONDICIONES LABORALES

PERMISO PARENTAL • 2017 • GRI 404-3

	ARGENTINA		URUGUAY		PERÚ		CORPORATIVO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados que ejercieron su derecho a licencia por maternidad/paternidad	3	5	4	2	7	1	1	6
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su licencia por maternidad/paternidad	3	5	4	2	7	1	1	6
Índices de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que ejercieron la licencia por maternidad/paternidad	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La información corresponde a la nómina fuera de convenio



SALUD Y SEGURIDAD*

*Perú no se reporta porque se incorporó a San Miguel en agosto 2017

ARGENTINA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de absentismo (TA) ¹	2,38	0,42	2,1	0,3	0	0
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²	1,73	0,17	4,10	0,20	1,26	0,28
Cantidad de víctimas mortales	0	0	0	0	0	0
Índice de enfermedades profesionales	0,50	0	0	0	0,43	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)	0,69	0,12	0,9	0,1	0	0,82
Tasa de frecuencia de accidentes	0,01	0,001	-	-	-	-

URUGUAY • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de absentismo (TA) ¹	0	0	2,1	0,3	0	0
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²	0,50	0,05	4,1	0,2	1,26	0,28
Cantidad de víctimas mortales	0	0	0	0	0	0
Índice de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0,43	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)	0,04	0,05	0,9	0,1	0	0,82

SUDÁFRICA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2					
	2017		2016		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Tasa de absentismo (TA) ¹			6,5	3,4	0,24
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²			1,3	3,7	1,8
Cantidad de víctimas mortales			0	0	0
Índice de enfermedades profesionales			0	0	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales			0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales			0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)			0,13	0,18	0,16

¹ Cantidad de ausencias/cantidad de días trabajados*100. ²Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores promedio*100

ARGENTINA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS INDEPENDIENTES • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ² (Contratistas)	1,15	0,14	1,45	0,3	1,26	0,28

² Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores promedio*100. En Perú y Uruguay no hay contratistas independientes.

SUDÁFRICA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS INDEPENDIENTES • GRI 403-2		Total
Gender		
Female Total		27
Male Total		76

COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL • GRI 403-1

ARGENTINA

Llevamos a cabo Comités de Seguridad mensuales de los que participaron encargados, capataces, supervisores y gerentes. Se abordaron temas propuestos por el equipo de Seguridad e Higiene y por los empleados y delegados gremiales. De cada tema, se realizó un seguimiento. Además, realizamos los siguientes avances:

- Se continuó trabajando en la restricción de ingreso al área de circulación de autoelevadores.
- Se instalaron semáforos y sirenas en zonas de movimiento de autoelevadores.

- Colocación de línea de vida para el encarpado de camiones.
- Colocación de protecciones fijas en finales de líneas de cintas transportadoras.
- Instalación de luces de emergencia en toda la planta.
- Reparación de pérdida de agua de la red de incendio.
- Reducción de velocidad en todos los autoelevadores.
- Demarcaciones y ampliación de la señalización en algunos sectores.
- Proyecto Aconquija.
- Adaptación / Construcción de carros de traslado para las distintas operaciones (campo).

- Colocación de protecciones en partes móviles.
- Colocación de protección para evitar el sol a los formuladores (campo).
- Colocación de dispenser de agua.
- Construcción de quinchos, terrazas en lotes con pendiente.
- Acondicionamiento del depósito de ácido.
- Construcción de depósito para envases de productos químicos vacíos.
- Colocación de luces de emergencias en oficinas.
- Actualizamos los planos de evacuación.

URUGUAY

Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacional, a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Los Comités están compuestos por: Jefes de zona, Representante de Salud y Seguridad, Recursos Humanos, Gerencia, Representante/s de los trabajadores, Responsables en general.

EN 2017...

- *Adquirimos el software IBV.*
- *Realizamos un estudio ergonómico de los puestos de trabajo en Packing.*

SUDÁFRICA

El comité de Seguridad e Higiene está compuesto en un 50% por gerentes/jefes/coordinadores/supervisores y en otro 50% por colaboradores. Estos últimos son designados como referentes de primeros auxilios y representantes de seguridad en sus lugares de trabajo, previo a entrenamientos para que desarrollen su rol de forma efectiva.

Los encuentros del comité suceden cada 3 meses. Las acciones que se proponen allí se colocan en un registro en el que semanalmente se van corroborando los avances.

EN 2017...

- *Se realizó la introducción de Safety Alert: un localizador que resalta los riesgos que se han detectado en las lesiones/incidentes de las últimas semanas.*
- *Se realizó la auditoría de seguridad semanal para garantizar el cumplimiento de las leyes y los procedimientos.*
- *Se desarrolló la evaluación de riesgos para Farms and Packhouse y se implementaron medidas para garantizar el riesgo cuando se mitigaba o reducía.*
- *Se realizaron inspecciones diarias en las maquinarias de trabajo para garantizar que estas estuvieran en buen estado antes que los empleados las usaran.*

PERÚ

Contamos con 2 Comités formados por representantes de los trabajadores y San Miguel:

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

De requerimiento legal, este Comité es paritario y está conformado por 5 miembros de los trabajadores (de las áreas de Operaciones Agrícolas de ambas sedes) y 5 miembros de la empresa. Se reúnen una vez al mes y su principal objetivo es velar por el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud.

COMITÉ DE BIENESTAR

Propuesto para mejorar el clima de la empresa en cada uno de los fundos. Está conformado por 3 representantes de los trabajadores y el Coordinador de Desarrollo y Bienestar, miembro del equipo de Recursos Humanos de parte de la empresa.

Una de las tareas del Comité es abrir los buzones de sugerencias y asegurar que toda la información recogida sea comunicada a las Jefaturas y Gerencia de Recursos Humanos. Otra tarea es hacer seguimiento a las respuestas de las quejas o sugerencias del buzón y reportar los comentarios recogidos del campo que nos permitan mejorar las condiciones del trabajo.

EN 2017...

- *Realización de capacitaciones generales y específicas por riesgo.*
- *Monitoreos Ocupacionales.*
- *Entrega de equipos de protección personal por cada tipo riesgo.*
- *Inspecciones programadas e imprevistas de Seguridad.*
- *Charlas de 5 minutos.*
- *Programa de Tarjetas Stop.*
- *Programa de vigilancia de salud ocupacional.*

CAPACITACIONES EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

ARGENTINA

Implementamos un plan de capacitación general que abarcó todos los ámbitos de la compañía e incluyó actividades en las que se abordaron diferentes temáticas:

- Primeros auxilios
 - Control de incendio
 - Brigada de Emergencia
 - Conducción segura de autoelevador y tracto elevador
 - Manejo de agroquímicos
 - Conducción segura de automóviles y motocicletas
 - Seguridad vial
 - Riesgos generales
 - Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la cosecha de citrus
 - Prevención de accidentes de trabajo en tareas de selección de fruta
 - Prevención de accidentes de trabajo en operaciones con pegadoras de caja
 - Prevención de accidentes de trabajo en embalado de fruta
 - Manejo de máquinas agrícolas
 - Buenas prácticas agrícolas
 - Buzón de ideas y sugerencias
 - Inducción de Higiene y Seguridad para todo el personal de temporada
- Plan de contingencias para brigadistas
 - Primeros Auxilios para brigadistas
 - Prevención y lucha contra incendios para brigadistas
 - Manipulación de sustancias peligrosas
 - Capacitación charlas de 5 minutos para supervisores y operarios:

- Filtrado de aceite;
- Almacenamiento y maniobras seguras con amoníaco;
- Operación de compresores;
- Operación de destilería;
- Trabajos en cámaras frigoríficas;
- Operación de planta de efluentes;
- Preparado de envases, manejo de envasadoras, manipulación de productos químicos, operación de tanques y tableros;
- Operación y limpieza y mantenimiento de extractoras;
- Operación y limpieza de centrifugas;
- Operación de concentradores, sip de soda, ultrafiltros;
- Operación de hornos y presecadores
- Envasador de polvillo;
- Operación de planta lavadora de cáscara;
- Proceso de compactado y paletizado de cáscara; entre otras.

El equipo de Seguridad lleva adelante un plan anual de capacitaciones que incluye temas generales y específicos de campo, de empaque y de alimentos procesados.

2.162 colaboradores entre permanentes y temporarios de San Miguel y contratistas capacitados



1.524 empleados capacitados en temas generales y específicos

2.043 en charlas de 5 minutos de prevención

100% del personal de cosecha fue formado a través de capacitaciones por video

URUGUAY

Se realizaron programas de inducción para las tareas a cargo del área de seguridad y supervisores de cada centro de trabajo y programas de charlas semanales de 5 minutos abordándose los siguientes temas:

- Seguridad en maquinaria
- Seguridad en cosecha
- Uso seguro de agroquímicos
- Seguridad en poda
- Manejo seguro de autoelevadores primeros auxilios
- Higiene laboral
- Seguridad en Packing
- Ergonomía
- Entrenamiento del nuevo trabajador
- Riesgo eléctrico
- Atrapamiento
- Prevención de accidentes
- Ropa protectora
- Protección para ojos, oídos, pies, manos y cabeza
- Herramientas manuales, eléctricas y cortantes
- Primeros auxilios
- Apilamiento de materiales

35 capacitaciones a 893 empleados durante 2017

SUDÁFRICA

La seguridad operacional se lleva adelante mediante una alerta de seguridad semanal, que aborda los riesgos encontrados durante la auditoría de seguridad de las semanas anteriores o de un incidente, y se repiten durante el año.

PRINCIPALES TEMAS ABORDADOS

- Manejo de productos químicos
- Lucha contra incendios
- Primeros auxilios
- Representantes de salud y seguridad
- Instrucciones para el soplador de alcohol
- Simulacro de incendio
- Seguridad de la carretilla elevadora
- Inducción de Higiene y Seguridad
- Higiene de manos y uso de PPE
- Manejo seguro de productos químicos
- Estacado seguro
- Seguridad trasera
- Seguridad de los contenedores químicos
- Protección para los oídos
- Fuego en la seguridad del hogar
- Seguridad en golpes de calor
- Seguridad de escalera
- Denuncia de lesión en servicio
- Mordedura de serpiente

799 colaboradores y 1.750 obreros fijos y eventuales fueron capacitados durante 2017

PERÚ

Se brindaron capacitaciones según el tema abordado a: colaboradores de planta empacadora, de mantenimiento y sanidad vegetal, brigadistas, de producción de fundo, de almacén, mezcladores, de aplicaciones fitosanitarias y fertirriego y de unidad médica.

CAPACITACIONES GENERALES

- Peligros en el puesto de trabajo
- Medidas de control e importancia del uso de los EPPs
- Procedimiento para casos de emergencia (sismos, incendios, accidentes, intoxicaciones, derrame de materiales peligrosos)
- Primeros Auxilios
- Salud Ocupacional: medidas de control para prevenir hipoacusia, afecciones respiratorias, afecciones osteomusculares, afecciones oftalmológicas e intoxicaciones por órganos fosforados.

