



Reporte de Sostenibilidad

2019

Versión Comunicación de Progreso - COP
8va. publicación



Red Paraguay

Basado en:

ISO 26000

GRI STANDARD
De Conformidad Exhaustiva

PACTO GLOBAL
COP Avanzada

OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE
SDG Compass
Comité Técnico de Monitoreo
Estadístico Paraguay

I Ficha Técnica

COORDINACIÓN GENERAL Y EDITORIAL
Latifi Chelala, Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

COLECTA DE INDICADORES
Liz Ortiz, Encargada de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.
Micela Rodriguez, Encargada de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

REVISIÓN EDITORIAL
Yemy Aguilera.

DISEÑO GRÁFICO
Gaby Guppy

FOTOGRAFÍAS
Ana Rodríguez y archivo institucional.

PERSONA DE CONTACTO
Latifi Chelala, Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.
E-mail: latifi.chelala@nutrihuevos.com.py

Avda. La Victoria 801.
Teléfono: (021) 595 242 / 595 248.
Sitio web: www.nutrihuevos.com.py.

San Lorenzo, Paraguay.
Enero de 2019.
2019® Todos los derechos reservados.

ACLARACIÓN AL LECTOR: En este documento se adopta la terminología del masculino genérico para referir tanto a hombres como a mujeres. El mismo constituye un recurso que únicamente busca dar uniformidad, sencillez y fluidez a la composición y lectura de los textos. No disminuye en absoluto el compromiso con el que LAS TACUARAS aborda la igualdad de género.

Contenido

| | |
|---|-----------|
| Mensaje del Director General..... | 5 |
| Capítulo 1: Una empresa comprometida con la Sustentabilidad..... | 5 |
| Perfil de la empresa..... | 6 |
| Estrategia de sostenibilidad..... | 8 |
| Mecanismos para la identificación de impacto..... | 10 |
| • Mapeo de grupos de interés..... | 10 |
| • Materialidad de los temas..... | 11 |
| Contribución de Las Tacuaras a la agenda 2030..... | 12 |
| Capítulo 2: Gobierno de la empresa..... | 14 |
| Gobierno y Estructura Corporativa..... | 14 |
| Liderazgo..... | 16 |
| • Alianzas para lograr los objetivos..... | 17 |
| Gerenciamiento de riesgos..... | 18 |
| Capítulo 3: Prácticas Justas de Operación..... | 20 |
| Anticorrupción..... | 20 |
| • Decisiones formales..... | 20 |
| • Nuestro Código de Ética..... | 20 |
| • Economía formal y subterránea..... | 21 |
| Nuestra cadena de valor..... | 22 |
| Nuestros proveedores..... | 22 |
| Promover la Responsabilidad Social en la esfera de influencia..... | 24 |
| Apuesta a pequeñas y medianas empresas..... | 25 |
| Evaluación a proveedores..... | 25 |
| Capítulo 4: Prácticas Laborales..... | 26 |
| Trabajo y relaciones laborales..... | 26 |
| • Cambios operacionales significativos..... | 27 |
| • Procedimiento para contratación..... | 27 |
| • Libertad de asociación..... | 27 |
| Condiciones de trabajo y protección social..... | 28 |
| • Proceso para determinar la remuneración..... | 28 |
| • Despidos..... | 29 |
| • Permisos de maternidad y paternidad..... | 30 |
| • Beneficios para los colaboradores..... | 30 |
| • Voluntariado corporativo..... | 43 |
| Salud y seguridad en el trabajo..... | 45 |
| • Brigada de emergencia..... | 46 |
| • Seguridad vial..... | 46 |
| Desarrollo humano y capacitación en el lugar de trabajo..... | 48 |
| • Formación en el lugar en el lugar de trabajo..... | 48 |
| • Desarrollo humano..... | 49 |
| Capítulo 5: Asuntos de Consumidores..... | 50 |
| Prácticas justas de mercadotecnia..... | 50 |
| • Políticas para el buen desarrollo y ventas de productos..... | 51 |
| • Inversión en publicidad y marketing..... | 52 |
| • Protección de datos e información al cliente..... | 52 |
| Protección de la salud y seguridad de los consumidores..... | 53 |
| • Nuestras certificaciones..... | 53 |
| Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de conflictos..... | 54 |
| • Gestión de reclamos..... | 54 |
| • Servicio de atención al cliente y post venta..... | 54 |
| Iniciativas socioeconómicas..... | 55 |
| • Campaña desayuna NutriHuevos..... | 55 |
| • Nutrición al Alcance de Todos..... | 55 |
| • Eggxperience..... | 56 |
| • Microfranquicias..... | 56 |

Contenido

| | | |
|---|--|-----------|
| Capítulo 6: | Promoción de los Derechos Humanos..... | 58 |
| Compromiso con los Derechos de la Niñez..... | 58 | |
| • Convenio con el Ministerio de la Niñez y de la Adolescencia..... | 59 | |
| • Crianza positiva..... | 59 | |
| • Sémáforo de la protección de los derechos de la niñez..... | 60 | |
| • Empresa Amiga de la Niñez..... | 60 | |
| Compromiso con los Principios de Empoderamiento de la Mujer..... | 61 | |
| • Noviazgo sin violencia..... | 61 | |
| • Salud sexual y reproductiva..... | 63 | |
| Compromiso con los derechos de las personas con discapacidad..... | 63 | |
| • Nutriarte..... | 64 | |
| • Best Buddies..... | 64 | |
| • Aporte a organizaciones..... | 65 | |
| • Pautas de trato adecuado..... | 65 | |
| • Trabajo con familiares de los colaboradores..... | 65 | |
| Capítulo 7: | Participación y Desarrollo de la Comunidad..... | 66 |
| Salud..... | 66 | |
| • Programa de salud y nutrición..... | 66 | |
| Inversión Social..... | 68 | |
| • Apoyo a pequeños productores..... | 68 | |
| • Comunidad 8 de Diciembre..... | 70 | |
| • Comedores comunitarios..... | 71 | |
| Educación y Cultura..... | 71 | |
| • Sonidos de la Tierra Villeta..... | 72 | |
| • Centro de Desarrollo de la Primera Infancia..... | 73 | |
| • Juntos por la Educación..... | 73 | |
| Capítulo 8: | Medio Ambiente..... | 74 |
| Prevención de la contaminación..... | 74 | |
| • Planta de tratamiento de efluentes..... | 74 | |
| • Manejo de residuos..... | 75 | |
| • Puntos por el planeta..... | 76 | |
| • Nutriclaje..... | 76 | |
| Uso sostenible de recursos..... | 77 | |
| • Huella hídrica..... | 77 | |
| • Mejora para el uso sostenible de recursos..... | 77 | |
| Mitigación del cambio climático..... | 78 | |
| • Huella de carbono..... | 78 | |
| • Energía alternativa..... | 78 | |
| Protección y recuperación del medio ambiente natural..... | 78 | |
| • Reforestación..... | 78 | |
| • Bosques certificados..... | 79 | |
| Capítulo 9: | Desempeño Económico..... | 80 |
| Información técnica del reporte..... | 82 | |



I Mensaje del Director General

Quiero compartir con ustedes mi preocupación por el planeta. Los datos arrojados por las Naciones Unidas para la construcción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y para la Agenda 2030 nos muestran con mucha luminosidad los desafíos que enfrentamos: el calentamiento global y el hambre nunca habían sido tan peligrosos como lo son ahora. Como empresa no podemos estar ajenos y debemos redoblar el paso en dirección a la responsabilidad social empresarial.

Nuestros esfuerzos en innovación, buscando nuevas formas de generar valor de maneras más amigables con el medioambiente nos hacen sentir de que estamos avanzando en la dirección correcta, pero no son suficientes. Debemos mirar con humildad nuestras oportunidades de mejora, para perfeccionar nuestra empresa, apoyar a quienes nos acompañan y enseñar a quienes nos siguen.

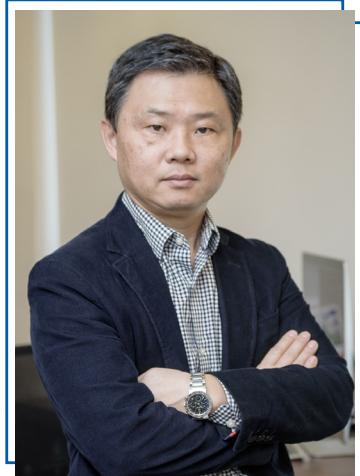
Llevamos casi 50 años siendo parte de Paraguay, estando presentes en la nutrición de millones de familias y apoyando el crecimiento de miles de emprendimientos gastronómicos. Esperamos seguir siéndolo por mucho más tiempo. Nuestra historia y acciones del pasado sólo refuerzan el compromiso que hemos asumido con el desarrollo del país, con cada uno de nuestros colaboradores para que puedan sentirse orgullosos de su trabajo y con cada cliente que decide depositar su confianza en la calidad de nuestros productos.

Somos conscientes de que el 2019 fue un año de enormes desafíos para todos los países de la región. Frente a las adversidades hemos logrado un crecimiento saludable y en coherencia a nuestra filosofía hemos reforzado nuestras inversiones en los proyectos con mayor impacto social y ambiental: ampliando la Fábrica de Envases de Cartón en beneficio de la reducción de nuestra huella de carbono e iniciamos las operaciones de la ganadera La Susana, abriendo una nueva unidad de negocios que nos permitirá ampliar nuestra visión de negocio sostenible.

En la búsqueda de construir alianzas con otras organizaciones y empresas con una filosofía similar, durante el último año hemos tomado dos grandes decisiones; por un lado, continuar nuestra participación activa en las mesas de colaboración de la Red de Pacto Global Paraguay y, por otro,



GUSTAVO KOO
Director General



hemos certificado como Empresa B, dando cuenta de nuestro genuino compromiso de trabajar en pos de la sostenibilidad.

La innovación, la calidad y la competitividad de nuestros productos, la protección de los derechos humanos y laborales de nuestros trabajadores, la mejora en la calidad de vida de las personas y el cuidado del medio ambiente, son el marco que hemos adoptado para tomar decisiones. A través de este reporte esperamos orientar a aquellas empresas y organizaciones que quieran sumarse en esta misma dirección.

Para facilitar la lectura, hemos decidido presentar esta memoria siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI), recopilando todos los datos relevantes sobre el desempeño de Las Tacuaras de manera detallada y transparente, e integrarlos a los lineamientos de la ISO 26.000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los diez Principios del Pacto Mundial. Esperamos de esta manera, que este reporte sirva como guía para todas aquellas organizaciones que comienzan a dar sus primeros pasos en la elaboración de sus reportes de sostenibilidad.

Los invito a revisar nuestro Reporte de Sostenibilidad del año 2019 y a seguir trabajando juntos por un mundo más sostenible.



1

Capítulo I:

UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON LA SUSTENTABILIDAD

- Perfil de la empresa
- Estrategia de sostenibilidad
- Mecanismos para la identificación de impactos
- Contribución de Las Tacuaras a la agenda 2030

I PERFIL DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa: Las Tacuaras S.A.

Razón Social: Las Tacuaras S.A.

Tipo de empresa: Nacional

Principales marcas, productos y/o servicios:

Nutrihuevos: Huevos en cascarón, huevos líquidos enteros
pasteurizados, cartones, gallinaza y gallinas.

La Susana: Ganado en pie.

Sector de actividad:



Avícola



Ganadero

Sede de la empresa:

Avenida La Victoria 801, San Lorenzo, Paraguay

Regiones en las que tiene presencia:



1

Complejo Avícola:

Ruta Villette – Alberdi, Km 5,5,
Villeta (Dpto. Central).

2

Centro de Distribución:

Avda. La Victoria 801,
Reducto, San Lorenzo
(Dpto. Central).

3

Sucursal Abasto Central:

Veteranos del 70, Asunción
(Capital).

4

Sucursal Abasto Norte:

Ruta Gral. Elizardo Aquino,
Limpio (Dpto. Central).

5

La Susana:

Ruta Transcacho, Tte. Irala
Fernández, Presidente Hayes.

Estructura organizativa de Las Tacuaras:

Directorio de accionistas, compuesto por los miembros de la familia Koo. Luego, una Dirección General y seis gerencias ejecutivas, apoyadas por un plantel administrativo, técnico y logístico.

Número de colaboradores: 372 | 67% hombres 33% mujeres

Nombre del Director General: Gustavo Koo

Año en que inició operaciones: 1970

Nuevos emprendimientos de Las Tacuaras:



Organitec
FERTILIZANTES S.A.