CAPACITACIONES ESPECÍFICAS EN SEGURIDAD

- Medidas de seguridad en el empaque y limpieza de las líneas de proceso de cítricos y palta.
- Fuga de amoníaco
- Almacenamiento y segregación de residuos contaminados
- Fuga de GLP
- Medidas de seguridad en labores de cosecha
- Medidas de seguridad en los trabajos de riesgo (altura, caliente, energía peligrosa, sustancias peligrosas)
- Medidas de seguridad en los trabajos de almacenamiento

CAPACITACIONES ESPECÍFICAS EN SALUD

- Intoxicación por órganos fosforados
- Capacitación de ergonomía
- Intoxicación por organofosforados
- Hipoacusia
- VIH / TBC

SALUD DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA

ARGENTINA

▶ MES DEL CORAZÓN : «SIETE PASOS PARA UNA VIDA MÁS SALUDABLE»

Esta campaña de 30 días incluyó actividades de concientización (entrega de imanes y folletos educativos) y evaluaciones de tipo cardiovascular, endocrinológica y exámenes complementarios (ECG y laboratorio) a 203 colaboradores. Además, elaboramos un plan específico para colaboradores mayores de 50 años.

▶ CESACIÓN DE TABAQUISMO

Implementamos un programa voluntario de cesación tabáquica que consistió en sensibilización, consultas particulares con especialista y terapia grupal.

Recertificamos como **Empresa libre de humo de tabaco** por el Ministerio de Salud de la Provincia.

▶ VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Programa orientado a la prevención y al diagnóstico precoz de enfermedades profesionales. Evaluamos a todos los colaboradores expuestos a algún riesgo ocupacional. La iniciativa incluyó 650 exámenes clínicos de pretemporada.

▶ SE ANALIZARON LA TOTALIDAD DE EXÁMENES PERIÓDICOS REALIZADOS POR LA ART, VERIFICÁNDOSE SU CUMPLIMIENTO.

▶ PREVENCIÓN DE ADICCIONES

En cooperación con la Secretaría de Prevención y Asistencia de Adicciones del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Tucumán realizamos este programa con talleres de sensibilización en diferentes fincas y capacitación a enfermeros y otros trabajadores estratégicos.

Se continuó con los talleres: "Formador de Formadores" dirigido a voluntarios interesados en el tema.

Se filmó un documental con un trabajador ex adicto que fue difundido en distintos sectores de la Empresa. Las consultas sobre el tema a este trabajador fueron derivadas al centro de recuperación de adictos para familiares y conocidos de nuestros trabajadores y de terceros.

▶ IGUALDAD DE GÉNERO

Conmemoramos el Día de la No Violencia con diversas acciones internas de sensibilización: difusión con cartelera fija y transitoria en el servicio médico, a través de comunicados y direcciones, emails y teléfonos de lugares a donde acudir.

▶ PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Contempló a todas las embarazadas que trabajan en San Miguel, teniendo en cuenta la reubicación laboral de todas las trabajadoras embarazadas, los horarios de trabajo, eliminando horarios nocturnos y controlando a través del servicio médico la realización de los controles prenatales.

▶ EMPRESA AMIGA DE LA DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE

En cooperación con el Sistema Provincial de Salud de Tucumán, implementamos una campaña de sensibilización para promover la donación de sangre, órganos y médula ósea.

En el Día Mundial de la Donación de Sangre brindamos un espacio en el lugar de trabajo para la donación, ubicándonos en el nivel 2 de Empresas Amigas de la Donación y recertificándonos como empresa donadora. En la misma jornada, se difundió y dio a conocer sobre la donación de médula ósea, alcanzando un importante registro de donadores.

En cuanto a la donación de órganos, fuimos invitados por CUCAITUC a participar de una jornada en Plaza Independencia de Tucumán, para hacer difusión sobre la donación de órganos. Fuimos la única empresa privada presente.

▶ PUBLICAMOS EN LA REVISTA INTERNA SOMOS

- Información vinculada con nuestros programas de salud para colaboradores y sus familias.
- Conmemoramos fechas claves del calendario internacional de salud con artículos alusivos.

▶ FESTEJAMOS EL MES DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, SIENDO EL OBJETIVO DEL SERVICIO MÉDICO

- Concientizar sobre la importancia del cuidado de la salud en el trabajo
- Involucrar al personal jerárquico en la detección de situaciones y actos que afecten la salud del trabajador
- Detectar oportunamente factores de riesgos para la salud
- Instaurar el mensaje "La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos"

A través de campañas gráficas, afiches en fincas, distribución de stickers para vehículos, Revista Somos y newsletters, se difundieron los siguientes temas:

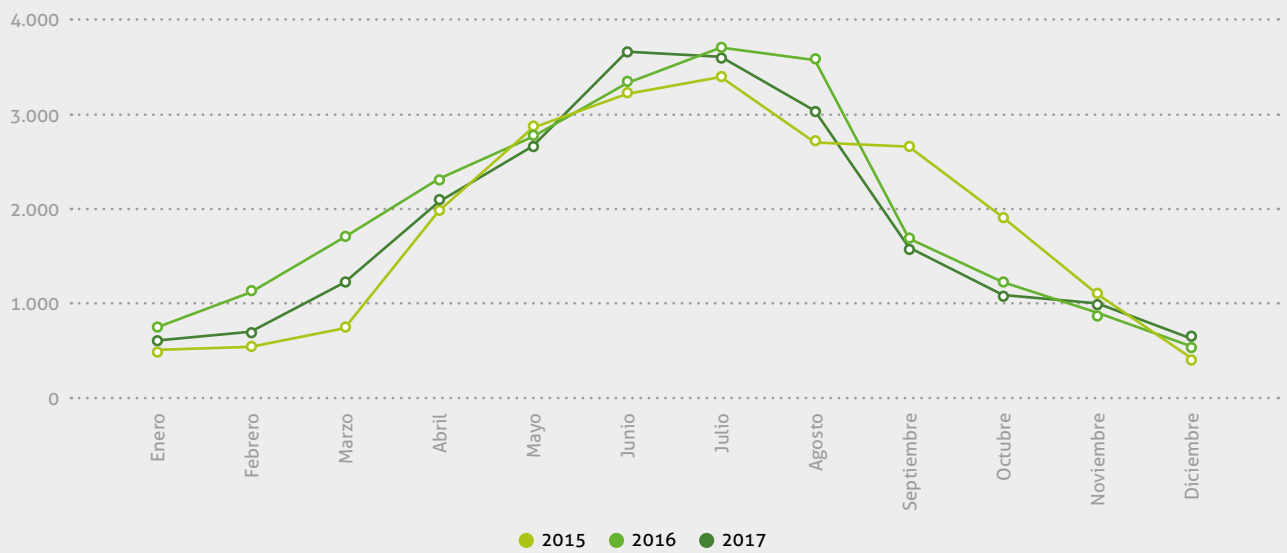
- Gestación y conducción
- Fármacos y conducción
- La maniobra de Heimlich salva vidas
- La importancia de dormir bien
- Jabones antisépticos o antibacterianos
- Inocuidad de los alimentos
- Hepatitis Vírica
- Vida saludable "alimentos que protegen los resfríos"
- Uso y abuso de drogas
- Síndrome urémico hemolítico
- Síndrome Apnea Hipopnea del sueño
- Semana de vacunación en las Américas
- Sedentarismo y dolores de espalda
- San Miguel sin violencia de género
- Alimentación saludable
- Prevenir gripes y resfríos en el trabajo

7 ▸ GESTIÓN AMBIENTAL

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

ARGENTINA

EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (ALIMENTOS PROCESADOS) • GRI 302-1
(EN MWH)



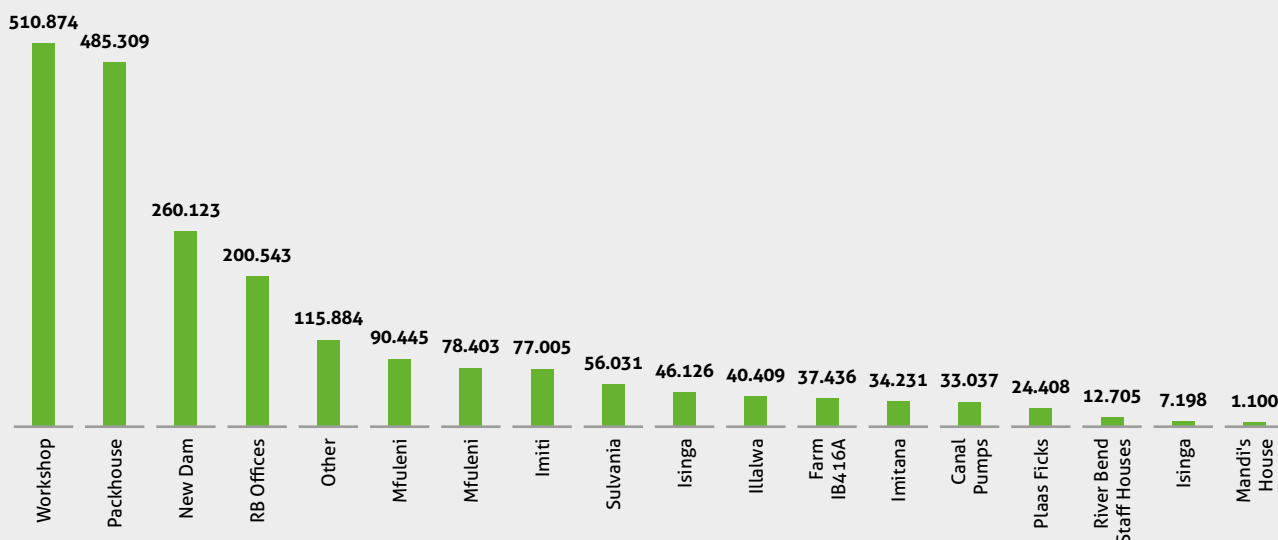
VOLUMEN DE EFLUENTE INDUSTRIAL (ALIMENTOS PROCESADOS) • GRI 302-3

Gestión de efluentes industriales	m ³ /año	Molienda (toneladas)
2013	1.196.690	236.777
2014*	533.021	99.419
2015	1.182.292	221.973
2016	1.263.415	214.297
2017	867.867	190.55

* La diferencia interanual se debe a la marcada baja en la molienda del 2014.