Nosotros en números



Nuestras declaraciones



I ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD



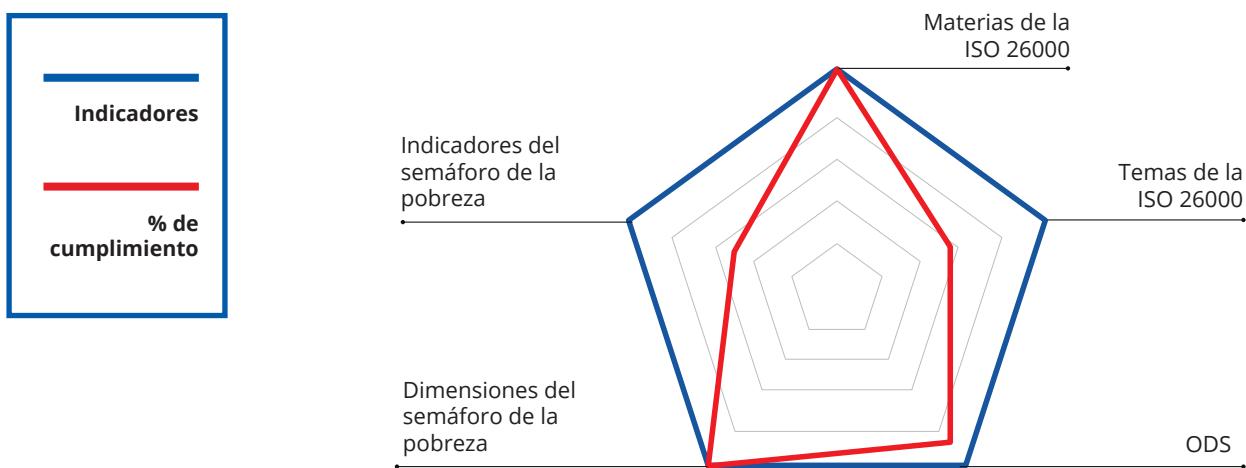
En Las Tacuaras implementamos tres estrategias que nos permiten orientar nuestro modelo de negocio hacia la sostenibilidad y la gestión de nuestros impactos en beneficio de nuestros grupos de interés:

- (I) Generación de valor compartido,
- (II) Objetivos de Desarrollo Sostenible e
- (III) ISO 26.000

Estas tres estrategias nos permiten medir y gestionar los impactos reales y potenciales de nuestro negocio, en las dimensiones económica, social y ambiental.

El diálogo con los diferentes grupos de interés forma parte de nuestra estrategia de sostenibilidad como base fundamentada para la toma de decisiones.

Desempeño en materia de Responsabilidad Social Empresarial



Trabajamos 19 de los 36 temas contenidos en las siete materias fundamentales de la ISO 26000:2010

- 1) Gobernanza de la organización
- 2) Derechos humanos
- 3) Prácticas laborales
- 4) Medio ambiente
- 5) Prácticas justas de operación
- 6) Asuntos de consumidores
- 7) Participación activa y desarrollo de la comunidad

Contamos con iniciativas vinculadas a 15 de los 17 ODS, abarcando el 23% de las metas y desarrollando 18 % de los indicadores.



A estas herramientas se agregan 25 de los 50 indicadores del **Semáforo de Eliminación de Pobreza** (Fundación Paraguaya), que se dividen en las dimensiones:



Ingreso y
Empleo



Salud y Medio
Ambiente



Vivienda e
Infraestructura



Organización y
Participación

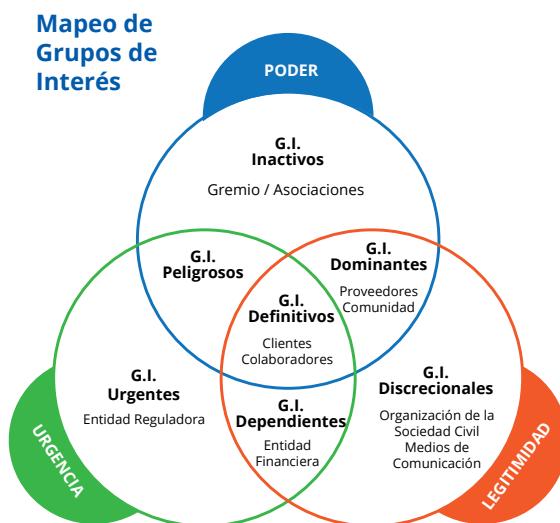


Educación y
Cultura



Interioridad y
Motivación

MECANISMOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS



Con el fin de expandir el alcance del área de Responsabilidad Social a las otras unidades de negocios y poder realizar un análisis acucioso y metódico de los impactos negativos reales y potenciales de todas nuestras actividades con una perspectiva de reducir y evitar los riesgos de daño social o medioambiental este año, el área de Responsabilidad Social fue desanexada del área de Calidad, permitiendo la formación de la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

Esta gerencia tiene por propósito el diseño y monitoreo del cumplimiento de las estrategias de sustentabilidad y de relacionamientos con grupos de interés de Las Tacuaras S.A., **representados en el siguiente gráfico:**

Descripción de los Grupos de Interés

| RELACIÓN | GRUPO DE INTERÉS | SUB GRUPO DE INTERÉS |
|---------------|-----------------------|--|
| ESTRUCTURALES | Propietarios | Presidente / VicePresidente Directores |
| | Colaboradores | Gerentes / Jefes / Encargados / Operativos |
| | Clientes | Empresas PYMES / Emprendedores Personas |
| | Proveedores | Proveedores de materia prima Proveedores de insumos Proveedores de servicios Proveedores de repuestos |
| | Entidades financieras | Bancos y financieras |
| | Entidades reguladoras | Entidades reguladoras del Estado (INAN, SENACSA, Municipalidades, MADES, SET, MTEySS, DIGESA) Auditores (Contables, Calidad, Inocuidad, Ambiental) |

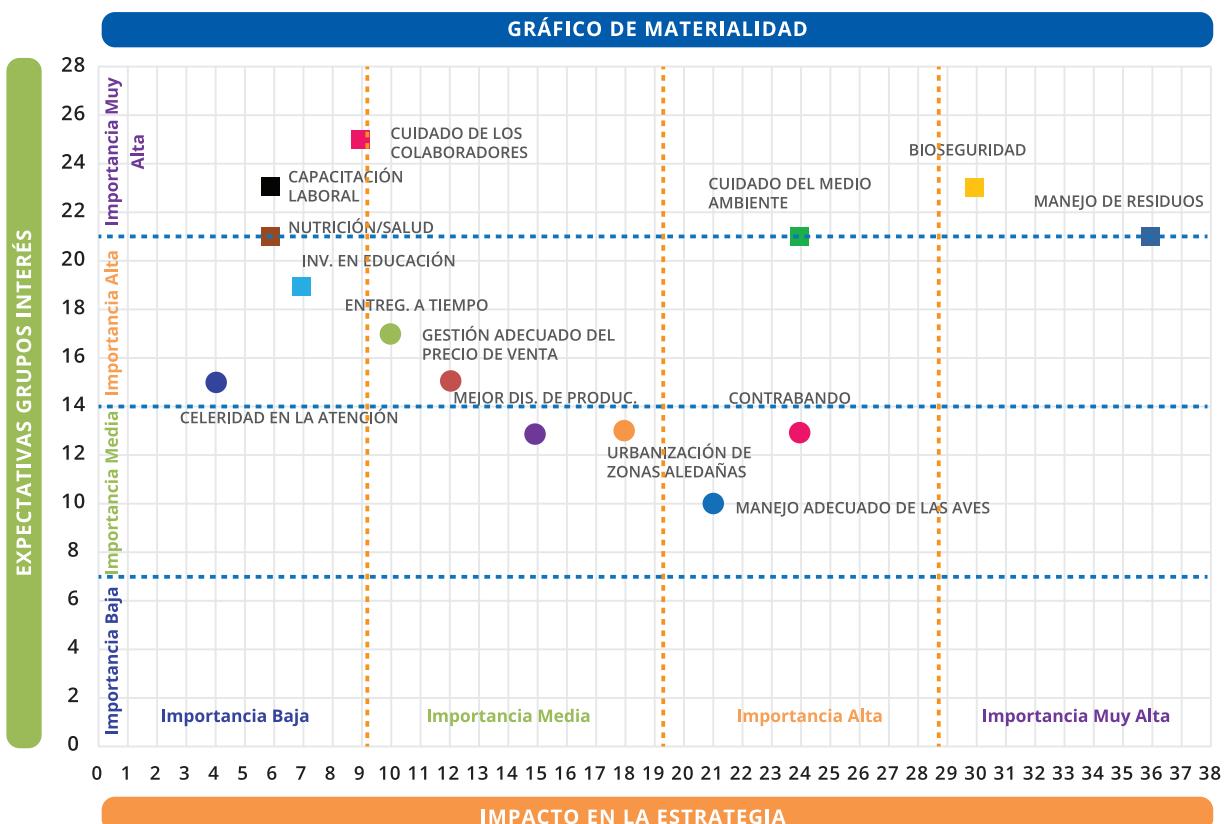
| COMPLEMENTARIOS | Comunidad | Sociedad paraguaya Comunidades locales (Villeta, San Lorenzo, Asunción, Limpio) |
|-----------------|-------------------------------------|---|
| | Gremios / Asociaciones | AVIPAR, Sistema B, Pacto Global, ADEC, UIP |
| | Organizaciones de la sociedad civil | Universidades, Fundaciones, ONG's |
| | Medios de comunicación | Líderes de opinión |

Relacionamiento con partes interesadas:

- **A nivel externo:** convenios de cooperación, encuentros en actividades específicas (Eggxperience, desayunos, charlas, conversatorios, etc.), contactos directos e indirectos (visitas, mails, conversaciones telefónicas, etc.).
- **A nivel interno:** reuniones interáreas, entrevistas personales, capacitaciones y entrenamientos, buzones de consultas, quejas y sugerencias, murales informativos, WhatsApp y el correo electrónico.

Materialidad de los temas

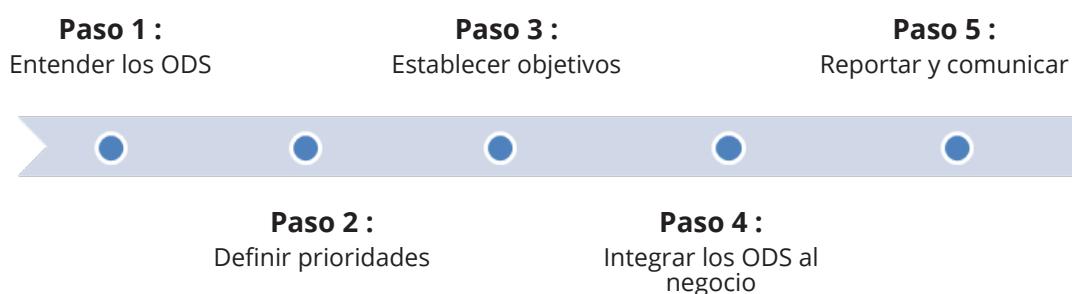
En el año 2019, mantuvimos los temas identificados como materiales para el negocio e incorporamos a los planes de trabajo aquellos de importancia Muy Alta para los grupos de interés y para las estrategias de la empresa.



| Temas Materiales | Acciones | ODS | ISO 26000 | Área responsable del monitoreo | Resultado |
|------------------------------|---|--------------------|---|---|---------------------------------|
| Manejo de residuos | Mapeo de residuos, clasificación y disposición final adecuada. | 12 | Medio ambiente | Asuntos Corporativos y Sustentabilidad. | Ver en el capítulo: 8 |
| Bioseguridad | Implementación de los procedimientos de bioseguridad, uso de probióticos, aplicación del cronograma de manejo sanitario y capacitaciones constantes. | 2 | Medio ambiente | Sanidad Animal | Asegurar la sanidad de las aves |
| Cuidado del medio ambiente | Desarrollo de un plan de gestión ambiental. | 6, 9, 7, 12, 13,15 | Medio ambiente | Asuntos Corporativos y Sustentabilidad. | Ver en el capítulo: 8 |
| Cuidado de los colaboradores | -Beneficios otorgados a los colaboradores. -Encuesta de clima laboral aplicada anualmente. -Análisis de valor de los beneficios otorgados por la empresa. | 8 | Prácticas laborales | Asuntos Corporativos y Sustentabilidad / Talento Humano | Ver en el capítulo: 4 |
| Capacitación laboral | Desarrollo de un plan de capacitación. | 4 | Prácticas laborales | Talento Humano | Ver en el capítulo: 4 |
| Nutrición | -Visita de profesionales de la salud. -Programa de NutriSalud enfocado al público interno. -Programa de nutrición implementado en el Colegio Técnico Departamental Municipal Dr. Eusebio Ayala. | 3,4 | Prácticas laborales / Comunidad / Asuntos de consumidores | Asuntos Corporativos y Sustentabilidad / Marketing | Ver en el capítulo: 4 |

CONTRIBUCIÓN DE LAS TACUARAS A LA AGENDA 2030

Desde el año 2017, en Las Tacuaras S.A. revisamos nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible utilizando la herramienta SDG Compass.