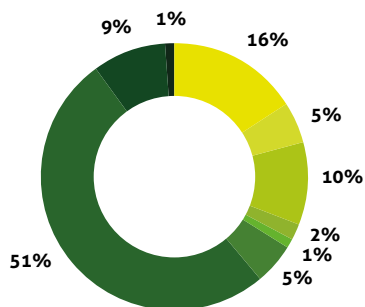


CONSUMO DE ELECTRICIDAD POR REGIONES • GRI 302-1
(EN KWH)



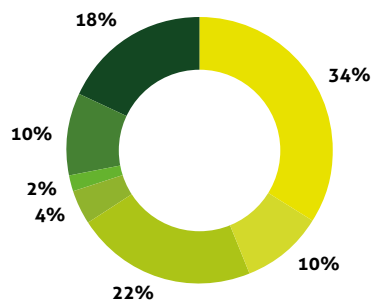
CONSUMO DE DIESEL • 2017
(EN LITROS)

CONSUMO TOTAL: 140.117 LITROS



CONSUMO DE ELECTRICIDAD EN FINCAS • 2017
(EN KWH)

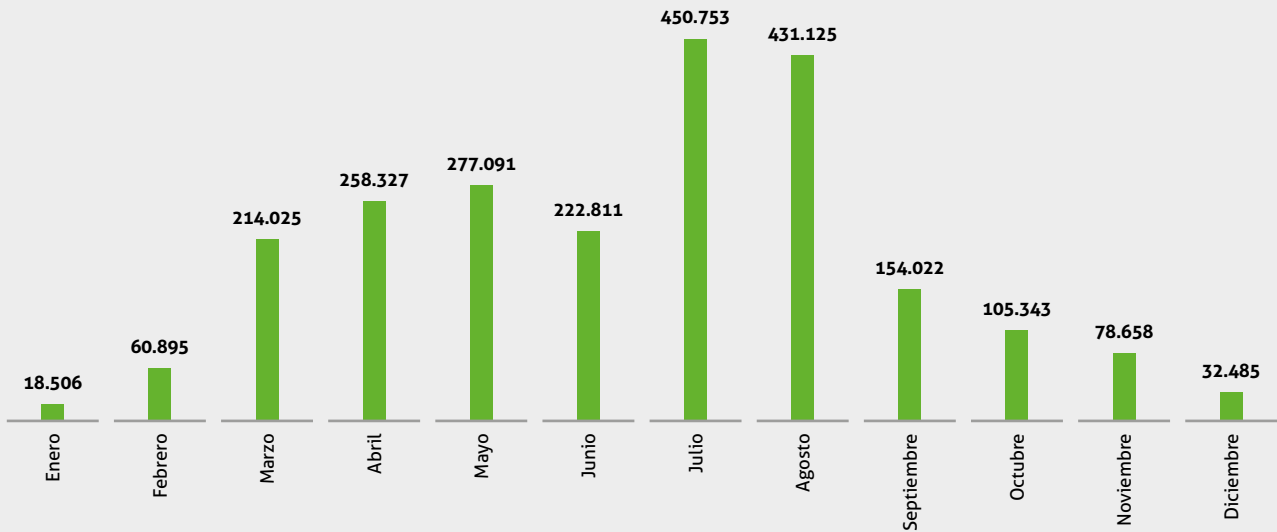
CONSUMO TOTAL: 1.450.744 kWh



- Agricultura
- Corte de arbustos
- Pulverización
- Herbicidas
- Huerta
- Logística
- Producción
- Recolección
- Contratistas



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (PLANTA DE EMPAQUE CHINCHA) • 2017 • GRI 302-1
(EN KWH)



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA • 2017 • CHEPEN	
Mes	Consumo en KWh
Enero	46.8108
Febrero	41.9243
Marzo	42.8118
Abril	38.6949
Mayo	38.5122
Junio	43.9398
Julio	41.7424
Agosto	39.7932
Septiembre	58.9078
Octubre	93.1565
Noviembre	96.8341
Diciembre	94.0367
Total	677.1645

CONSUMO DE GLP M ³ (PLANTA DE EMPAQUE) • 2017 • CHINCHA		
Mes	Línea de Cítrico	Línea de Palta
Enero	0	0
Febrero	0	0
Marzo	102.9	0
Abril	137.4	0
Mayo	616.8	421.7
Junio	795.2	404.6
Julio	3330.6	482.8
Agosto	4011.8	38.7
Septiembre	536.5	0
Octubre	0	0
Noviembre	0	0
Diciembre	0	0
Total	9531.2	1347.8

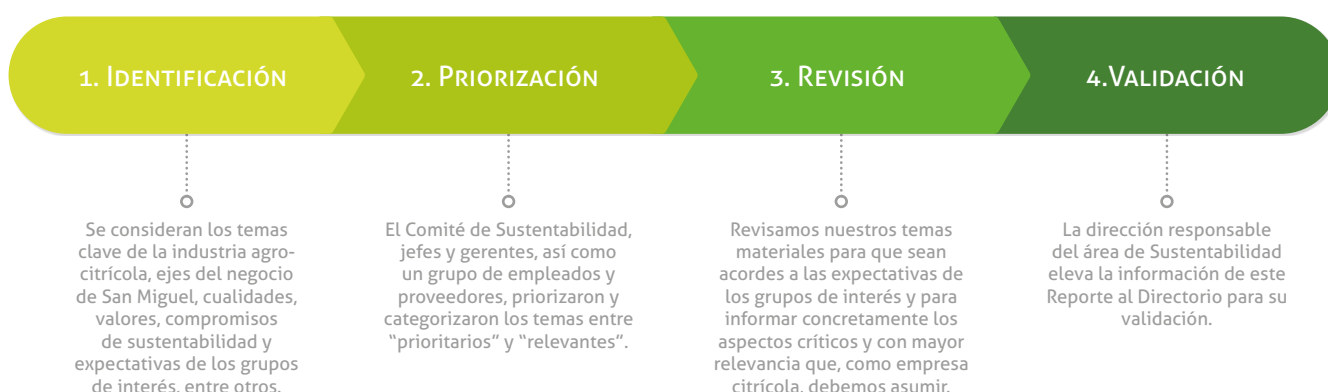
10 ▶ GESTIÓN TÉCNICA DE ESTE REPORTE

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Como cada año, la elaboración de este Reporte de Sustentabilidad implica un proceso dentro de nuestra Compañía que activa la participación de todas las áreas para responder concretamente sobre temas relevantes de nuestra gestión del negocio citrícola.

En el Reporte anterior revisamos la materialidad identificando aquellos temas prioritarios para la Compañía y sus grupos de interés, surgiendo una nueva Matriz de Materialidad.

Las etapas de elaboración de materialidad, según lineamientos GRI fueron las siguientes:



NUESTROS TEMAS MATERIALES Y EL IMPACTO EN LOS GRUPOS DE INTERÉS

Esta es nuestra evaluación del impacto de cada tema material sobre nuestros grupos de interés. Asimismo, presentamos la relación entre nuestros temas materiales y los nuevos Estándares GRI temáticos.

Temas materiales	Estándares GRI temáticos relacionados	GRUPOS DE INTERÉS						
		A	Col	P	C	CL	G	MA
NEGOCIO • PROMOVER LA GESTIÓN RESPONSABLE DEL NEGOCIO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN								
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL	GRI 205: Anticorrupción 2016	✓	✓	×	✓	×	✓	×
	GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESTRATEGIA DEL NEGOCIO A LARGO PLAZO	GRI 201: Desempeño económico 2016	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
COMPETENCIA JUSTA	GRI 206: Competencia desleal 2016	✓	×	✓	×	✓	✓	×
RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 406: No discriminación 2016							
	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	×	✓	✓	✓	×	×	×
	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	×	✓	✓	✓	×	×	×
	GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos							
PROVEEDORES • CONTRIBUIR CON NUESTRA RED DE PROVEEDORES EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE SU NEGOCIO								
EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	×	×	✓	×	×	×	×
	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	×	×	✓	✓	×	×	×
LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL	GRI 408: Trabajo infantil 2016	×	×	✓	✓	×	×	×
PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE SUMINISTRO	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	×	×	✓	×	✓	×	×
	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016							
PRÁCTICAS LABORALES • DESARROLLAR A LAS PERSONAS EN SUS DIMENSIONES HUMANA Y ECONÓMICA								
ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO	GRI 401: Empleo 2016	✓	✓	×	×	×	×	×
	GRI 404: Formación y enseñanza 2016							
CONCILIACIÓN TRABAJO Y VIDA PERSONAL	GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	×	✓	×	×	×	×	×

Temas materiales	Estándares GRI temáticos relacionados	GRUPOS DE INTERÉS						
		A	Col	P	C	CL	G	MA
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2016	x	✓	x	x	x	x	x
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	x	✓	x	x	x	x	x
GESTIÓN DEL PERSONAL TEMPORARIO	GRI 401: Empleo 2016	x	✓	x	✓	x	x	x
CLIENTES • INTERPRETAR LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES Y LOGRAR SATISFACERLAS CON INTEGRIDAD								
FOMENTO DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	x	x	x	✓	✓	x	x
ATENCIÓN AL CLIENTE	Satisfacción del cliente	x	x	x	x	✓	x	x
SEGURIDAD ALIMENTARIA	GRI 417: Marketing y etiquetado 2016							
	Alimentos saludables y accesibles	x	x	x	✓	✓	x	x
	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016							
MEDIO AMBIENTE • UTILIZAR RESPONSABLEMENTE Y CON AUSTERIDAD LOS RECURSOS NATURALES								
USO EFICIENTE DEL AGUA	GRI 303: Agua 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
GESTIÓN DE EFLUENTES	GRI 306: Efluentes y residuos 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
GESTIÓN DE RESIDUOS	GRI 306: Efluentes y residuos 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
MANEJO SUSTENTABLE DEL SUELO	GRI 301: Materiales 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
	GRI 304: Biodiversidad 2016							
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	GRI 304: Biodiversidad 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
EFICIENCIA ENERGÉTICA	GRI 302: Energía 2016	x	x	x	✓	x	✓	✓
CAMBIO CLIMÁTICO Y CONSERVACIÓN DEL ECOSISTEMA	GRI 305: Emisiones 2016							
	GRI 304: Biodiversidad 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
AGRICULTURA SUSTENTABLE	GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
COMUNIDAD • ACOMPAÑAR EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES EN NUESTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN								
EDUCACIÓN	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x
NUTRICIÓN	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x
	Alimentos saludables y accesibles							
VIVIENDA	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x

REFERENCIAS

- A:** Accionistas y gobierno empresario
- Col:** Colaboradores
- P:** Proveedores
- C:** Comunidad
- CL:** Clientes y consumidores
- G:** Gobierno, Estado y autoridades públicas
- MA:** Medio ambiente

NUESTROS REPORTES DE SUSTENTABILIDAD



Este **Reporte de Sustentabilidad 2017** es de distribución gratuita y está al alcance a todos los grupos de interés que lo soliciten. Su versión digital se encuentra disponible en www.sanmiguelglobal.com.

Elaborado por el área de Relaciones Institucionales, Calidad y Sustentabilidad de San Miguel.

Facilitador Externo:
ReporteSocial, www.reportesocial.com.

NUESTRO SITIO WEB

www.sanmiguelglobal.com

 SanMiguelGlobal  @SanMiguelGlobal
 SanMiguelGlobal  SanMiguelGlobal

SEDE CENTRAL

Cazadores de Coquimbo 2860, Torre 2 - Piso 1
(1605) Vicente López - Buenos Aires - Argentina
Tel.: +54 11 4721 8300

ARGENTINA

Lavalle 4001
(T4000BAC) San Miguel de Tucumán - Tucumán
Tel.: +54 381 451 2600

URUGUAY

Colonia 950, Piso 9
(11100) Montevideo
Tel.: +59 82 903 1303

SUDÁFRICA

Ground 1, B Block, Walmer Park Office Suites
16th Avenue Walmer. Port Elizabeth (6001)
Tel.: +27 41 368 9015

PERÚ

Chinchón 1018, piso 5
(15046) San Isidro, Lima
Tel.: +511 706 2241



ANEXO

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD 2017

SOMOS PARTE



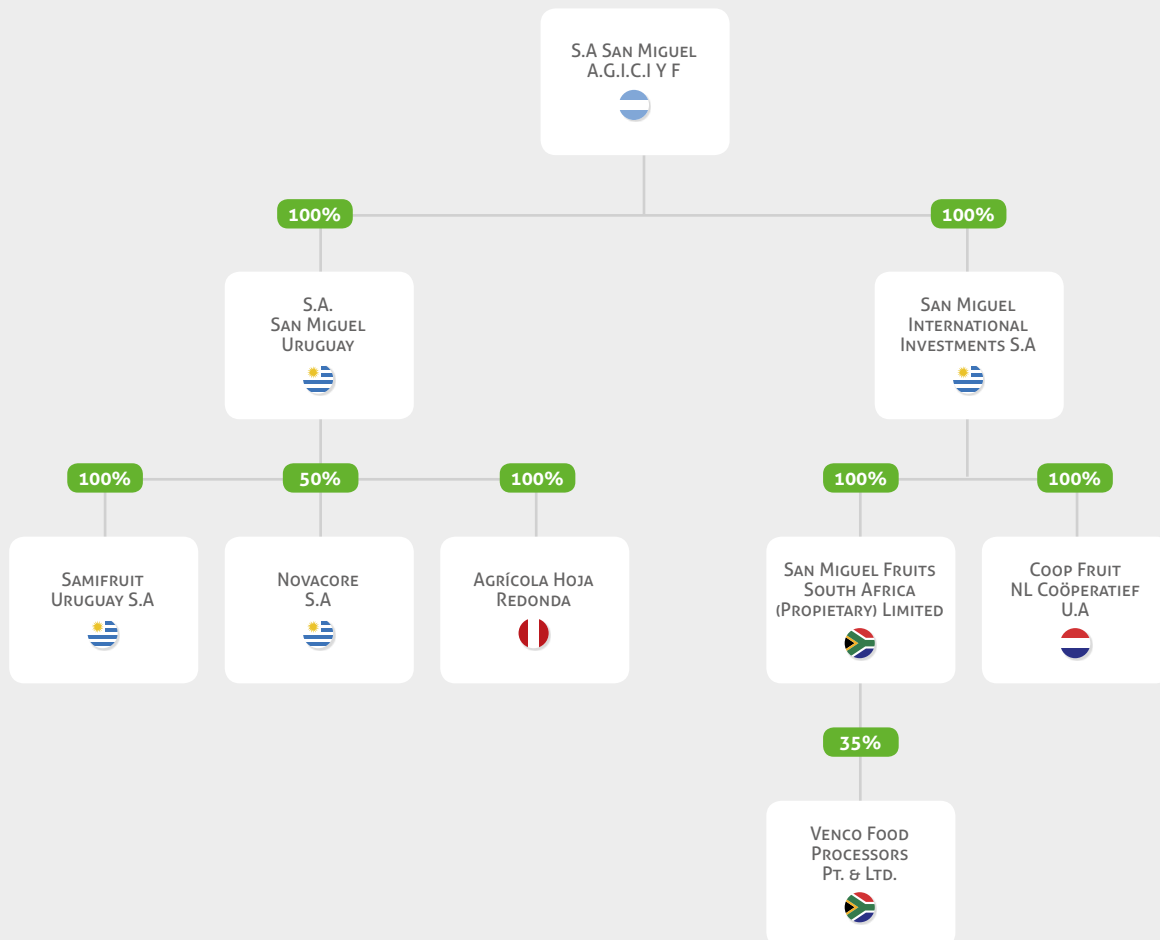
Sobre este Anexo del Reporte de Sustentabilidad

En este documento se incluye información complementaria a la publicada en el Reporte y de utilidad para nuestros grupos de interés clave y esfera de influencia. Dicha información amplía en detalle los temas materiales mencionados en el cuerpo del Reporte, que por su extensión y complejidad fueron incluidos en esta publicación. Todos ellos están debidamente identificados en la versión completa con la siguiente referencia: [📄](#)

 **San Miguel**

1 ▶ SOMOS SAN MIGUEL

EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE SAN MIGUEL • GRI 102-45



3 ▶ PRÁCTICAS JUSTAS EN NUESTRAS OPERACIONES

CANTIDAD DE PROVEEDORES POR PAÍS • GRI 102-9

País	2017	2016	2015
Argentina	684	580	553
Uruguay	513	342	408
Sudáfrica	409	288	188
Perú*	699	-	-
Total	2.305	1.210	1.149

ARGENTINA • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores ¹	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	147	20.876.665	165	21.488.152	150	21.583.967,67
Materiales indirectos	181	5.230.893	302	8.169.789	265	7.493.700,26
Activos y servicios	247	17.226.794	291	20.792.136	307	13.823.583,50
Otros ²	109	1.080.043	-	-	-	-
Total	684	44.414.395	758	50.450.077	722	42.901.251

URUGUAY • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	51	3.889.860	47	3.309.091	52	2.927.377,34
Materiales indirectos	142	1.088.376	274	1.670.855	152	885.426,47
Activos y servicios	161	2.559.890	140	1.447.161	204	3.525.520,93
Otros ²	159	1.576.772	-	-	-	-
Total	513	9.114.898	461	6.427.107	408	7.338.325

SUDÁFRICA • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017		2016		2015	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	27	3.110.884	29	3.375.644	21	1.877.516
Materiales indirectos	66	590.928	188	2.264.282	41	423.790
Activos y servicios	231	6.527.837	225	4.148.640	126	1.895.791
Otros ²	85	1.048.375	-	-	-	-
Total	409	11.278.024	442	9.788.566	188	4.197.096

PERÚ³ • PROVEEDORES POR TIPO DE INSUMO • GRI 102-9

Insumo	2017	
	Cantidad de proveedores	Monto en compras en USD
Materiales productivos	114	12.968.448
Materiales indirectos	134	4.009.818
Activos y servicios	451	13.187.240
Total	699	30.165.506

* Un mismo proveedor puede suministrar más de un tipo de insumo. ¹ Incluye proveedores locales y del exterior. ² Materiales o servicios sin código SAP asociado en nuestro sistema informático por tratarse de compras eventuales o por única vez. ³ San Miguel Perú se incorpora en 2017.

5 ▶ ASUNTOS DE CLIENTES

VENTAS POR CANAL • GRI 102-6

Canal	2017*	2016
Category Managers	16%	38%
Distribuidores	21%	14%
Supermercados	21%	24%
Mayoristas	33%	22%
Brokers	9%	2%

*En 2017 se modificó la categorización de los canales de venta.

6 ▶ PRÁCTICAS LABORALES

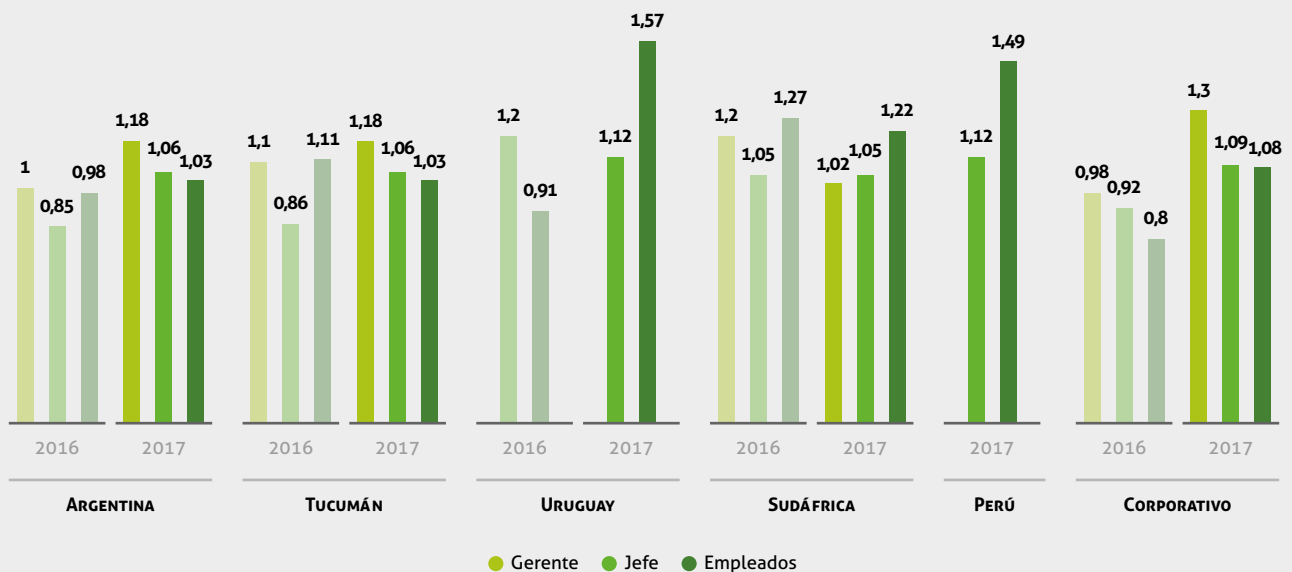
COLABORADORES EN NÚMEROS

		EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS • GRI 102-8				
		Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú*	Corporativo
A JULIO 2017	Permanente	463	123	227	-	105
	Temporario	630	1.327	1.029	-	0
	Total	1.093	1.520	1.256	-	105
A JULIO 2016	Permanente	530	146	215	-	93
	Temporario	683	1.299	1.033	-	1
	Total	1.213	1.445	1.248	-	94
A DICIEMBRE 2017	Permanente	437	115	211	432	99
	Temporario	568	424	137	1.576	1
	Total	1.005	539	348	2.008	100
A DICIEMBRE 2016	Permanente	507	131	225	-	87
	Temporario	618	412	247	-	4
	Total	1.125	543	472	-	91

*Perú se incorporó en agosto 2017. Por el periodo de su incorporación, los colaboradores temporarios corresponden a la campaña de uva. En 2018 se incorporarán los de la campaña de palta y mandarinas.