ODS identificados como relevantes para Las Tacuaras

| ODS | Relevancia | Metas | Indicadores | Programas relacionados |
|--------|--|--|--|--|
| ODS 1 |  RELEVANCIA MEDIA | 1.2 | 1.2.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Microfranquicias (1.2.1) • Semáforo de Eliminación de la Pobreza (1.2.1) • Consultas financieras (1.2.1) |
| ODS 2 |  RELEVANCIA ALTA | 2.1 2.3 2.5 | 2.1.2 2.3.1 2.5.1 | <ul style="list-style-type: none"> • NutriSalud (2.1.2) • Programa de nutrición implementado en el Colegio Técnico Departamental Municipal Dr. Eusebio Ayala (2.2.2) • Apoyo a pequeños productores (2.3.1) • Bienestar animal (2.5.1) |
| ODS 3 |  RELEVANCIA ALTA | 3.1 3.2 3.4 3.6 3.7 3.8 | 3.1.1 3.2.1 3.4.1 3.6.1 3.7.1 3.8.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Club de donantes (3.1.1) • Nutrinacimientos, NutriEspera (3.2.1) • NutriSalud (3.a.1) • Programa de seguridad vial (3.6.1) • Taller de salud sexual y reproductiva (3.7.1) • Jornadas de vacunación, mamografías (3.8.1) |
| ODS 4 |  RELEVANCIA ALTA | 4.2 4.3 4.6 4.7 | 4.2.2 4.3.1 4.6.1 4.7.1 (nivel III)* | <ul style="list-style-type: none"> • Tecnicaturas (4.3.1) • Centro de Desarrollo de la Primera Infancia (4.2.2) • EducaRSE (4.6.1) • Sonidos de la Tierra Villeta (4.7.1) |
| ODS 5 |  RELEVANCIA MEDIA | 5.2 5.6 | 5.2.1 5.6.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Programa de lucha contra la violencia hacia la Mujer (5.2.1) • Talleres de salud sexual y reproductiva (5.6.1) |
| ODS 6 |  RELEVANCIA ALTA | 6.1 6.3 6.4 | 6.1.1 6.3.1 6.4.1 | <ul style="list-style-type: none"> • NutriViviendas, Semáforo de Eliminación de la Pobreza (6.1.1) • Tratamiento de efluente (6.3.1) • Medición de la huella hídrica (6.4.1) |
| ODS 8 |  RELEVANCIA ALTA | 8.3 8.5 8.7 8.8 | 8.3.1 8.5.1 8.5.2 8.7.1 8.8.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo y relación laboral (8.3.1) • Proceso para determinar la remuneración (8.5.1) • Inclusión de personas con discapacidad (8.5.2) • Semáforo de la niñez, guía de RSE para proveedores (8.7.1) • Salud y seguridad en el trabajo (8.8.1) |
| ODS 9 |  RELEVANCIA MEDIA | 9.2 9.4 | 9.2.1 9.4.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Inversión en nuevas tecnologías (9.2.1) • Huella de carbono (9.4.1) |
| ODS 10 |  RELEVANCIA MEDIA | 10.2 | 10.2.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de personas con discapacidad (10.2.1) |
| ODS 11 |  RELEVANCIA BAJA | 11.1 11.6 | 11.1.1 11.6.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Asentamiento 8 de Diciembre (11.1.1) • Manejo de residuos en los asentamientos Sol Naciente II y Sol Naciente III (11.6.1) |
| ODS 12 |  RELEVANCIA ALTA | 12.5 12.6 | 12.5.1 (nivel III)* 12.6.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de residuos / Nutriclaje (12.5.1) • Elaboración de Reportes de Sostenibilidad (12.6.1) |
| ODS 13 |  RELEVANCIA MEDIA | 13.3 | 13.3.1 (nivel III)* | <ul style="list-style-type: none"> • Medición de la huella de carbono (13.3.1) |
| ODS 15 |  RELEVANCIA MEDIA | 15.1 15.2 | 15.1.1 15.2.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Bosques certificados (15.1.1) • Programa de reforestación (15.2.1) |
| ODS 16 |  RELEVANCIA ALTA | 16.5 16.b | 16.5.2 16.b.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética / SuperValé (16.5.2) • Código de Etica (16.b.1) |
| ODS 17 |  RELEVANCIA ALTA | 17.17 | 17.17.1 (nivel III)* | <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas |

*Nivel III: Para facilitar la implementación del marco de indicadores globales, todos los indicadores son clasificados por los ODS-IAEG en tres niveles según su nivel de desarrollo metodológico y la disponibilidad de datos a nivel global. Los indicadores de nivel III todavía no disponen de metodología o estándares establecidos internacionalmente, pero están siendo desarrollados <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/>

Capítulo II:

GOBIERNO DE LA EMPRESA

- Gobierno y Estructura Corporativa
- Liderazgo
- Gerenciamiento de Riesgos

I GOBIERNO Y ESTRUCTURA CORPORATIVA

Gobierno Corporativo

Las Tacuaras S.A. es una empresa familiar, integrada a nivel dirigencial por los fundadores y sus hijos. Al constituirse en una persona jurídica, la estructura fue organizándose conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales (1997).

De esta forma, los directivos se reúnen anualmente en Asamblea General, instancia deliberativa en la cual son analizados y aprobados los informes financieros y objetivos estratégicos. También, pueden reunirse de forma extraordinaria para temas específicos, ya sea por iniciativa propia o por petición del síndico o accionistas.

Estructura de Gobierno

La instancia principal de administración es el Directorio, conformado por los miembros de la familia Koo. A su cargo está dirigir y supervisar el cumplimiento de las metas propuestas. Sus cinco integrantes son electos por la Asamblea en base a la formación que recibieron los miembros de la familia, salvo el caso del Director General que, atendiendo la cultura oriental, debe ser ocupado por el hijo mayor. Los demás miembros de la familia pueden permanecer de forma indefinida en los cargos directivos o, si así lo prefieren, ocupar sólo su lugar en la Asamblea de Socios.

Los honorarios profesionales del Directorio se establecen mediante la Asamblea General Ordinaria de Accionistas. En la última asamblea del año 2019, se definieron honorarios mensuales para los tres directores (Director General, Director de Planta, Director Administrativo), mientras que el presidente y la vicepresidenta disponen de las utilidades restantes a su favor.

Directorio y Síndicos

| | |
|------------------|------------------|
| Presidente | Wan Suh Koo |
| VicePresidente | Young Hi Kim Yoo |
| Director General | Gustavo Koo |
| Miembro Titular | Adolfo Koo |
| Miembro Titular | Alfredo Koo |
| Síndico Titular | Juan Duarte |
| Síndico Suplente | Sonia Vera |

Todos los miembros del directorio son paraguayos.



Grupo Etario

| | |
|--------------------|-------------------|
| Entre 30 y 50 años | Mayores a 50 años |
| 71% | 29% |

El siguiente nivel jerárquico corresponde al gerencial. Este equipo tiene entre sus roles la implementación de la estrategia del negocio, así como realizar los controles necesarios para el buen funcionamiento de la organización. Está compuesto por seis gerencias, cuyos perfiles responden a las necesidades del puesto.

| Plantel Gerencial | |
|---|------------------|
| Director General | Gustavo Koo |
| Gerente de Planta | Adolfo Koo |
| Gerente Administrativo | Alfredo Koo |
| Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad | Latifi Chelala |
| Gerente de Talento Humano | Gisselle Samudio |
| Gerente de Sucursales | Henso Cho |
| Gerente Comercial | Sergio Vega |



| Grupo Etario |
|-------------------------|
| Entre 30 y 50 años 100% |

Funcionamiento de la Gobernanza

El gobierno corporativo de **Las Tacuaras S.A.** está representado en un organigrama vertical funcional, mostrando de forma particular la estructura de cada área.



Composición de la Sociedad

| ACCIONISTA | % DE PARTICIPACIÓN |
|------------------|--------------------|
| Wan Suh Koo | 20 % |
| Young Hi Kim Yoo | 20 % |
| Gustavo Koo | 20 % |
| Adolfo Koo | 20 % |
| Alfredo Koo | 20 % |

Comités Funcionales

Cómite de Ética

- Internalizar el Código de Ética y velar por su cumplimiento en la labor cotidiana.
- Recibir y analizar las denuncias, y aplicar las sanciones establecidas.
- Poner en marcha los canales de comunicación para realizar las denuncias internas y externas.



CIPA

Comisión interna de prevención de accidentes

- Fomentar la seguridad e higiene dentro del recinto de trabajo a fin de obtener una producción menos nociva, de manera a que el impacto negativo en la salud del colaborador sea minimizada.



Equipo de Gestión de la Calidad e Inocuidad

- Monitorear los distintos procesos de producción, a fin de garantizar que el producto cumpla con los estándares de calidad e inocuidad nacionales e internacionales para un consumo seguro.



I LIDERAZGO



PROTAGONISMO A NIVEL NACIONAL

Participamos en varios eventos a nivel nacional promoviendo la Responsabilidad Social como una buena forma de hacer negocios (Gustavo Pérez)

PROTAGONISMO A NIVEL INTERNACIONAL

Evento
Encuentro B

País
Argentina (Mendoza)

Descripción del Evento
Evento anual que desde el año 2016 reúnen a todo el movimiento B

Representante de Las Tacuaras
Latifi Chelala

Premios, distinciones y certificaciones

| Distinción / Certificación obtenida | Concepto o programa premiado / distinguido / certificado | Organización responsable |
|--|---|---|
| Reconocimiento Verde | Gestión Integral de Residuos |  |
| Empresa amiga de la niñez | Construcción del Centro de Desarrollo de la Primera Infancia en la Ciudad de Villegas |  |
| Certificación B | Gestión sustentable de Las Tacuaras |  |
| Compromiso con la niñez y la adolescencia. | Apoyo a la campaña nacional #TodosSomosResponsables |  |

Alianzas para lograr los objetivos



Sector Privado

- 1. Gráficas Zampiropulos
- 2. Copipunto
- 3. Fundación Paraguaya
- 4. Federación de Cooperativas de producción

Academia

- 1. Universidad Nacional de Asunción
- 2. Facultad de Ciencias Químicas
- 3. Facultad de Ciencias Agrarias
- 4. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
- 5. Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte
- 6. Universidad Comunera
- 7. Universidad Iberoamericana

Gremios

- 1. Unión Industrial del Paraguay (UIP)
- 2. Asociación de Avícolas del Paraguay (AVIPAR)
- 3. Cámara de Empresas Paraguayas de la Alimentación (CEPALI)



LAS TACUARAS

Organizaciones de la Sociedad Civil

- 1. Asociación Tierra Nuestra
- 2. Global Infancia
- 3. Touring y Automóvil Club Paraguayo
- 4. Fundación Paraguaya
- 5. Fundación Saraki
- 6. Asociación Pro Desarrollo
- 7. Red de Pacto Global Paraguay
- 8. Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)
- 9. Fundación Juntos por la Educación

Gobierno

- 1. Gobernación Central
- 2. Programa Nacional de Sangre - Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS)
- 3. Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)
- 4. Ministerio de la Niñez y la Adolescencia (MINNA)
- 5. Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
- 6. Ministerio de Desarrollo Social (MDS)
- 7. Municipalidad de Villegas
- 8. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)

Participación Social

| Organización | Rol de Las Tacuaras |
|---|-----------------------------------|
| Asociación de Coreanos en Paraguay | Presidencia de la Junta Directiva |
| Asociación Buenos Vecinos | Miembro de la Junta Directiva |
| Iglesia Coreana Presbiteriana de Asunción | Miembro del Consejo Directivo |
| Juntos por la Educación | Miembro del Consejo Directivo |
| Sociedad Filarmónica de Asunción | Miembro de la Junta Directiva |
| UNICEF | Miembro del Consejo Empresarial |
| Sistema B Paraguay | Miembro del Directorio |
| Asociación Pro Desarrollo | Miembro de la Junta Directiva |

GERENCIAMIENTO DE RIESGOS



65%
de medidas
implementadas

Este año trabajamos en el desarrollo de análisis de riesgos por sectores y por puestos de trabajo en el Complejo Avícola Don Antonio, con enfoque en salud y seguridad laboral, para los cuales se establecieron medidas de mitigación. A continuación, se presenta el flujo de implementación:





En el año 2018 se desarrollaron 186 medidas preventivas resultantes del análisis de riesgo realizado en base a la ISO 9001:2015, las mismas fueron monitoreadas en dos ocasiones durante el corriente año.

Este año no se realizaron diálogos con grupos de interés. El proceso de consulta sobre aspectos económicos, ambientales y sociales de los cuales resultarán los nuevos temas materiales se realizará en el año 2020. Durante el año 2019 se decidió continuar trabajando en los temas materiales identificados en el año anterior.



Capítulo 3:

PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN

- Anticorrupción
- Nuestra cadena de valor
- Nuestros proveedores
- Promover la Responsabilidad Social en la esfera de influencia
- Apuesta a pequeñas y medianas empresas
- Evaluación a proveedores

ANTICORRUPCIÓN

Decisiones formales



ANTICORRUPCIÓN

En nuestro Código de Ética enfatizamos nuestro compromiso de luchar contra la corrupción y en la importancia de asumir una cuota de responsabilidad para la búsqueda de soluciones a los problemas de institucionalidad que enfrentamos en nuestro país. Este compromiso nos ha guiado a suscribirnos a acuerdos y normas globales:

- Principio 10 del Pacto Global de las Naciones Unidas: "las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno".
- Materia Fundamental 5: "Prácticas justas de operación", de la Norma ISO 26000.
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas".