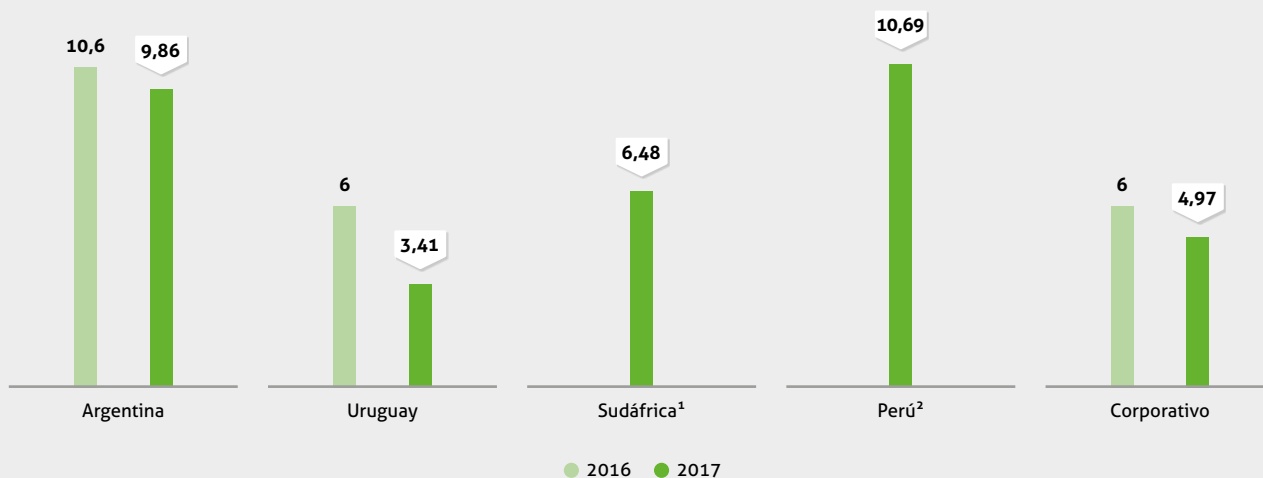
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES • GRI 405-2



Metodología de cálculo: cociente entre el sueldo básico de hombres y el sueldo básico de mujeres.
*En diciembre de 2017 no hubo Gerentes de género femenino en Uruguay

COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL ENTRE EL COLABORADOR MEJOR PAGO Y LA COMPENSACIÓN MEDIA ANUAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS • GRI 102-38



¹ Este indicador comienza a medirse a partir de 2017 en Sudáfrica.

² San Miguel Perú se incorpora en 2017.

RELACIÓN ENTRE EL INCREMENTO PORCENTUAL DE LA COMPENSACIÓN TOTAL DEL COLABORADOR MEJOR PAGO Y EL INCREMENTO PORCENTUAL PROMEDIO DE LA COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS¹ • GRI 102-39

	2017	2016
Argentina	0,81	1,0
Uruguay	0,99	-
Sudáfrica	0,72	-
Perú ²	-	-
Corporativo	1,12	-

¹ Este indicador se calculaba teniendo en cuenta todos los países en un total. Desde 2017 comenzaremos a reportarlo por cada país.

² En Perú no hubo revisión salarial durante 2017.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	893	111	1.004	985	139	1.124
Tiempo parcial	1	0	1	1	0	1
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	391	46	437	444	63	507
Contrato de duración determinada o temporal	503	65	568	541	75	616
Pasantías	0	0	0	1	1	2
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	894	111	1.005	987	138	1.125
Tercerizados	162	3	165	157	1	158

* Incluye empleados propios y externos. ** Esta categoría incluye líderes, supervisores y coordinadores (mandos medios.)

***La reexpresión de esta información con respecto a años anteriores se debe al cambio en la metodología.

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	100,00%	0,00%	90,91%	9,09%
Jefe	82,22%	17,78%	75,00%	25,00%
Empleado	68,18%	31,82%	75,23%	24,77%
Operario	91,75%	8,25%	91,19%	8,81%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gerente	0,00%	53,85%	46,15%	0,00%	45,45%	54,55%
Jefe	3,33%	56,67%	40,00%	5,56%	61,11%	33,33%
Empleado	29,55%	52,27%	18,18%	13,55%	50,47%	35,98%
Operario	8,50%	45,32%	46,18%	8,00%	43,34%	48,67%



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	425	114	539	415	128	543
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	76	39	115	88	42	130
Contrato de duración determinada o temporal	349	75	424	327	86	413
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	425	114	539	415	128	543
Tercerizados	0	0	0	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Jefe	78,13%	21,88%	80,00%	20,00%
Empleado	36,36%	63,64%	61,67%	38,33%
Operario	80,58%	19,42%	77,94%	22,06%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%	33,33%	66,67%
Jefe	3,13%	37,50%	59,38%	0,00%	60,00%	40,00%
Empleado	13,64%	72,73%	13,64%	25,00%	50,00%	25,00%
Operario	41,54%	38,00%	20,88%	40,47%	40,26%	19,27%





DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	251	97	348	334	128	472
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	135	76	211	140	85	225
Contrato de duración determinada o temporal	116	21	137	204	43	247
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	251	97	348	140	85	225
Tercerizados	23	3	26	204	43	247

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	91,30%	8,70%	87,50%	12,50%
Jefe	60,71%	39,29%	63,33%	36,67%
Empleado	45,45%	54,55%	68,21%	31,79%
Operario	76,28%	23,72%	100,00%	0,00%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gerente	30,43%	52,17%	17,39%	25,00%	45,83%	29,17%
Jefe	3,57%	57,14%	39,29%	3,45%	58,62%	37,93%
Empleado	43,18%	40,91%	15,91%	21,24%	51,33%	27,43%
Operario	25,30%	48,22%	26,48%	5,08%	47,46%	47,46%



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017		Total
	Hombres	Mujeres	
POR TIPO DE EMPLEO			
Jornada completa	783	1.225	2.008
Tiempo parcial	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO			
Contrato indefinido o permanente	78	354	432
Contrato de duración determinada o temporal	705	871	1.576
Pasantías	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS			
Propios	783	1.225	2.008
Tercerizados	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017	
	Hombres	Mujeres
Director	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	100,00%
Jefe	14,81%	85,19%
Empleado	41,67%	58,33%
Operario	39,26%	60,74%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	0,00%	50,00%	50,00%
Jefe	18,52%	66,67%	14,81%
Empleado	45,00%	51,67%	3,33%
Operario	36,67%	39,47%	23,86%



CORPORATIVO

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES • GRI 102-8

	2017			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
POR TIPO DE EMPLEO						
Jornada completa	65	35	100	60	31	91
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE CONTRATO						
Contrato indefinido o permanente	65	34	99	58	29	87
Contrato de duración determinada o temporal	0	1	1	2	2	4
Pasantías	0	0	0	0	0	0
POR TIPO DE EMPLEADOS						
Propios	65	35	100	60	31	91
Tercerizados	0	0	0	0	0	0

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO • GRI 405-1

Categoría	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Director	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Gerente	76,92%	23,08%	73,68%	26,32%
Jefe	60,71%	39,29%	53,33%	46,67%
Empleado	55,00%	45,00%	61,22%	38,78%
Operario	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD • GRI 405-1

Categoría	2017			2016		
	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45	Menores de 30	Entre 30 y 44	Mayores de 45
Director	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%	50,00%	50,00%
Gerente	0,00%	80,77%	19,23%	0,00%	84,21%	15,79%
Jefe	7,14%	78,57%	14,29%	0,00%	60,00%	40,00%
Empleado	37,50%	52,50%	10,00%	26,53%	63,27%	10,20%
Operario	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

TASA NUEVAS CONTRATACIONES POR PAÍS • 2017 • GRI 401-1

	Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú	Corporativo
Total nuevas contrataciones	2,39%	0,93%	3,45%	4,28%	23,0%
Menores de 30 años	8%	60%	50%	44%	48%
Entre 30 y 44 años	54%	40%	50%	29%	48%
Mayores a 45 años	38%	0%	0%	9%	4%

*Estas tasas se calculan como el ratio entre el total de nuevas contrataciones y la cantidad total de empleados

ROTACIÓN DEL PERSONAL • 2017 • GRI 401-1

	ARGENTINA		URUGUAY		SUDÁFRICA		PERÚ		CORPORATIVO	
	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹	Cantidad	% rotación ¹
Rotación total	79	18,1%	18	0,16%	21	9%	21	13,91%	18	18,2%
POR GÉNERO										
Mujeres	14	30.40%	5	0,04%	5	2%	9	5.96%	7	20.60%
Hombres	65	16.60%	13	0,11%	16	7%	12	7.95%	11	16.90%
POR EDAD										
Menores de 30 años	7	38.90%	3	0,02%	5	2%	2	1.32%	6	37.5%
Entre 30 y 44 años	21	11.50%	9	0,08%	9	4%	12	7.95%	8	11.80%
Mayor a 45 años	51	21.50%	6	0,05%	7	3%	7	4.64%	4	26.70%

¹ A partir de 2017, se toma como base de cálculo a los empleados permanentes de la compañía.

HORAS DE FORMACIÓN POR COLABORADOR • GRI 404-1

	Argentina	Uruguay	Sudáfrica	Perú	Corporativo	Promedio global
Promedio horas formación por empleado	8,20	7,02	2,76	-	17,98	8,99
POR GÉNERO						
Hombres	5,42	10,03	0,38	-	6,70	5,63
Mujeres	4,24	23,42	2,31	-	5,82	8,95
POR CATEGORÍA						
Country Manager	36,00	-	2,00	-	-	19,00
Director	74,00	-	-	-	29,75	47,38
Gerente	103,91	44,6	15,78	-	20,09	46,10
Jefe	70,41	47,2	-	-	19,40	45,67
Supervisor/coordinador/responsable	22,12	28,16	4,16	-	5,52	14,99
Encargado	13,92	4,21	-	-	-	9,06
Capataz	8,28	35,8	-	-	-	22,04
Analista/adm./asist./aux	29,39	14,08	36,55	-	27,46	26,87
Operario	5,06	5,31	45,33	-	-	18,57
Promedio horas formación por empleado	4,67	3	6,32	2,02	4,74	4,15
POR GÉNERO						
Hombres	4,60	3	5,99	-	6,13	4,93
Mujeres	4,97	2	3,07	-	3,85	3,47
POR CATEGORÍA						
Country Manager	67,50	-	4	78	-	49,83
Director	-	-	-	-	25,75	25,75
Gerente	45,78	-	17,76	107	49,65	55,04
Jefe	26,27	19	25,23	15	18,91	5,00
Supervisor/coordinador/responsable	14,59	793	-	8,9	21,70	209,55
Encargado	4,66	10	-	-	-	7,33
Capataz	3,86	-	-	-	-	3,86
Analista/adm./asist./aux	10,17	5	11,88	4,1	24,14	11,05
Operario	2,91	2	5,43	1,7	-	3,01

Las celdas en blanco no aplican a la locación dada su estructura. • Perú: Se tomaron datos a partir de agosto 2017 y sin distinción de género.

Argentina: El promedio de hora de Country manager es elevado por la implementación del sistema IBP. • Uruguay: el promedio de hora elevado en la categoría supervisor es por la participación de uno de ellos en MBA.

URUGUAY • EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO • 2017 • GRI 404-3

POR NIVEL JERÁRQUICO

Gerente	0,16
Jefe	0,52
Empleados	0,30

POR GÉNERO

Femenino	0,30
Masculino	0,69

PERÚ • EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO • 2017 • GRI 404-3

Categoría de Personal	Colaboradores Mujeres Evaluadas	Colaboradores Hombres Evaluados	Colaboradores Evaluados
Analista/Asistente/Aux.	0%	0%	0%
Supervisor/Coordinador	0%	0%	0%
Subgerente/Jefe	50%	47%	11%
Gerente	0%	75%	75%
Total	9%	26%	20%

*Participaron del proceso empleados con más de 4 meses de antigüedad en la compañía.