A partir de aquí, están definidas las decisiones para el negocio y cómo funcionará el mismo a través de nuestros directivos y colaboradores.

Nuestro Código de Ética

En Las Tacuaras S.A. somos conscientes de que la mejor forma de protegernos de las diversas formas de corrupción es asumiendo una postura contra ella, para eso hemos implementado desde el año 2011 un Código de Ética al cual deben adscribir todos nuestros colaboradores.

Nuestro Código de Ética establece los comportamientos que impulsamos, desaprobamos y sancionamos. Más allá de lo establecido en el Código Laboral, este comunica los valores de la empresa y expresa las pautas de relacionamiento con nuestros diferentes grupos de interés.

Anualmente se realiza la revisión del contenido del Código de Ética para verificar su vigencia o sugerir algún ajuste que se considere necesario. En el año 2019, fue modificado un artículo, el cual expresa cuanto sigue:

Art. 16. En Las Tacuaras S.A. no están permitidas las siguientes relaciones sentimentales:

- Entre colaboradores de áreas en las que pueda generar un conflicto de intereses,
- Entre subordinado y superior de cualquier nivel.

Ante la existencia de relaciones sentimentales entre colaboradores, es de obligación notificar a la empresa oportunamente (cuanto se formalicen en matrimonio, vivan juntos, dependan económicamente o inicien un noviazgo); el incumplimiento de esta comunicación oportuna será sancionado disciplinariamente.

Las Tacuaras S.A., analizará las circunstancias en cada caso y podrá definir los cambios adecuados a realizarse, o también establecer fundadas excepciones a la presente prohibición.

La difusión de este documento inicia con la incorporación de nuevos colaboradores en la etapa de inducción, a través de una charla acerca del contenido del Código de Ética y, posteriormente, se le pide al nuevo colaborador que firme una carta de compromiso para su cumplimiento.

Contamos con un Comité de Ética que controla y asegura el cumplimiento de lo expresado en el Código, integrado por 12 personas de diferentes niveles jerárquicos, compuesto por directores y representantes de diferentes áreas.

Canales de denuncias

El comité recibe las denuncias, las analiza y propone la medida a tomar a través de los siguientes canales:

- El diálogo personal con algún miembro del comité.
- El buzón de quejas y sugerencias.
- El correo electrónico: etica@nutrihuevos.com.py
- Al número: **0986 535 186**



Estos **canales** pueden ser empleados por el público interno, como por demás grupos de interés externos.

| Denuncias recibidas | Causa | Canal empleado | Medidas tomadas |
|---------------------|---------------------------------|----------------|-----------------|
| | Maltrato verbal | Diálogo | Amonestación |
| | Relaciones sentimentales | Diálogo | Desvinculación |
| | Acoso sexual | Diálogo | Desvinculación |

Economía formal y subterránea

Gs. **Inversión
33.000.000**

Por segundo año consecutivo apoyamos con recursos la realización de estudios de medición y difusión de resultados sobre la Economía Informal o Economía Subterránea en el Paraguay, llevado adelante por la Asociación PRO Desarrollo. Al año 2019 el daño económico para Paraguay de la economía subterránea significó una pérdida de US\$ 16.522 millones, un equivalente al 40.3% del PIB, dato mencionado en el Informe *La eficiencia del Gasto Público y su relación con la informalidad* en su séptima edición.

PRO Desarrollo es una asociación de empresas que apuestan al desarrollo socioeconómico del país; abogan por la cultura de la formalidad en sus vertientes económica, comercial y laboral.

NUESTRA CADENA DE VALOR

Entre los múltiples actores involucrados en nuestra cadena de valor, los proveedores forman parte de un eslabón clave para el éxito de la empresa.

A continuación, se presenta la relación de algunas de nuestras actividades primarias y actividades de apoyo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Infraestructura empresarial

Nuestros pilares son: el comportamiento ético, la transparencia, el respeto a la ley, el respeto a los derechos humanos y a los intereses de las partes interesadas, la rendición de cuentas y las alianzas para alcanzar nuestros objetivos.



Gestión del Talento Humano

Contamos con planes de capacitación, políticas de despidos, beneficios para el público interno y evaluamos de manera continua las condiciones laborales para que las mismas sean óptimas, velando así por el bienestar físico, emocional y sociales de nuestros colaboradores.



Desarrollo de conocimientos y tecnología

En la empresa apostamos a la innovación tecnológica constante y a la automatización de los procesos. A través de las alianzas con unidades académicas y la investigación validamos muchos de nuestros procesos productivos.



Compras y contrataciones

Nos encontramos trabajando en la implementación de procesos de compras sostenibles.



Logística de entrada

Contamos con silos acondicionados para el acopio de 10.000 toneladas de nuestra principal materia prima; el maíz, esto significa un año de alimento garantizado para nuestras aves.



Producción

Nuestra planta de producción está conformada por 6 unidades productivas.



Logística de Salida

Garantizar que nuestros productos lleguen de manera óptima a nuestros clientes y cuidar la salud y seguridad de nuestros colaboradores de distribución es nuestra prioridad.



Marketing y Ventas

Contamos con políticas de comunicación y marketing responsable. Para nuestras ventas a pequeña escala constamos con el programa de microfranquicias.



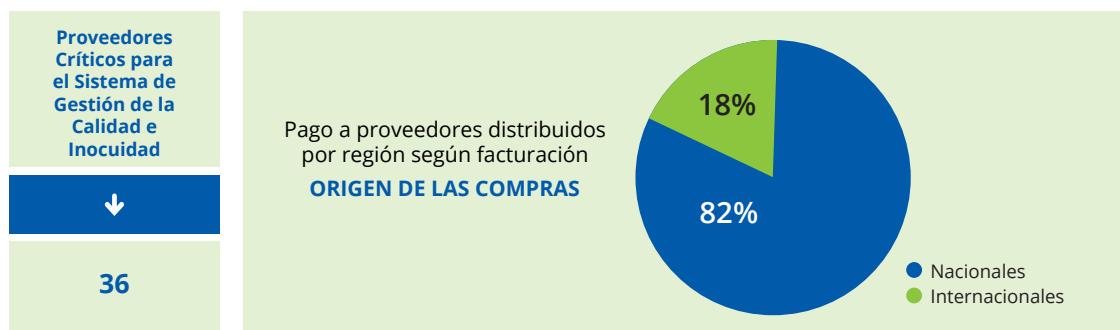
Servicios posventa

Este año desarrollamos Nutriclaje; videos educativos para la gestión de nuestro packaging.



NUESTROS PROVEEDORES

El año 2019 culmina con 3.183 proveedores activos e inactivos, de los cuales identificamos a 331 proveedores principales, **clasificados de la siguiente manera:**



Las compras internacionales se concentran en Brasil, Holanda y Alemania.



El 18% de **compras internacionales** abarca tecnología, materia prima e insumos inexistentes en el país.

Del 82% de las compras nacionales:

- **70 %** de los proveedores se concentran en Asunción y Gran Asunción.
- **12 %** de los proveedores se concentran en Encarnación, Ciudad del Este y Presidente Hayes.

- Asunción y Gran Asunción
- Encarnación, Ciudad del Este y Presidente Hayes.



Pago a proveedores en el año 2019

Gs 49.886.963.337

\$ 17.921.955,12
€ 112.742,46

Semanalmente realizamos pagos de aproximadamente Gs 500.000.000 a excepción de las épocas donde se realizan las compras de materia prima pues este valor asciende a aproximadamente Gs 1.000.000.000.

PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ESFERA DE INFLUENCIA



A parte de los temas legales estamos avanzando en la selección de proveedores basándonos en temáticas relacionadas a la sustentabilidad, ya que para la contratación de nuevos proveedores críticos, el área de compras ha diseñado una rigurosa encuesta, en la que dentro de un listado de criterios claves para el negocio se han incorporado criterios de Responsabilidad Social para la gestión de sus propios negocios. Así también realizamos la entrega de los siguientes documentos:

1. Guía de Responsabilidad Social para proveedores.
2. Declaración de compromiso con los derechos de la niñez y la adolescencia -DDNN.
3. Código de conducta para proveedores.

| Estatus de los documentos en el año 2019 | |
|--|----|
| Guía de Responsabilidad Social para proveedores. | 34 |
| Código de conducta para proveedores firmados. | 26 |
| Declaración de compromiso con los derechos de la niñez y la adolescencia -DDNN | 31 |

Proveedores y empresas con las que hemos trabajado que cuentan con certificación de sostenibilidad o se encuentran en proceso (Empresas B).

Elegimos trabajar con estas empresas por sus compromisos en la construcción de un mundo mejor.



APUESTA A PEQUEÑOS Y MEDIANOS PROVEEDORES

En Las Tacuaras hemos tomado conciencia sobre el impacto positivo que tiene para el país y las comunidades la contratación de Pymes, pues el apoyo a pequeñas y medianas empresas contribuye al fortalecimiento de la economía del Paraguay y beneficia a miles de familias que se esfuerzan por mejorar su calidad de vida, por esa razón incluimos como proveedores aprobados a aproximadamente 24 Pymes con compras por el valor de Gs 3.154.743.198.

Compra con causa

Desde este año incorporamos a Candela como proveedor aprobado, una empresa conformada por personas con discapacidad intelectual. Utilizamos sus productos de limpieza en la lavandería de la Planta Industrial de Villeta.

Con el fin de aportar a múltiples causas instalamos un punto de venta a granel de los productos de limpieza de Candela. **A través de esta alianza logramos:**

1. Reducir la cantidad de envases plásticos empleados por nuestros colaboradores.
2. Ahorro de dinero, pues los colaboradores adquieren los productos a precio mayorista.
3. Aumento de los clientes de la empresa.

| Cantidad de productos vendidos desde diciembre (litros). | | |
|--|-----------|---------------|
| Detergente | Lavandina | Jabón líquido |
| 71 | 54 | 73 |

EVALUACIÓN A PROVEEDORES

La finalidad de la evaluación a proveedores radica en obtener un valor representativo sobre el rendimiento de nuestros proveedores e información respecto a su modo de trabajo en aspectos de relevancia para Las Tacuaras, para esta evaluación contamos con un procedimiento de Control a Proveedores y un Plan Anual de Evaluación a Proveedores.

En el año 2019 fueron evaluados 37 proveedores categorizados como críticos, conforme a los siguientes criterios:



Capítulo IV:

PRÁCTICAS LABORALES

- Trabajo y relaciones laborales
- Condiciones de trabajo y protección social
- Salud y seguridad en el trabajo
- Desarrollo humano y capacitación en el lugar de trabajo

I TRABAJO Y RELACIONES LABORALES



Las relaciones laborales confieren derechos e imponen obligaciones, tanto a colaboradores como a empleadores, en beneficio de la organización y la sociedad.

A través de las relaciones laborales las empresas pueden realizar grandes contribuciones en la mejora del nivel de vida de las personas por medio de un empleo pleno y seguro.

En Las Tacuaras, nos basamos en el irrestricto cumplimiento del Código Laboral Paraguayo y de los principios del Pacto Global, tomándolo como base para el establecimiento de todas nuestras relaciones laborales.