CONDICIONES LABORALES

PERMISO PARENTAL • 2017 • GRI 404-3

	ARGENTINA		URUGUAY		PERÚ		CORPORATIVO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados que ejercieron su derecho a licencia por maternidad/paternidad	3	5	4	2	7	1	1	6
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su licencia por maternidad/paternidad	3	5	4	2	7	1	1	6
Índices de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que ejercieron la licencia por maternidad/paternidad	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La información corresponde a la nómina fuera de convenio



SALUD Y SEGURIDAD*

*Perú no se reporta porque se incorporó a San Miguel en agosto 2017

ARGENTINA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de absentismo (TA) ¹	2,38	0,42	2,1	0,3	0	0
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²	1,73	0,17	4,10	0,20	1,26	0,28
Cantidad de víctimas mortales	0	0	0	0	0	0
Índice de enfermedades profesionales	0,50	0	0	0	0,43	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)	0,69	0,12	0,9	0,1	0	0,82
Tasa de frecuencia de accidentes	0,01	0,001	-	-	-	-

URUGUAY • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de absentismo (TA) ¹	0	0	2,1	0,3	0	0
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²	0,50	0,05	4,1	0,2	1,26	0,28
Cantidad de víctimas mortales	0	0	0	0	0	0
Índice de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0,43	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)	0,04	0,05	0,9	0,1	0	0,82

SUDÁFRICA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de absentismo (TA) ¹			6,5	3,4	0,24	0,52
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ²			1,3	3,7	1,8	0
Cantidad de víctimas mortales			0	0	0	0
Índice de enfermedades profesionales			0	0	0	0
Tasa de ausentismo por enfermedades profesionales			0	0	0	0
Tasa de días perdidos por enfermedades profesionales			0	0	0	0
Tasa de días perdidos (incluye días perdidos por enfermedad profesional y accidente)			0,13	0,18	0,16	0

¹ Cantidad de ausencias/cantidad de días trabajados*100. ²Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores promedio*100

ARGENTINA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS INDEPENDIENTES • GRI 403-2						
	2017		2016		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de lesiones por accidente (TLA) ² (Contratistas)	1,15	0,14	1,45	0,3	1,26	0,28

² Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores promedio*100. En Perú y Uruguay no hay contratistas independientes.

SUDÁFRICA • INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS INDEPENDIENTES • GRI 403-2		Total
Gender		
Female Total		27
Male Total		76

COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL • GRI 403-1

ARGENTINA

Llevamos a cabo Comités de Seguridad mensuales de los que participaron encargados, capataces, supervisores y gerentes. Se abordaron temas propuestos por el equipo de Seguridad e Higiene y por los empleados y delegados gremiales. De cada tema, se realizó un seguimiento. Además, realizamos los siguientes avances:

- Se continuó trabajando en la restricción de ingreso al área de circulación de autoelevadores.
- Se instalaron semáforos y sirenas en zonas de movimiento de autoelevadores.

- Colocación de línea de vida para el encarpado de camiones.
- Colocación de protecciones fijas en finales de líneas de cintas transportadoras.
- Instalación de luces de emergencia en toda la planta.
- Reparación de pérdida de agua de la red de incendio.
- Reducción de velocidad en todos los autoelevadores.
- Demarcaciones y ampliación de la señalización en algunos sectores.
- Proyecto Aconquija.
- Adaptación / Construcción de carros de traslado para las distintas operaciones (campo).

- Colocación de protecciones en partes móviles.
- Colocación de protección para evitar el sol a los formuladores (campo).
- Colocación de dispenser de agua.
- Construcción de quinchos, terrazas en lotes con pendiente.
- Acondicionamiento del depósito de ácido.
- Construcción de depósito para envases de productos químicos vacíos.
- Colocación de luces de emergencias en oficinas.
- Actualizamos los planos de evacuación.

URUGUAY

Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacional, a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Los Comités están compuestos por: Jefes de zona, Representante de Salud y Seguridad, Recursos Humanos, Gerencia, Representante/s de los trabajadores, Responsables en general.

EN 2017...

- Adquirimos el software IBV.
- Realizamos un estudio ergonómico de los puestos de trabajo en Packing.

SUDÁFRICA

El comité de Seguridad e Higiene está compuesto en un 50% por gerentes/jefes/coordinadores/supervisores y en otro 50% por colaboradores. Estos últimos son designados como referentes de primeros auxilios y representantes de seguridad en sus lugares de trabajo, previo a entrenamientos para que desarrollen su rol de forma efectiva.

Los encuentros del comité suceden cada 3 meses. Las acciones que se proponen allí se colocan en un registro en el que semanalmente se van corroborando los avances.

EN 2017...

- Se realizó la introducción de Safety Alert: un localizador que resalta los riesgos que se han detectado en las lesiones/incidentes de las últimas semanas.
- Se realizó la auditoría de seguridad semanal para garantizar el cumplimiento de las leyes y los procedimientos.
- Se desarrolló la evaluación de riesgos para Farms and Packhouse y se implementaron medidas para garantizar el riesgo cuando se mitigaba o reducía.
- Se realizaron inspecciones diarias en las maquinarias de trabajo para garantizar que estas estuvieran en buen estado antes que los empleados las usaran.

PERÚ

Contamos con 2 Comités formados por representantes de los trabajadores y San Miguel:

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

De requerimiento legal, este Comité es paritario y está conformado por 5 miembros de los trabajadores (de las áreas de Operaciones Agrícolas de ambas sedes) y 5 miembros de la empresa. Se reúnen una vez al mes y su principal objetivo es velar por el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud.

COMITÉ DE BIENESTAR

Propuesto para mejorar el clima de la empresa en cada uno de los fundos. Está conformado por 3 representantes de los trabajadores y el Coordinador de Desarrollo y Bienestar, miembro del equipo de Recursos Humanos de parte de la empresa.

Una de las tareas del Comité es abrir los buzones de sugerencias y asegurar que toda la información recogida sea comunicada a las Jefaturas y Gerencia de Recursos Humanos. Otra tarea es hacer seguimiento a las respuestas de las quejas o sugerencias del buzón y reportar los comentarios recogidos del campo que nos permitan mejorar las condiciones del trabajo.

EN 2017...

- Realización de capacitaciones generales y específicas por riesgo.
- Monitoreos Ocupacionales.
- Entrega de equipos de protección personal por cada tipo riesgo.
- Inspecciones programadas e imprevistas de Seguridad.
- Charlas de 5 minutos.
- Programa de Tarjetas Stop.
- Programa de vigilancia de salud ocupacional.

CAPACITACIONES EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

ARGENTINA

Implementamos un plan de capacitación general que abarcó todos los ámbitos de la compañía e incluyó actividades en las que se abordaron diferentes temáticas:

- Primeros auxilios
- Control de incendio
- Brigada de Emergencia
- Conducción segura de autoelevador y tracto elevador
- Manejo de agroquímicos
- Conducción segura de automóviles y motocicletas
- Seguridad vial
- Riesgos generales
- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la cosecha de citrus
- Prevención de accidentes de trabajo en tareas de selección de fruta
- Prevención de accidentes de trabajo en operaciones con pegadoras de caja
- Prevención de accidentes de trabajo en embalado de fruta
- Manejo de máquinas agrícolas
- Buenas prácticas agrícolas
- Buzón de ideas y sugerencias
- Inducción de Higiene y Seguridad para todo el personal de temporada

- Plan de contingencias para brigadistas
- Primeros Auxilios para brigadistas
- Prevención y lucha contra incendios para brigadistas
- Manipulación de sustancias peligrosas
- Capacitación charlas de 5 minutos para supervisores y operarios:

- Filtrado de aceite;
- Almacenamiento y maniobras seguras con amoníaco;
- Operación de compresores;
- Operación de destilería;
- Trabajos en cámaras frigoríficas;
- Operación de planta de efluentes;
- Preparado de envases, manejo de envasadoras, manipulación de productos químicos, operación de tanques y tableros;
- Operación y limpieza y mantenimiento de extractoras;
- Operación y limpieza de centrifugas;
- Operación de concentradores, sip de soda, ultrafiltros;
- Operación de hornos y presecadores
- Envasador de polvillo;
- Operación de planta lavadora de cáscara;
- Proceso de compactado y paletizado de cáscara; entre otras.

El equipo de Seguridad lleva adelante un plan anual de capacitaciones que incluye temas generales y específicos de campo, de empaque y de alimentos procesados.

2.162 colaboradores entre permanentes y temporarios de San Miguel y contratistas capacitados



1.524 empleados capacitados en temas generales y específicos

2.043 en charlas de 5 minutos de prevención

100% del personal de cosecha fue formado a través de capacitaciones por video

URUGUAY

Se realizaron programas de inducción para las tareas a cargo del área de seguridad y supervisores de cada centro de trabajo y programas de charlas semanales de 5 minutos abordándose los siguientes temas:

- Seguridad en maquinaria
- Seguridad en cosecha
- Uso seguro de agroquímicos
- Seguridad en poda
- Manejo seguro de autoelevadores primeros auxilios
- Higiene laboral
- Seguridad en Packing
- Ergonomía
- Entrenamiento del nuevo trabajador
- Riesgo eléctrico
- Atrapamiento
- Prevención de accidentes
- Ropa protectora
- Protección para ojos, oídos, pies, manos y cabeza
- Herramientas manuales, eléctricas y cortantes
- Primeros auxilios
- Apilamiento de materiales

35 capacitaciones a 893 empleados durante 2017

SUDÁFRICA

La seguridad operacional se lleva adelante mediante una alerta de seguridad semanal, que aborda los riesgos encontrados durante la auditoría de seguridad de las semanas anteriores o de un incidente, y se repiten durante el año.

PRINCIPALES TEMAS ABORDADOS

- Manejo de productos químicos
- Lucha contra incendios
- Primeros auxilios
- Representantes de salud y seguridad
- Instrucciones para el soplador de alcohol
- Simulacro de incendio
- Seguridad de la carretilla elevadora
- Inducción de Higiene y Seguridad
- Higiene de manos y uso de PPE
- Manejo seguro de productos químicos
- Estacado seguro
- Seguridad trasera
- Seguridad de los contenedores químicos
- Protección para los oídos
- Fuego en la seguridad del hogar
- Seguridad en golpes de calor
- Seguridad de escalera
- Denuncia de lesión en servicio
- Mordedura de serpiente

799 colaboradores y 1.750 obreros fijos y eventuales fueron capacitados durante 2017

PERÚ

Se brindaron capacitaciones según el tema abordado a: colaboradores de planta empacadora, de mantenimiento y sanidad vegetal, brigadistas, de producción de fundo, de almacén, mezcladores, de aplicaciones fitosanitarias y fertirriego y de unidad médica.

CAPACITACIONES GENERALES

- Peligros en el puesto de trabajo
- Medidas de control e importancia del uso de los EPPs
- Procedimiento para casos de emergencia (sismos, incendios, accidentes, intoxicaciones, derrame de materiales peligrosos)
- Primeros Auxilios
- Salud Ocupacional: medidas de control para prevenir hipoacusia, afecciones respiratorias, afecciones osteomusculares, afecciones oftalmológicas e intoxicaciones por órganos fosforados.