Indicadores laborales

| Indicadores | | | | | |
|---------------------------|--------------------|----------|------|------|------|
| Cantidad de colaboradores | 2018 | 340 | 2019 | 372 | |
| Por sexo | MUJERES | 2018 | 105 | 2019 | 122 |
| | HOMBRES | 2018 | 235 | 2019 | 250 |
| Por cargo y sexo | MUJERES | Gerencia | 2 | 2019 | 2 |
| | | Jefatura | 14 | 2019 | 17 |
| | HOMBRES | Gerencia | 5 | 2019 | 5 |
| | | Jefatura | 18 | 2019 | 19 |
| Por edad | Menores a 24 años | | - | | 60 |
| | Entre 24 y 30 años | | - | | 128 |
| | Entre 31 y 40 años | | - | 2019 | 126 |
| | Entre 41 y 50 años | | - | | 35 |
| | Mayores a 50 años | | - | | 23 |
| Porcentaje de rotación | | 2018 | 24 | 2019 | 24,6 |
| Porcentaje de ausentismo | | 2018 | 6 | 2019 | 0,7 |

Nivel de instrucción

| Indicadores | Mujeres | Hombres | Total |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Lee y escribe | 10 | 29 | 39 |
| No lee y escribe | 1 | 3 | 4 |
| Curso hasta el 6º grado | 5 | 27 | 32 |
| Escolar Básica | 8 | 43 | 51 |
| Escolar Media | 61 | 117 | 178 |
| Universitario | 19 | 12 | 31 |
| Estudiante universitario | 18 | 16 | 34 |
| Técnico | - | 3 | 3 |
| Total | 122 | 250 | 372 |

83%
de nuestros
colaboradores
no llegaron a la
universidad

Colaboradores por sede y sexo

| SEDE | Hombres | | Mujeres | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Complejo Avícola | 136 | 139 | 40 | 42 |
| San Lorenzo | 86 | 90 | 64 | 75 |
| Abasto Norte | 6 | 6 | 0 | 0 |
| Abasto Central | 6 | 6 | 2 | 2 |
| La Susana | - | 9 | - | 3 |
| TOTAL | 234 | 250 | 106 | 122 |

Cambios operacionales significativos

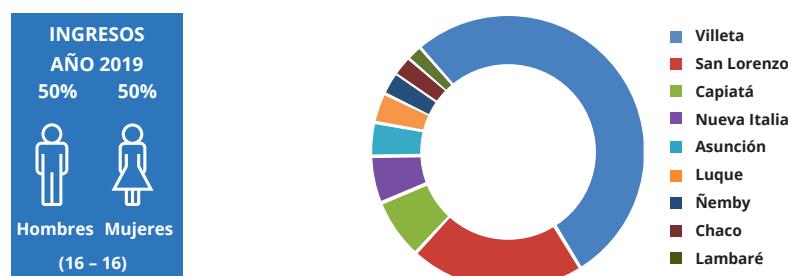
En Las Tacuaras no contamos con convenios colectivos donde se pacten plazos para la comunicación sobre cambios operacionales significativos que podrían afectar a los colaboradores de forma considerable, aún así, hemos adoptado como medida la comunicación de los cambios con un mínimo de cuatro semanas de anticipación.

| Año | Cambios operacionales | Nº de semanas |
|------|--|---------------|
| 2017 | Reestructuración de las operaciones y equipos de la Clasificadora de Huevos. | 8 semanas |
| 2019 | Restructuración de la Fábrica de Envases de Cartón. | 24 semanas |
| 2019 | Reestructuración del área Comercial (impulsoras de venta). | 8 semanas |
| 2019 | Estructuración del área de Créditos y Cobranzas. | 4 semanas |

Procedimiento para contratación

La economía del país está atravesando un periodo de transformación, aumentando las cuotas de participación del sector terciario, esto nos ha desafiado a mejorar crecientemente nuestros procesos de atracción, mantención y desarrollo de talentos. Actualmente, contamos con un Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación que nos permite orientar nuestras decisiones de contratación para que estas se basen en la igualdad de oportunidades, sin distinción por género, a la vez que favorece el desarrollo de carreras laborales internas y la contratación de residentes de nuestras zonas de influencia, especialmente en las ciudades de San Lorenzo y Villette.

La incorporación de nuestros colaboradores cumple con los aspectos legales determinados en el Código Laboral, así como con el marco de referencia salarial para los cargos superiores.



Libertad de asociación

Hasta la fecha no se ha concretado ninguna iniciativa de asociación interna, aun cuando como empresa no lo impidimos ni coaccionamos para evitarlo. Más bien trabajamos en la comunicación interna, para que las inquietudes puedan llegar hasta los niveles gerenciales y, de esta forma, procurar una respuesta oportuna y acorde.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL



Las condiciones de trabajo podrían afectar considerablemente la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, además de su desarrollo económico y social; por ello, en Las Tacuaras trabajamos para ofrecer las mejores condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo incluyen las remuneraciones y otras formas de compensación, la jornada laboral, períodos de descanso, vacaciones, prácticas disciplinarias, despidos, la protección de la maternidad y los aspectos del bienestar colectivo.

La protección social se refiere a todas las garantías jurídicas y políticas y prácticas de la empresa a fin de mitigar la reducción o pérdida de ingresos en caso de accidente de trabajo, enfermedad, embarazo, paternidad, vejez, desempleo, invalidez o cualquier otra dificultad financiera.

Indicadores laborales

| Indicadores | 2018 | 2019 |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Permisos por maternidad | 4% (4 permisos otorgados) | 6% (7 permisos) |
| Permisos por paternidad | 5% (12 permisos otorgados) | 8 % (19 permisos) |
| Promociones | 4 % (12 promociones) | 2 % (9 promociones) |
| Jubilación por invalidez | 0% | 0 % |
| Vacaciones | 100% | 100% |

Proceso para determinar la remuneración

Para determinar la remuneración en **Las Tacuaras S.A.** utilizamos el método de jerarquización establecida con la Alta Dirección. Esta escala es revisada de manera anual para realizar los ajustes teniendo como parámetro el porcentaje de incremento en el salario mínimo legal acaecido en el periodo año.

A modo de contar con una referencia del mercado se utiliza la escala IRH, ofrecida por la consultora Jobs Expertos en RRHH.

En la empresa no existe diferencia salarial entre hombres y mujeres, los salarios son asignados conforme al cargo.



Escala salarial

| Categoría | Cantidad de salarios mínimos | | | | | | | | | | Recuento | | | |
|---------------------------|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|------|------|----------|
| | 1,00 | 1,25 | 1,50 | 1,75 | 2,00 | 2,50 | 2,75 | 3,00 | 4,00 | 4,50 | 5,00 | 6,00 | 7,50 | Recuento |
| Gerencia A | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | |
| Gerencia B | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | |
| Gerencia C | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | |
| Jefatura A | | | | | | | | | | | 2 | | 2 | |
| Jefatura B | | | | | | | | | | | 4 | | 4 | |
| Jefatura C | | | | | | | | | | | 5 | | 5 | |
| Encargado A | | | | | | | | | | | 3 | | 3 | |
| Encargado B | | | | | | | | | | | 11 | | 11 | |
| Analista A | | | | | | | | | | | 24 | | 24 | |
| Analista B | | | | | | | | | | | 11 | | 11 | |
| Auxiliar A | | | | | | | | | | | 15 | | 16 | |
| Auxiliar B | | | | | | | | | | | 16 | | 17 | |
| Operario | | | | | | | | | | | 276 | | 276 | |
| Recuento | 276 | 17 | 15 | 12 | 24 | 11 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 372 |
| Cantidad de colaboradores | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de Las Tacuaras, frente a la mediana de la compensación total anual.</p> | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Salario más alto anual</td><td style="text-align: center;">205.974.795</td></tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Mediana</td><td style="text-align: center;">36.754.425</td></tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Ratio</td><td style="text-align: center;">5,6</td></tr> </table> | Salario más alto anual | 205.974.795 | Mediana | 36.754.425 | Ratio | 5,6 | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|--------------------|----------------|-------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------|----------------|-------------------|-------------------|------------|--------------|-------------|--|--|
| Salario más alto anual | 205.974.795 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mediana | 36.754.425 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ratio | 5,6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización, frente a la mediana de la compensación total anual.</p> | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; padding-right: 10px;">Indicadores</th><th style="text-align: center;">2018</th><th style="text-align: center;">2019</th><th style="text-align: center;">%</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Salario más alto</td><td style="text-align: center;">199.009.499</td><td style="text-align: center;">205.974.795</td><td style="text-align: center;">3.4</td></tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Mediana</td><td style="text-align: center;">35.285.810</td><td style="text-align: center;">36.754.428</td><td style="text-align: center;">4.0</td></tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Ratio</td><td style="text-align: center;">0,85</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> | Indicadores | 2018 | 2019 | % | Salario más alto | 199.009.499 | 205.974.795 | 3.4 | Mediana | 35.285.810 | 36.754.428 | 4.0 | Ratio | 0,85 | | |
| Indicadores | 2018 | 2019 | % | | | | | | | | | | | | | | |
| Salario más alto | 199.009.499 | 205.974.795 | 3.4 | | | | | | | | | | | | | | |
| Mediana | 35.285.810 | 36.754.428 | 4.0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Ratio | 0,85 | | | | | | | | | | | | | | | | |

*Datos en Guaraníes

| | |
|---------------------------|--|
| ODS monitoreado 8 | TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO |
| Indicador 8.5.1 | Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. |
| Resultado de Las Tacuaras | El ingreso medio es de - 4 %. Los valores negativos reflejan el grado en que las ganancias de las mujeres son más altas que las de los hombres. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

Despidos

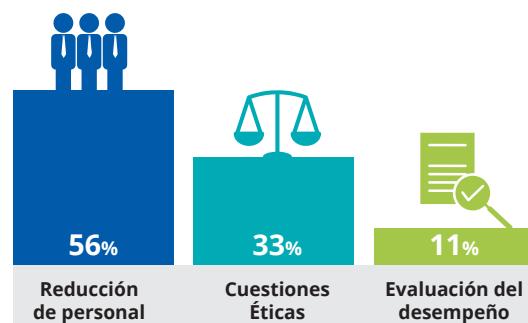
Para realizar los despidos nos basamos en la Política de Comportamiento Frente a los despidos de Las Tacuaras S.A.

El cumplimiento de las disposiciones legales y éticas junto con los resultados de la Evaluación de Desempeño son factores para la permanencia de los colaboradores en la empresa, además, estos resultados son fundamentales para la recategorización, el desarrollo de carrera, el acceso a los reajustes salariales entre otros beneficios.

Cada caso de despido es evaluado de manera particular, considerando los arreglos económicos en cumplimiento a disposiciones legales y contractuales. Respetuosos de los Derechos Humanos, para cada situación de despido que no sea consecuencia del incumplimiento de algún aspecto del Código Laboral, en Las Tacuaras S.A. se considerarán, adicionalmente los siguientes indicadores:

- a) **La evaluación de desempeño.**
- b) **En caso de reducción de colaboradores:**
 - Los resultados de las evaluaciones del desempeño.
 - La situación socioeconómica del colaborador.
 - La edad.
 - El estado civil.
 - El número de dependientes, discriminado por: hijos en edad escolar, adultos mayores, personas con discapacidad.
- c) **Cuestiones éticas.**
- d) **Jubilación.**

Causa de despidos



Permisos de maternidad y paternidad

La maternidad y la paternidad responsable son valores claves para Las Tacuaras, por ello desde el área de Talento Humano se controla el cumplimiento estricto de los permisos parentales.

| Indicadores | Mujeres | Hombres |
|--|----------------|---------|
| Número total de colaboradores con permiso parental | 7 | 19 |
| Número total de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental | 8 ² | 19 |
| La tasa de regreso al trabajo tras el permiso parental es del 100 % y la tasa de retención³ del 65%. | | |

2. Corresponde a la reincorporación de una madre con permiso en el año 2018.
3. Para el índice de retención se ha considerado los permisos otorgados en el periodo 2018.

Beneficios para los colaboradores



En el año 2004, Harvard Business Review señaló que las habilidades y talentos de la fuerza laboral de una empresa constituyen un activo intangible, y que tales activos "valen mucho más para muchas compañías que sus activos tangibles" por esa razón desde Las Tacuaras contamos con programas de Nutribeneficios para nuestros colaboradores y sus familias, a fin de que los mismos se sientan a gusto trabajando con nosotros.

En el año 2019 invertimos **Gs 301,763,392** en beneficios destinados a nuestro público interno.

NutriMochilas

Gs. **Inversión
33.478.195**

Como parte de nuestro compromiso con la educación cada año entregamos kits escolares a los hijos de nuestros colaboradores a fin de contribuir con el proceso de aprendizaje de niños y niñas. Las **NutriMochilas** incluyen los útiles solicitados por el Ministerio de Educación y Ciencia según el grado o año.

Este año entregamos **194 NutriMochilas** a los hijos de **131 colaboradores**, que cursan desde el Jardín de Infantes hasta el tercer año de la educación media.

Desde la empresa buscamos inspirar y motivar a los estudiantes para que sean artífices de transformaciones positivas en nuestro país, con la esperanza de que las herramientas e incentivos que entregamos para la educación den frutos en el largo plazo. Para inspirar a los niños y jóvenes de nuestra comunidad, decidimos este año invitar a Benjamín Hockin, quien compartió su experiencia y dio énfasis en la importancia de la disciplina y la responsabilidad para alcanzar nuestros objetivos personales.