CAPACITACIONES ESPECÍFICAS EN SEGURIDAD

- Medidas de seguridad en el empaque y limpieza de las líneas de proceso de cítricos y palta.
- Fuga de amoníaco
- Almacenamiento y segregación de residuos contaminados
- Fuga de GLP
- Medidas de seguridad en labores de cosecha
- Medidas de seguridad en los trabajos de riesgo (altura, caliente, energía peligrosa, sustancias peligrosas)
- Medidas de seguridad en los trabajos de almacenamiento

CAPACITACIONES ESPECÍFICAS EN SALUD

- Intoxicación por órganos fosforados
- Capacitación de ergonomía
- Intoxicación por organofosforados
- Hipoacusia
- VIH / TBC

SALUD DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA

ARGENTINA

▶ MES DEL CORAZÓN : «SIETE PASOS PARA UNA VIDA MÁS SALUDABLE»

Esta campaña de 30 días incluyó actividades de concientización (entrega de imanes y folletos educativos) y evaluaciones de tipo cardiovascular, endocrinológica y exámenes complementarios (ECG y laboratorio) a 203 colaboradores. Además, elaboramos un plan específico para colaboradores mayores de 50 años.

▶ CESACIÓN DE TABAQUISMO

Implementamos un programa voluntario de cesación tabáquica que consistió en sensibilización, consultas particulares con especialista y terapia grupal.

Recertificamos como **Empresa libre de humo de tabaco** por el Ministerio de Salud de la Provincia.

▶ VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Programa orientado a la prevención y al diagnóstico precoz de enfermedades profesionales. Evaluamos a todos los colaboradores expuestos a algún riesgo ocupacional. La iniciativa incluyó 650 exámenes clínicos de pretemporada.

▶ SE ANALIZARON LA TOTALIDAD DE EXÁMENES PERIÓDICOS REALIZADOS POR LA ART, VERIFICÁNDOSE SU CUMPLIMIENTO.

▶ PREVENCIÓN DE ADICCIONES

En cooperación con la Secretaría de Prevención y Asistencia de Adicciones del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Tucumán realizamos este programa con talleres de sensibilización en diferentes fincas y capacitación a enfermeros y otros trabajadores estratégicos.

Se continuó con los talleres: "Formador de Formadores" dirigido a voluntarios interesados en el tema.

Se filmó un documental con un trabajador ex adicto que fue difundido en distintos sectores de la Empresa. Las consultas sobre el tema a este trabajador fueron derivadas al centro de recuperación de adictos para familiares y conocidos de nuestros trabajadores y de terceros.

▶ IGUALDAD DE GÉNERO

Conmemoramos el Día de la No Violencia con diversas acciones internas de sensibilización: difusión con cartelera fija y transitoria en el servicio médico, a través de comunicados y direcciones, emails y teléfonos de lugares a donde acudir.

▶ PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Contempló a todas las embarazadas que trabajan en San Miguel, teniendo en cuenta la reubicación laboral de todas las trabajadoras embarazadas, los horarios de trabajo, eliminando horarios nocturnos y controlando a través del servicio médico la realización de los controles prenatales.

▶ EMPRESA AMIGA DE LA DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE

En cooperación con el Sistema Provincial de Salud de Tucumán, implementamos una campaña de sensibilización para promover la donación de sangre, órganos y médula ósea.

En el Día Mundial de la Donación de Sangre brindamos un espacio en el lugar de trabajo para la donación, ubicándonos en el nivel 2 de Empresas Amigas de la Donación y recertificándonos como empresa donadora. En la misma jornada, se difundió y dio a conocer sobre la donación de médula ósea, alcanzando un importante registro de donadores.

En cuanto a la donación de órganos, fuimos invitados por CUCAITUC a participar de una jornada en Plaza Independencia de Tucumán, para hacer difusión sobre la donación de órganos. Fuimos la única empresa privada presente.

▶ PUBLICAMOS EN LA REVISTA INTERNA SOMOS

- Información vinculada con nuestros programas de salud para colaboradores y sus familias.
- Conmemoramos fechas claves del calendario internacional de salud con artículos alusivos.

▶ FESTEJAMOS EL MES DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, SIENDO EL OBJETIVO DEL SERVICIO MÉDICO

- Concientizar sobre la importancia del cuidado de la salud en el trabajo
- Involucrar al personal jerárquico en la detección de situaciones y actos que afecten la salud del trabajador
- Detectar oportunamente factores de riesgos para la salud
- Instaurar el mensaje "La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos"

A través de campañas gráficas, afiches en fincas, distribución de stickers para vehículos, Revista Somos y newsletters, se difundieron los siguientes temas:

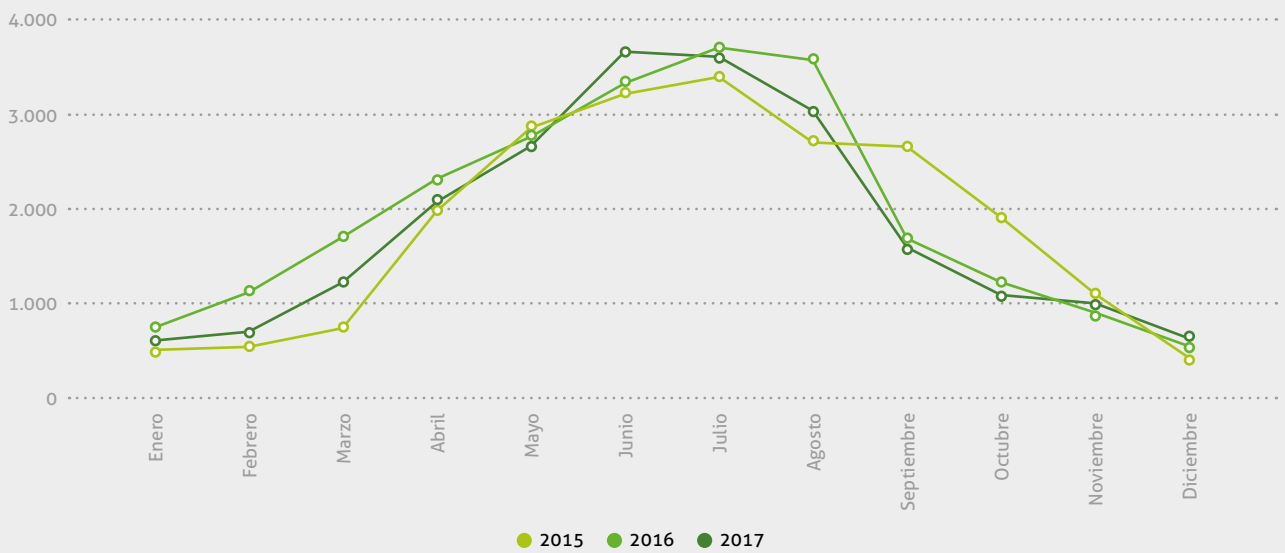
- Gestación y conducción
- Fármacos y conducción
- La maniobra de Heimlich salva vidas
- La importancia de dormir bien
- Jabones antisépticos o antibacterianos
- Inocuidad de los alimentos
- Hepatitis Vírica
- Vida saludable "alimentos que protegen los resfriados"
- Uso y abuso de drogas
- Síndrome urémico hemolítico
- Síndrome Apnea Hipopnea del sueño
- Semana de vacunación en las Américas
- Sedentarismo y dolores de espalda
- San Miguel sin violencia de género
- Alimentación saludable
- Prevenir gripes y resfriados en el trabajo

7 ▸ GESTIÓN AMBIENTAL

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

ARGENTINA

EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (ALIMENTOS PROCESADOS) • GRI 302-1
(EN MWH)



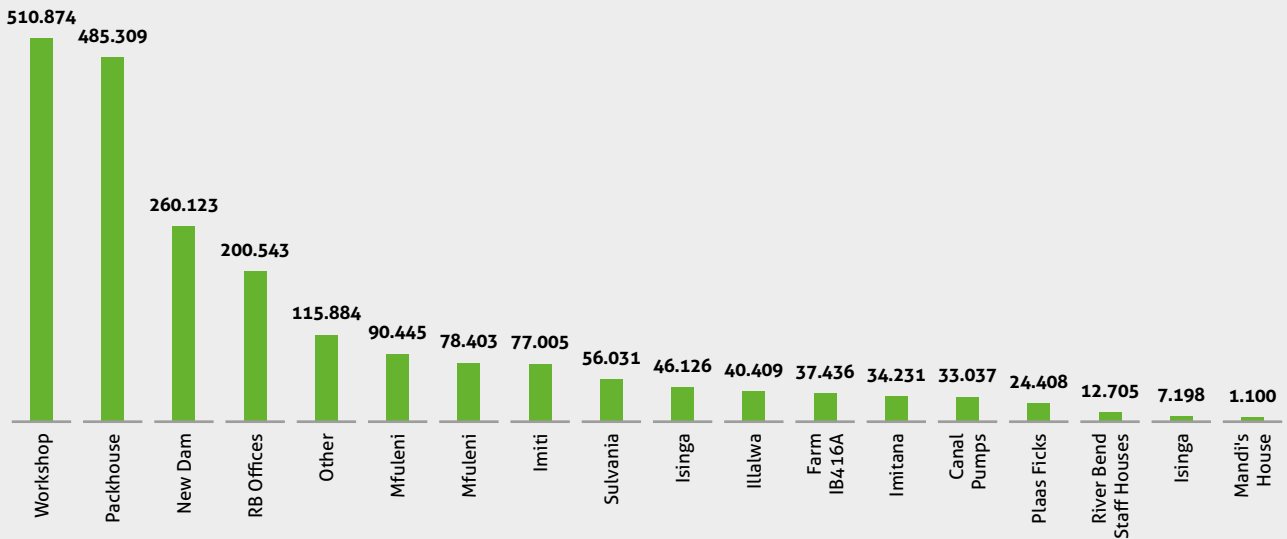
VOLUMEN DE EFLUENTE INDUSTRIAL (ALIMENTOS PROCESADOS) • GRI 302-3

Gestión de efluentes industriales	m ³ /año	Molienda (toneladas)
2013	1.196.690	236.777
2014*	533.021	99.419
2015	1.182.292	221.973
2016	1.263.415	214.297
2017	867.867	190.55

* La diferencia interanual se debe a la marcada baja en la molienda del 2014.