A continuación, presentamos la tabla de escolaridad:

| | 2018 | 2019 |
|--------------|------|------|
| Niñas | 81 | 95 |
| Niños | 81 | 99 |
| Total | 162 | 194 |





14%

de aumento en el número de NutriMochilas entregadas con relación al año 2018.

| Escolaridad | 2018 | | | Total | 2019 | | | Total |
|-------------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|--|-------|
| | Niños | Niñas | Total | | Niños | Niñas | | |
| Jardín | 3 | 6 | 9 | 6 | 7 | 13 | | |
| Pre - escolar | 7 | 11 | 18 | 15 | 7 | 22 | | |
| Primer grado | 14 | 6 | 20 | 7 | 15 | 22 | | |
| Segundo grado | 10 | 8 | 18 | 11 | 8 | 19 | | |
| Tercer grado | 10 | 8 | 18 | 12 | 11 | 23 | | |
| Cuarto grado | 9 | 5 | 14 | 15 | 7 | 22 | | |
| Quinto grado | 3 | 6 | 9 | 8 | 6 | 14 | | |
| Sexto grado | 4 | 5 | 9 | 3 | 4 | 7 | | |
| Séptimo grado | 4 | 9 | 13 | 7 | 8 | 15 | | |
| Octavo grado | 4 | 8 | 12 | 5 | 8 | 13 | | |
| Noveno grado | 2 | 2 | 4 | 3 | 6 | 9 | | |
| Primer año de la media | 7 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | | |
| Segundo año de la media | 2 | 3 | 5 | 6 | 2 | 8 | | |
| Tercer año de la media | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 6 | | |



Logros deportivos más destacados de Benjamin Hockin:

- 3 Participaciones consecutivas en Juegos Olímpicos (Beijing 2008, Londres 2012, Rio 2016)
- Finalista Olímpico en los Juegos Olímpicos Beijing 2008
- Medallista Juegos Odesur 2010
- Medallista Panamericano 2011
- Medallista Sudamericano 2012
- Marca A para los Juegos Olímpicos Londres 2012
- Medallista Juegos Bolivarianos 2013
- Medallista Sudamericano 2014
- Medallista Sudamericano 2016
- Medallista Juegos Bolivarianos 2017
- Medallista Juegos Odesur 2018
- Recordista Nacional
- 3 Años consecutivos Mejor Deportista Paraguayo 2011-2012-2013



Gs.

Inversión
9.899.648

NutriNacimiento

Este beneficio consiste en la entrega de 10 paquetes de pañales a las madres y padres de la empresa, es uno de los artículos más necesarios y de alto costo en los primeros meses de vida. Desde octubre de este año acoplamos a los pañales un Kit de nacimiento que incluye: cambiador, toallita personal, almohadas para amamantar, almohada para el bebé y dos ecopañales.

Estamos conscientes de que los pañales desechables generan un gran impacto negativo al medio ambiente, por ende, desde este año introdujimos los **ecopañales** como parte del beneficio.

| | Mujeres | Hombres | Total |
|---------------------------|---------|---------|-------|
| Menores de 25 años | 2 | 2 | 4 |
| Entre 25 y 30 años | 2 | 5 | 7 |
| Entre 31 y 40 años | 1 | 8 | 9 |
| Entre 41 y 50 años | 1 | - | 1 |

Este año recibimos a:



15
niñas



6
niños

NutriEspera

Gs.

Inversión
2.100.000

En alianza con la empresa Gestando, desde este año introdujimos como beneficio talleres prenatales dirigido a colaboradoras, colaboradores y sus parejas o acompañantes.

La finalidad de estos talleres es apoyar a las mujeres embarazadas para aumentar su capacidad de autocuidado y bienestar emocional, además de fortalecer la preparación física y emocional para el parto y la crianza durante el puerperio. Así como también introducir a los padres en el cuidado de los hijos y concientizarlos sobre la importancia del acompañamiento a la madre. De estos talleres participaron 8 colaboradores:

| | Mujeres | Hombres |
|---------------------------|---------|---------|
| Menores de 25 años | 1 | - |
| Entre 25 y 30 años | 2 | 1 |
| Entre 31 y 40 años | 1 | 2 |
| Entre 41 y 50 años | 1 | - |

Los colaboradores tienen la opción de participar de los talleres en la empresa con otros colaboradores o en la sede de Gestando.



| | |
|----------------------------------|--|
| ODS monitoreado 3 | SALUD Y BIENESTAR |
| Indicador 3.2.1 | Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años. |
| Resultado de Las Tacuaras | La tasa registrada de mortalidad de niños y niñas menores de 5 años en Las Tacuaras es de 47,6 por cada 1000 nacimientos. |

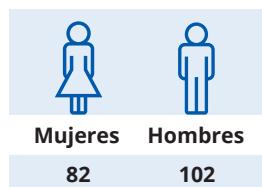
Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS - Elaboración Propia.

Gs.

Inversión
43.706.142

Viaje Institucional

Reconociendo que muchos colaboradores no conocen el país, anualmente son organizados viajes a distintos destinos turísticos. Este año 184 colaboradores visitaron un complejo ubicado en la ciudad de Caaguazú, para disfrutar de la naturaleza, compartir con los compañeros y vivir un día diferente.



Consultorio Odontológico

Un diagnóstico de la salud bucal en Paraguay, realizado por la Dirección General de Salud Bucodental, mostró que hay una significativa pérdida de los dientes anteriores (de adelante) en personas muy jóvenes por problemas gingivales en embarazadas y la alta falta de concienciación en cuanto a la prevención de problemas de salud bucal. Por esta razón en el año 2018 iniciamos con atenciones odontológicas dirigidas a nuestros colaboradores a través de un seguro asequible. Las consultas se realizan en el lugar de trabajo; en la Planta de Producción ubicada en Villeta y en el Centro de Distribución de San Lorenzo. Este año fueron atendidas 142 personas de las cuales 33 personas ya cuentan con boca sana. En la siguiente tabla se presentan los resultados del año 2019:



| | |
|--|---------------|
| Número de personas atendidas en el año | 142 |
| Mujeres atendidas | 42 |
| Varones atendidos | 100 |
| Paciente con discapacidad atendido | 1 |
| Número de personas con tratamiento activo | 59 |
| Pacientes con boca sana | 33 |
| Pacientes que salieron por disconformidad con el servicio | 3 |
| Pacientes que no pudieron continuar por falta de tiempo | 4 |
| Pacientes que no pudieron continuar por problemas económicos | 11 |
| Pacientes que salieron de la empresa | 12 |
| No se tienen detalles de la salida | 22 |
| Aguardan préstamo para continuar su tratamiento | 14 |
| La empresa otorga préstamo a | 2 |
| Pacientes que abonaron por sus tratamientos extra | 3 |
| Chequeos, concientización e historia clínica | 134 |
| Citas de procedimientos realizados | 1.809 |
| Porcentaje de asistencia general a citas | 78,52% |
| Restauración de caries finalizadas | 608 |
| Profilaxis de sarro y tratamiento de encías | 138 |
| Sesiones de tratamientos de conductos | 43 |
| Radiografías digitales realizadas | 402 |
| Cirugías de implantes y rellenos óseos | 2 |
| Prótesis removibles terminadas | 1 |

NutriVivienda

Este beneficio consiste en un préstamo para que nuestros colaboradores tengan la posibilidad de acceder a una vivienda digna con todo lo que ello implica, ya sea la adquisición de un terreno, titulación de la propiedad, construcción (parcial o total) o refracción.

A continuación, se presentan los resultados desde el inicio del programa (año 2013):

| | |
|---|--------------------|
| Préstamos desde el año 2013 | 29 |
| Prestamos año 2019 | 4 |
| Monto prestado hasta la fecha (guaraníes) | 702.628.025 |
| Monto devuelto hasta la fecha (guaraníes) | 470.385.637 |
| Préstamos cancelados hasta la fecha | 18 |
| Interés del préstamo | 3% |
| Monto prestado año 2019 (guaraníes) | 84.407.562 |



Motivos del préstamos año 2019



| ODS monitoreado 6 | AGUA Y SANEAMIENTO |
|---------------------------|---|
| Indicador 6.1.1 | Proporción de la población que dispone de servicios de suministro de agua potable gestionados de manera segura. |
| Resultado de Las Tacuaras | La proporción de colaboradores de Las Tacuaras que dispone de suministro de agua potable es del 99 %. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS - Elaboración Propia.

| ODS monitoreado 11 | CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES |
|---------------------------|--|
| Indicador 11.1.1 | Proporción de población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos informales o viviendas inadecuadas. |
| Resultado de Las Tacuaras | La proporción de colaboradores de Las Tacuaras que vive en viviendas inadecuadas es del 25 %. |

Fuente: Sustainable Development Goals - Elaboración Propia.

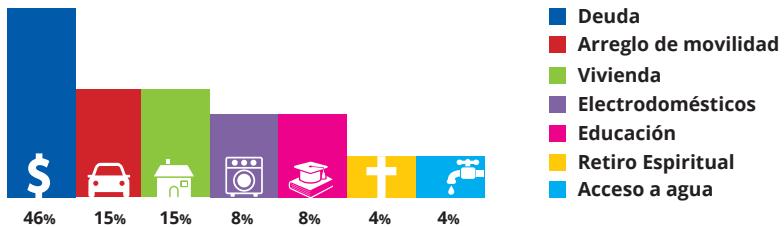
Anticipo express

La finalidad de este beneficio es evitar el endeudamiento extremo de los colaboradores y cuidarlos de que acudan a usureros. El monto máximo otorgado es de Gs 2.000.000, sin interés debitados en un máximo de 10 cuotas. Este año otorgamos 12 anticipos; 4 % menos que en el año 2018.

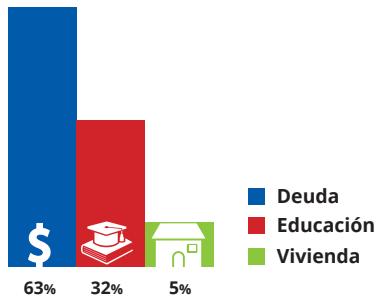
A continuación, se presenta el comportamiento histórico de los anticipos express:

| Año | Nº de adelantos | % de adelantos con relación al N° de colaboradores | Monto (Gs) | |
|------|-----------------|--|------------|---|
| 2017 | 44 (16 %) | 16 | 76.800.000 | Los adelantos otorgados por deudas ayudan a evitar el ingreso a informconf de nuestros colaboradores. |
| 2018 | 50 (16 %) | 16 | 92.754.000 | |
| 2019 | 45 (12%) | 12 | 82.506.000 | |

Motivos de los anticipos de San Lorenzo



Motivos del anticipo en Villeta



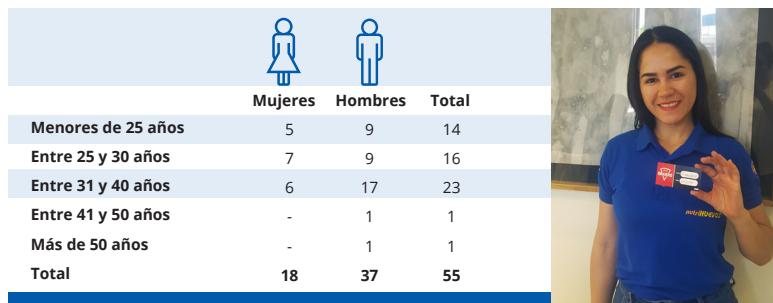
63%
de los anticipos
fueron otorgados
para mejorar ciertas
condiciones de la
vivienda de los
colaboradores.

Sorteo de vales

Gs. **Inversión
8.600.000**

Este beneficio busca propiciar momentos de distensión y entretenimiento; ya que, en el 2018, 58% de nuestros colaboradores presentaron indicadores en rojo y amarillo en el indicador entretenimiento de la encuesta Semáforo de la Pobreza.

Mensualmente son realizados los sorteos de los vales por valor de Gs 200.000. Este año ganaron 55 colaboradores. Los beneficios pueden ser compartidos con la familia y/o amigos en el restaurante Copelia de Villette o cualquier sucursal de la cadena de restaurante Sbarro.



Condolencias

Gs. **Inversión
2.399.999**

La empresa otorga Gs. 500.000, como forma de apoyar los gastos en los que se incurre en estos casos. Además, envía una corona de flores a la familia del colaborador afectado. La cobertura de este beneficio es el mismo que establece el Código Laboral Paraguayo con excepción al caso de abuelos. Este año accedieron a este beneficio 10 colaboradores.

| | |
|----------------|-----------|
| Cantidad total | 10 |
| Femenino | 4 |
| Masculino | 6 |

NutriBodas

Gs. **Inversión
3.500.000**

En Las Tacuaras celebramos la unión matrimonial porque el matrimonio es la base para la constitución de la familia. A los contrayentes se les otorga un vale de compras por el valor de Gs 1.000.000 desde octubre de este año, para que puedan adquirir algún artículo de necesidad para su nuevo proyecto de vida. Este año dieron este gran paso 5 colaboradores.

| Nº | NOMBRE | AREA | SEDE | EDAD | SEXO |
|----|------------------|--------------------|-------------|---------|------|
| 1 | Víctor Jara | Logística | San Lorenzo | 37 años | M |
| 2 | Derlis Sanabria | Cría - Recría | Villeta | 27 años | M |
| 3 | Aldo Gimenez | Comercial | San Lorenzo | 29 años | M |
| 4 | Cristino Miranda | Producción Avícola | Villeta | 47 años | M |
| 5 | Rosana Medina | Comercial | San Lorenzo | 32 años | F |

Consultas financieras

Gs. Inversión
50.091.996

Hace un par de años trabajamos con los consultorios financieros para atacar una de las mayores problemáticas a nivel nacional; el sobreendeudamiento por la falta de planificación financiera y ahorros. Este programa lo desarrollamos con la empresa Timón. Este año accedieron al beneficio 54 colaboradores.