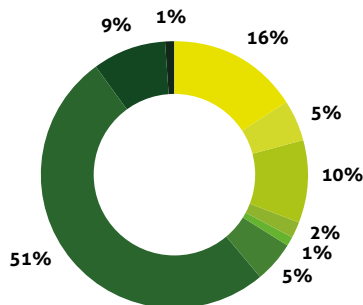


CONSUMO DE ELECTRICIDAD POR REGIONES • GRI 302-1
(EN KWH)



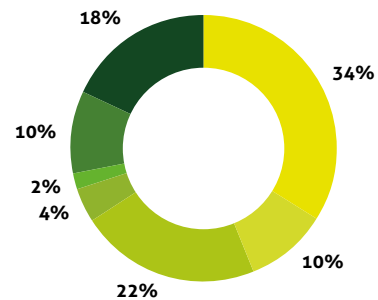
CONSUMO DE DIESEL • 2017
(EN LITROS)

CONSUMO TOTAL: 140.117 LITROS



CONSUMO DE ELECTRICIDAD EN FINCAS • 2017
(EN KWH)

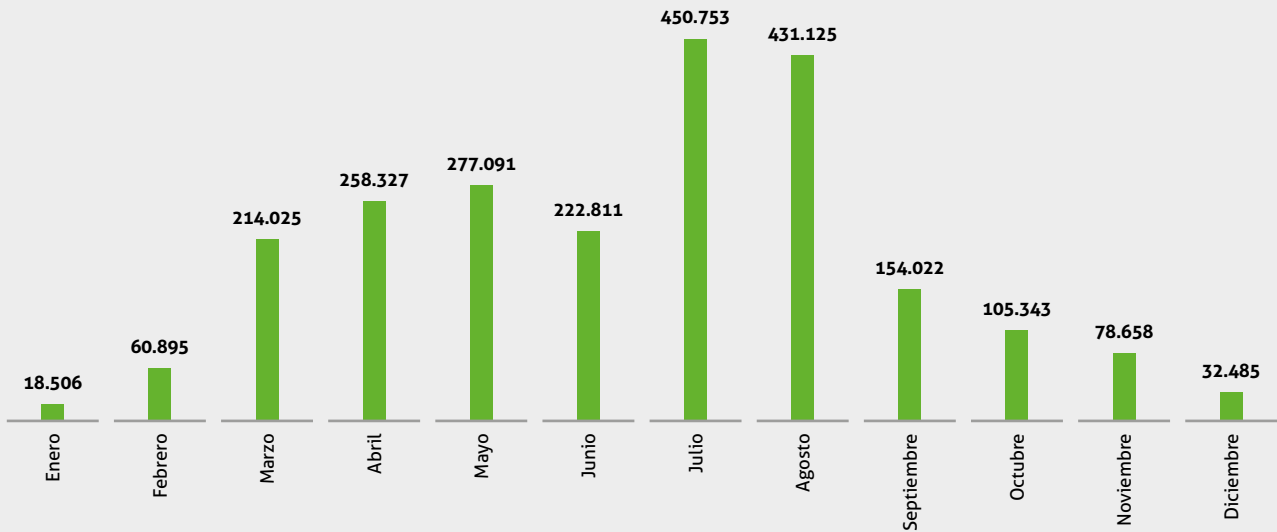
CONSUMO TOTAL: 1.450.744 kWh



- Agricultura
- Corte de arbustos
- Pulverización
- Herbicidas
- Huerta
- Logística
- Producción
- Recolección
- Contratistas



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (PLANTA DE EMPAQUE CHINCHA) • 2017 • GRI 302-1
(EN KWH)



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA • 2017 • CHEPEN	
Mes	Consumo en KWh
Enero	46.8108
Febrero	41.9243
Marzo	42.8118
Abril	38.6949
Mayo	38.5122
Junio	43.9398
Julio	41.7424
Agosto	39.7932
Septiembre	58.9078
Octubre	93.1565
Noviembre	96.8341
Diciembre	94.0367
Total	677.1645

CONSUMO DE GLP M ³ (PLANTA DE EMPAQUE) • 2017 • CHINCHA		
Mes	Línea de Cítrico	Línea de Palta
Enero	0	0
Febrero	0	0
Marzo	102.9	0
Abril	137.4	0
Mayo	616.8	421.7
Junio	795.2	404.6
Julio	3330.6	482.8
Agosto	4011.8	38.7
Septiembre	536.5	0
Octubre	0	0
Noviembre	0	0
Diciembre	0	0
Total	9531.2	1347.8

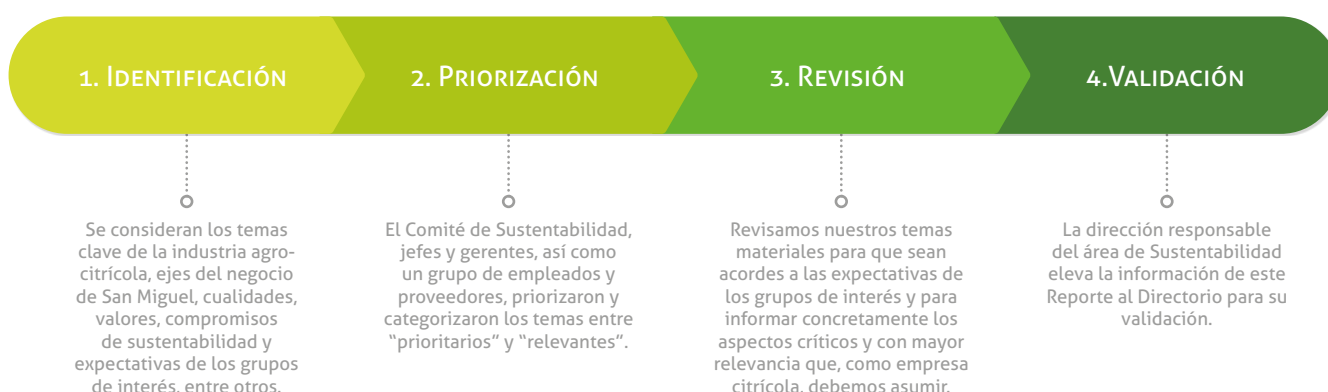
10 ► GESTIÓN TÉCNICA DE ESTE REPORTE

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Como cada año, la elaboración de este Reporte de Sustentabilidad implica un proceso dentro de nuestra Compañía que activa la participación de todas las áreas para responder concretamente sobre temas relevantes de nuestra gestión del negocio cítrico.

En el Reporte anterior revisamos la materialidad identificando aquellos temas prioritarios para la Compañía y sus grupos de interés, surgiendo una nueva Matriz de Materialidad.

Las etapas de elaboración de materialidad, según lineamientos GRI fueron las siguientes:



NUESTROS TEMAS MATERIALES Y EL IMPACTO EN LOS GRUPOS DE INTERÉS

Esta es nuestra evaluación del impacto de cada tema material sobre nuestros grupos de interés. Asimismo, presentamos la relación entre nuestros temas materiales y los nuevos Estándares GRI temáticos.

Temas materiales	Estándares GRI temáticos relacionados	GRUPOS DE INTERÉS						
		A	Col	P	C	CL	G	MA
NEGOCIO • PROMOVER LA GESTIÓN RESPONSABLE DEL NEGOCIO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN								
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL	GRI 205: Anticorrupción 2016	✓	✓	×	✓	×	✓	×
	GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESTRATEGIA DEL NEGOCIO A LARGO PLAZO	GRI 201: Desempeño económico 2016	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
COMPETENCIA JUSTA	GRI 206: Competencia desleal 2016	✓	×	✓	×	✓	✓	×
RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 406: No discriminación 2016	×	✓	✓	✓	×	×	×
	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	×	✓	✓	✓	×	×	×
	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	×	✓	✓	✓	×	×	×
	GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos	×	✓	✓	✓	×	×	×
PROVEEDORES • CONTRIBUIR CON NUESTRA RED DE PROVEEDORES EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE SU NEGOCIO								
EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	×	×	✓	×	×	×	×
	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	×	×	✓	✓	×	×	×
LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL	GRI 408: Trabajo infantil 2016	×	×	✓	✓	×	×	×
PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE SUMINISTRO	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	×	×	✓	×	✓	×	×
	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	×	×	✓	×	✓	×	×
PRÁCTICAS LABORALES • DESARROLLAR A LAS PERSONAS EN SUS DIMENSIONES HUMANA Y ECONÓMICA								
ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO	GRI 401: Empleo 2016	✓	✓	×	×	×	×	×
	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	✓	✓	×	×	×	×	×
CONCILIACIÓN TRABAJO Y VIDA PERSONAL	GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	×	✓	×	×	×	×	×

Temas materiales	Estándares GRI temáticos relacionados	GRUPOS DE INTERÉS						
		A	Col	P	C	CL	G	MA
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2016	x	✓	x	x	x	x	x
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	x	✓	x	x	x	x	x
GESTIÓN DEL PERSONAL TEMPORARIO	GRI 401: Empleo 2016	x	✓	x	✓	x	x	x
CLIENTES • INTERPRETAR LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES Y LOGRAR SATISFACERLAS CON INTEGRIDAD								
FOMENTO DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	x	x	x	✓	✓	x	x
ATENCIÓN AL CLIENTE	Satisfacción del cliente	x	x	x	x	✓	x	x
SEGURIDAD ALIMENTARIA	GRI 417: Marketing y etiquetado 2016							
	Alimentos saludables y accesibles	x	x	x	✓	✓	x	x
	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016							
MEDIO AMBIENTE • UTILIZAR RESPONSABLEMENTE Y CON AUSTERIDAD LOS RECURSOS NATURALES								
USO EFICIENTE DEL AGUA	GRI 303: Agua 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
GESTIÓN DE EFLUENTES	GRI 306: Efluentes y residuos 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
GESTIÓN DE RESIDUOS	GRI 306: Efluentes y residuos 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
MANEJO SUSTENTABLE DEL SUELO	GRI 301: Materiales 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
	GRI 304: Biodiversidad 2016							
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	GRI 304: Biodiversidad 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
EFICIENCIA ENERGÉTICA	GRI 302: Energía 2016	x	x	x	✓	x	✓	✓
CAMBIO CLIMÁTICO Y CONSERVACIÓN DEL ECOSISTEMA	GRI 305: Emisiones 2016							
	GRI 304: Biodiversidad 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
AGRICULTURA SUSTENTABLE	GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	x	x	x	✓	x	x	✓
COMUNIDAD • ACOMPAÑAR EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES EN NUESTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN								
EDUCACIÓN	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x
NUTRICIÓN	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x
	Alimentos saludables y accesibles							
VIVIENDA	GRI 413: Comunidades locales 2016	x	x	x	✓	x	✓	x

REFERENCIAS

- A:** Accionistas y gobierno empresario
- Col:** Colaboradores
- P:** Proveedores
- C:** Comunidad
- CL:** Clientes y consumidores
- G:** Gobierno, Estado y autoridades públicas
- MA:** Medio ambiente

NUESTROS REPORTES DE SUSTENTABILIDAD



Este **Reporte de Sustentabilidad 2017** es de distribución gratuita y está al alcance a todos los grupos de interés que lo soliciten. Su versión digital se encuentra disponible en www.sanmiguelglobal.com.

Elaborado por el área de Relaciones Institucionales, Calidad y Sustentabilidad de San Miguel.

Facilitador Externo:
ReporteSocial, www.reportesocial.com.

NUESTRO SITIO WEB

www.sanmiguelglobal.com

 SanMiguelGlobal  @SanMiguelGlobal
 SanMiguelGlobal  SanMiguelGlobal

SEDE CENTRAL

Cazadores de Coquimbo 2860, Torre 2 - Piso 1
(1605) Vicente López - Buenos Aires - Argentina
Tel.: +54 11 4721 8300

ARGENTINA

Lavalle 4001
(T4000BAC) San Miguel de Tucumán - Tucumán
Tel.: +54 381 451 2600

URUGUAY

Colonia 950, Piso 9
(11100) Montevideo
Tel.: +59 82 903 1303

SUDÁFRICA

Ground 1, B Block, Walmer Park Office Suites
16th Avenue Walmer. Port Elizabeth (6001)
Tel.: +27 41 368 9015

PERÚ

Chinchón 1018, piso 5
(15046) San Isidro, Lima
Tel.: +511 706 2241