A continuación, presentamos los resultados del consultorio financiero:

San Lorenzo:



Villeta:



Organitec:



Beneficio por graduación

Gs. Inversión
1.500.000

Como retribución a los colaboradores que culminan sus estudios universitarios, se les otorga un vale de compras para celebrar este logro. Este año contamos con 3 NutriGraduados.

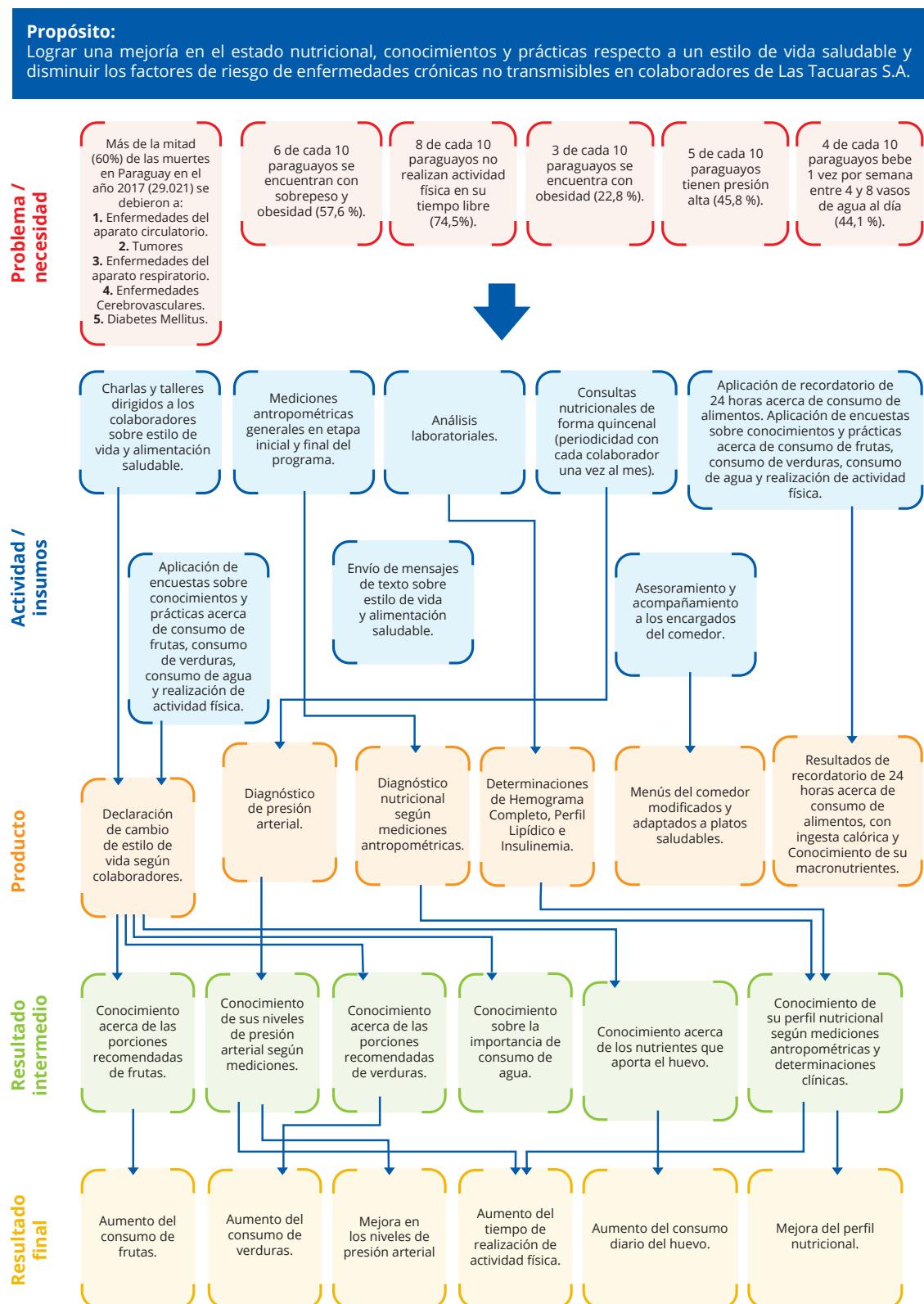
| Nº | Nombre | Área | Edad | Carrera | Universidad |
|----|-----------------|-----------|---------|----------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Viviana Benítez | Comercial | 25 años | Administración de Empresas | Universidad Autónoma del Sur "UNASUR" |
| 2 | Carlos Mereles | Tesorería | 31 años | Ciencias Contables | Universidad Autónoma San Sebastián |
| 3 | Raul Kang | Depósito | 50 años | Comercio Internacional | Universidad Americana |

Gs. Inversión
69.311.032

NutriSalud

• Nutrición

Este año realizamos una investigación con la empresa Nutrsys denominado: Los efectos de un Programa de Salud y Nutrición Laboral en los factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles en colaboradores de la empresa Las Tacuaras S.A.* El método de evaluación de impacto que utilizamos fue el No Experimental Antes y Despues. A continuación, se presenta la cadena causal:



*Para más información, los resultados de la investigación estarán disponibles en nuestra página web: www.nutrihuevos.com.py

| | |
|----------------------------------|--|
| ODS monitoreado 2 | HAMBRE CERO |
| Indicador 2.1.1 | Prevalencia de la sub-alimentación. |
| Resultado de Las Tacuaras | La prevalencia de la sub-alimentación en colaboradores de Las Tacuaras es del 60 %. Cálculo realizado en base a un mínimo de 2000 Kcal. |

Fuente: NutriSYS – Elaboración Propia.

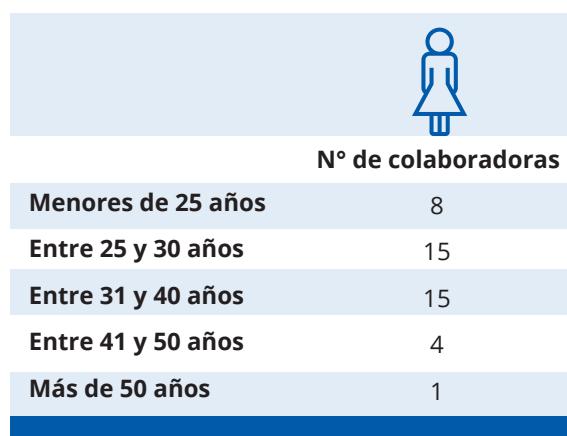
| ODS monitoreado 3 | SALUD Y BIENESTAR | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---------------|---|---|--------------|----|------|--------------|----|------|--------------|---|------|-------|----|--|
| Indicador 3.a.1 | Prevalencia estandarizada por edad del consumo actual de tabaco entre personas de 15 años o más. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Resultado de Las Tacuaras | <p>Porcentaje de colaboradores con consumo actual de tabaco: 18,4 % (32 colaboradores).</p> <table> <thead> <tr> <th>Rango de Edad</th> <th>n</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 a 29 años</td> <td>14</td> <td>43,8</td> </tr> <tr> <td>30 a 39 años</td> <td>10</td> <td>31,3</td> </tr> <tr> <td>40 a 49 años</td> <td>8</td> <td>25,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>32</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Rango de Edad | n | % | 20 a 29 años | 14 | 43,8 | 30 a 39 años | 10 | 31,3 | 40 a 49 años | 8 | 25,0 | Total | 32 | |
| Rango de Edad | n | % | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 a 29 años | 14 | 43,8 | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 a 39 años | 10 | 31,3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 a 49 años | 8 | 25,0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 32 | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Sustainable Development Goals – Elaboración Propia.

• Estudio del PAP para colaboradoras

El cáncer cervicouterino es el tercero más frecuente entre las mujeres de América Latina y el Caribe, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), conscientes de la importancia de acelerar los esfuerzos de prevención y control decidimos impulsar entre nuestras colaboradoras la realización del estudio del cuello uterino -PAP- para que las mismas puedan conocer su estado de salud de detectar de forma temprana cualquier alerta.

Esta actividad la realizamos en alianza con la Gobernación del Departamento Central, este año logramos que participen el 35 % de nuestras colaboradoras, 14 % más que en el año 2018.



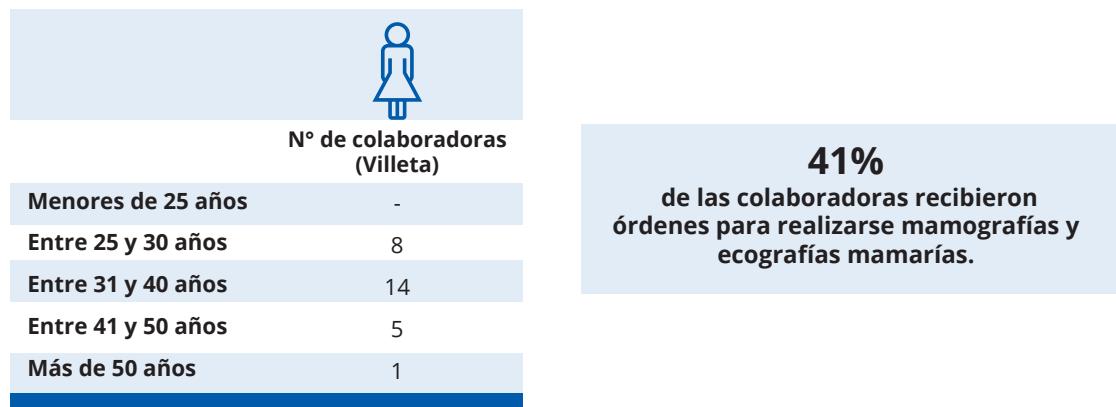
• Jornada de vacunación

Cada dosis de vacuna es importante porque nos protege contra enfermedades que podrían ser una amenaza para nuestra salud. Este año llevamos a cabo jornadas de vacunación dirigidas a nuestros colaboradores y clientes de salón de venta de San Lorenzo. Participaron de la jornada 130 personas. Las vacunas fueron la antigripal y la antitetánica. Nuestros aliados en esta actividad fueron; la XI Región Sanitaria y el Hospital Distrital de la Ciudad de Villega.

• Palpaciones mamarias

Según datos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social en Paraguay a causa del Cáncer de mamas mueren tres mujeres cada dos días. En Las Tacuaras no podemos ser indiferentes a estas cifras; es por eso que desde hace dos años trabajamos en alianza con el IPS de la ciudad de Villeta para llevar adelante jornadas de capacitación y palpaciones mamarias para la detección de signos de alerta temprana.

En la sede de San Lorenzo realizamos una charla sobre el cáncer de mamas con un médico especialista en el tema.



• Lucha contra el cáncer

Gs. **Inversión
35.450.000**

En Las Tacuaras S.A. contamos con 3 colaboradores que luchan contra el cáncer, uno de ellos hace un año cuenta con resultados médicos positivos, pero recién a los 5 años puede recibir el alta y asegurar que venció 100% a esta terrible enfermedad, desde la empresa apoyamos a los colaboradores y les otorgamos todos los permisos que requieran.

En marzo de este año, la empresa donó Gs 26.850.000 para la operación de uno los colaboradores que padece leucemia. Hasta la fecha el mismo no ha sido operado y sigue con reposo desde marzo.

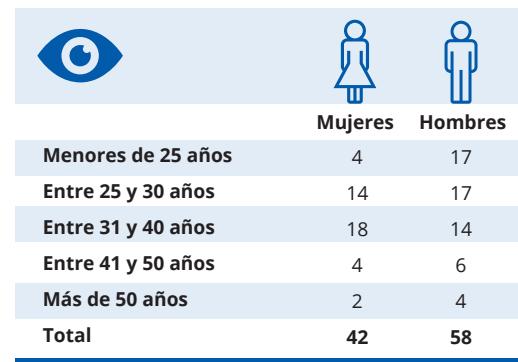
| ODS monitoreado 3 | SALUD Y BIENESTAR |
|---------------------------|--|
| Indicador 3.4.1. | Tasa de mortalidad atribuida a las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes o las enfermedades respiratorias crónicas. |
| Resultado de Las Tacuaras | La tasa de mortalidad a causa de cáncer en la población entre 30 a 70 años de Las Tacuaras es de 0 sin embargo la tasa de padecimiento es de 641 por cada 100.000 habitantes. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS - Elaboración Propia.

• Consultas oftalmológicas

Gs. **Inversión
5.524.999**

Como todos los años, realizamos consultas oftalmológicas a nuestros colaboradores; este año participaron 100 de ellos.



Gs.

**Inversión
23.584.036**

• Consultas psicológicas

El cuidado de la salud mental es fundamental para tener un equilibrio y bienestar adecuado en la vida; por eso, desde este año trabajamos con profesionales que ayudan a nuestros colaboradores a manejar el estrés, convivir con otras personas y tomar decisiones importantes.

| Sede | Mujeres | Hombres | Total | Sede | Horas de consulta |
|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-------------------|
| Villeta | 16 | 16 | 32 | Villeta | 135 |
| San Lorenzo | 7 | 13 | 20 | San Lorenzo | 33 |
| Total | 23 | 29 | 52 | Total | 168 |

Festejo del día del niño

Gs.

**Inversión
15.064.946**

Como cada año celebramos con los hijos e hijas de nuestros colaboradores esta fecha especial, con muchos juegos y diversiones teniendo presente que jugar es una necesidad y un derecho fundamental de los niños y niñas. Las actividades concluyeron con una merienda y regalos para los 191 niños que asistieron (126 en Villeta y 65 niños en San Lorenzo).



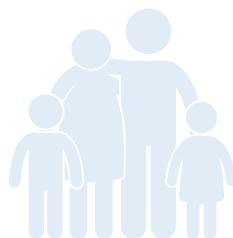
| | Villeta | | | San Lorenzo y Abastos | | |
|-------------------|-----------|-----------|------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Menores de 4 años | 25 | 17 | 42 | 5 | 12 | 17 |
| Entre 4 y 8 años | 25 | 24 | 49 | 15 | 12 | 27 |
| Entre 9 y 13 años | 23 | 12 | 35 | 5 | 16 | 21 |
| Total | 73 | 53 | 126 | 25 | 40 | 65 |

Festejos del día de la madre y del padre

Gs.

**Inversión
10.946.364**

Los días del padre y la madre son fechas especialmente reconocidas y celebradas con nuestros colaboradores. Cada uno de ellos recibe un obsequio en el marco de un brindis en el cual son agasajados. La cantidad de padres y madres agasajados fue de 250.



Gs.

**Inversión
5.091.500**

EducaRSE

Este año contamos con la tercera promoción de graduados del programa EducaRSE, en consecución a nuestra meta que es lograr Cero Analfabetismo. Este programa lo desarrollamos en alianza con la Dirección General de Educación Permanente del Ministerio de Educación y Ciencias.

EducaRSE apunta a la culminación de la Educación Escolar Básica y el Nivel Medio, hasta la fecha contamos con 25 colaboradores graduados de la Escolar Básica y 12 de la Educación Media. Las clases son desarrolladas en la planta de producción de Villeta.

A diferencia de los años anteriores, en la promoción del año 2019 contamos con 4 mujeres, hecho que nos llena de orgullo pues desde la empresa buscamos impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. A continuación, se presenta la nómina de egresados de este año.



| Nº | NOMBRE Y APELLIDO | ÁREA | EDAD | SEXO |
|----|-------------------------------------|--------------------------------|------|------|
| 1 | Delvalle Alvarenga, Eugenio Alcides | Cría y Recría | 40 | M |
| 2 | Fernández Martínez, Manuel Domingo | Fábrica de Envases de Cartón | 32 | M |
| 3 | Avalos, Beatriz | Limpieza | 46 | F |
| 4 | Salinas Ramos, Alicia | Limpieza | 27 | F |
| 5 | Vallejos Torres, Luis Antonio | Mantenimiento de Instalaciones | 35 | M |
| 6 | Britez Brítez, Richard Javier | Producción Avícola | 27 | M |
| 7 | Pavón, Zonia | Clasificadora de Huevos | 36 | F |
| 8 | Benítez, Lucia | Clasificadora de Huevos | 27 | F |
| 9 | Ramirez, Herminio | Patio | 57 | M |

| ODS monitoreado 4 | EDUCACIÓN DE CALIDAD |
|----------------------------|--|
| Indicador 4.6.1. | Proporción de población en un grupo de edad determinado logrando al menos un nivel fijo de competencia en alfabetización funcional (a) y b) habilidades de aritmética, por sexo. |
| Resultado de Las Tacuarias | El porcentaje de colaboradores adultos de Las Tacuarias que ha logrado un nivel fijo de competencias en alfabetización funcional es del 10,7%. |

Fuente: Sustainable Development Goals - Elaboración Propia.

Club de donantes

Porque estamos convencidos de que donar sangre es donar vida, por un año más realizamos dos jornadas de donación voluntaria de sangre en nuestras instalaciones en alianza con el Centro Nacional de Servicios de Sangre. El club cuenta con 95 voluntarios clasificados de la siguiente manera:

| | |
|-----------|----|
| Femenino | 32 |
| Masculino | 63 |
| | 95 |



Este año donamos sangre a 16 personas a través del banco de sangre de la empresa.

Gs.

**Inversión
3.347.864**

En la tabla se presentan los resultados del año:

| Fecha de la jornada | Lugar | Donantes | Componentes sanguíneos | Glóbulos rojos | Plaquetas | Plasma |
|---------------------|-------------|------------|------------------------|----------------|------------|------------|
| 20/09/19 | Villeta | 38 | 114 | 38 | 38 | 38 |
| 19/09/19 | San Lorenzo | 26 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| 17/05/19 | Villeta | 27 | 63 | 21 | 21 | 21 |
| 16/05/19 | San Lorenzo | 27 | 81 | 27 | 27 | 27 |
| Total | | 118 | 330 | 110 | 110 | 110 |

Para aumentar el número de donantes este año elaboramos un video de sensibilización difundido entre nuestros diferentes grupos de interés, el cual cuenta con testimonios de colaboradores donantes.

Foro de Emprendedores del Paraguay (FEP)

Gs. Inversión
2.590.909

El FEP es el encuentro de emprendedores más tradicional del país. El mismo busca que jóvenes de 18 a 23 años, durante, tres días puedan desarrollar sus habilidades creando un emprendimiento con mirada social.

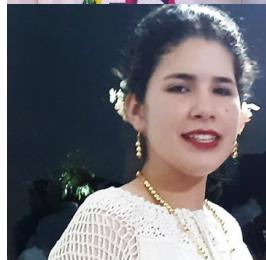
Este año contamos con 3 becados, hijos de nuestros colaboradores tanto de Villeta como de San Lorenzo. Los jóvenes nos dejaron los siguientes testimonios:



| Becado | Edad | Ciudad | Testimonios |
|--|------|---------|---|
| Iván Garayo Cardozo Hijo de Olga Cardozo, operaria de la Clasificadora de Huevos | 16 | Villeta | Fue muy lindo todo, una experiencia inolvidable. Aprendí sobre la importancia de la responsabilidad, la esperanza y que nunca hay que rendirse. |



| | | | |
|---|----|---------|---|
| Alexis Antonio Paredes Hijo de Julio Paredes, jefe de la Fábrica de Alimentos Balanceados | 21 | Villeta | Increíble, super nutrida de nuevos conocimientos y experiencias sobre las diversas formas y/o maneras en que otras personas piensan y actúan con referencia a un problema o a algo nuevo. Sin necesidad de muchas palabras me resta decir que vine con más ganas de volver, ya que siempre se aprende algo nuevo que te ayudará a realizarte como persona y como miembro de una comunidad. Me encantaría repetirlo el próximo año, tengo miles de ideas que implementar y fomentar gracias al FEP. Aprendí a trazarme objetivos. |
|---|----|---------|---|



| | | | |
|--|----|---------|--|
| Marisol Cardozo Hija de Rafaela Cardozo Jefa de Calidad | 17 | Villeta | A través del FEP aprendí a integrarme con los demás, a saber trabajar en equipo, conocer la situación del país, la vida y tantas cosas más desde diversos puntos de vista. Aprendí a no tener miedo al fracaso, seguir a pesar de las adversidades, lo que percibimos como instantes malos, pueden ser visto desde otras perspectivas, para así ver el lado positivo y/o verlo como una ventaja. |
|--|----|---------|--|

Gs. Inversión
21.965.000

Olimpiadas Nutrihuevos

Apuntando a un estilo de vida saludable que incluya la práctica de actividad física, este año por primera vez desarrollamos las olimpiadas Nutrihuevos en alianza con la Secretaría Nacional de Deporte (SND). Las actividades tuvieron lugar en las instalaciones de la misma, con una duración de 4 domingos.



| | |
|---------------------------|-----|
| Participantes | 185 |
| Modalidades | 4 |
| Horas de actividad física | 28 |

Datos de interés:

- **31,3 %** de los participantes practicaron un deporte por primera vez.
- **80%** de los participantes visitaron por primera vez las instalaciones de la SND.



Gs. Inversión
30.814.501

NutriCumpleaños

Los colaboradores gozan de un día libre pagado por cumpleaños a fin de que puedan aprovechar esta fecha especial con sus seres queridos. Aquellos colaboradores cuyo cumpleaños coincide con un domingo, reposo o día libre preestablecido reciben un obsequio.



10 % de los colaboradores recibieron obsequios

| | |
|-----------|----|
| Femenino | 7 |
| Masculino | 31 |



Conciliación Trabajo – Familia

Flexibilidad horaria prolactancia: las colaboradoras pueden modificar el horario de entrada o de salida, manteniendo las horas de trabajo correspondientes de la jornada laboral, previa coordinación con el jefe de área y Talento Humano.

Lactarios: contamos con dos lactarios, uno en cada sede con mayor población femenino (Villeta, San Lorenzo), buscamos concientizar sobre la importancia de la lactancia materna.

Gs. Inversión
6.998.901

Voluntariado corporativo

Desde este año implementamos el instructivo de voluntariado el cual describe la metodología a seguir para canjear los beneficios otorgados por la empresa por puntos de voluntariado.

Los puntos de voluntariado son la “moneda” de intercambio que posibilita el acceso a ciertos beneficios otorgados por la empresa.



| | Actividad | Cantidad de puntos | Nº de personas | Edad | Mujer | Hombre |
|--|---|---------------------------|-----------------------|---|-----------------------|------------------------|
| | Coloreando las puertas del Hospital General Pediátrico Niños de Acosta Ñu | 72 | 21 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | 1 5 6 - - | 3 - 2 1 3 |
| | Jornada de plantación de árboles nativos en la planta de producción de Villette | 96 | 32 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | 2 7 6 1 - | 2 2 6 2 4 |
| | Pintando la escuela Stella Maris | 156 | 46 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | 3 3 9 2 - | 4 7 11 2 5 |
| | Cocinando para los abuelitos en el Bañado Sur | 4 | 10 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | - 1 4 1 - | 1 1 1 - 1 |
| | Custodio de Seguridad Vial | 10 | 4 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | - 4 - - - | - 4 1 - - |
| | Limpieza del arroyo de Villette | 34 | 17 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | - - - - - | - 4 10 2 1 |
| | Pintura de estacionamiento de motos de la planta de Villette | 24 | 6 | Menor a 25 De 25 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50 Más de 50 | - - - - - | 1 - 3 1 1 |



Este año premiamos a los 6 voluntarios que acumularon la mayor cantidad de puntos, los mismos recibieron vales de compras por el valor de Gs 500.000 (primer puesto), Gs 300.000 (segundo puesto) y Gs 200.000 (tercer puesto).

| Nombre | Área | Puntos | Edad | |
|--|------------------|--------------------------------|------|----|
|  | Sergio Duarte | Vendedor por zona | 558 | 38 |
|  | Mercedes Galeano | Limpieza administración | 354 | 51 |
|  | Emilio Gómez | Mantenimiento de Instalaciones | 346 | 31 |
|  | Marco Lezcano | Adquisiciones | 229 | 31 |
|  | Lucas Brítez | Calidad | 202 | 25 |
|  | Zulma Giménez | Calidad | 102 | 42 |

Con todas las actividades de voluntariado juntamos 7.685 puntos de los cuales fueron canjeados 291 puntos

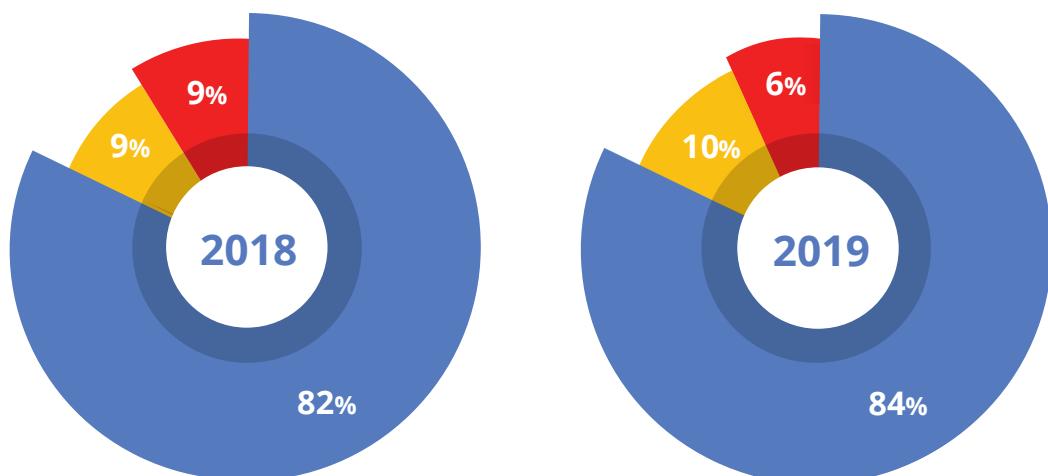
Semáforo de Eliminación de Pobreza

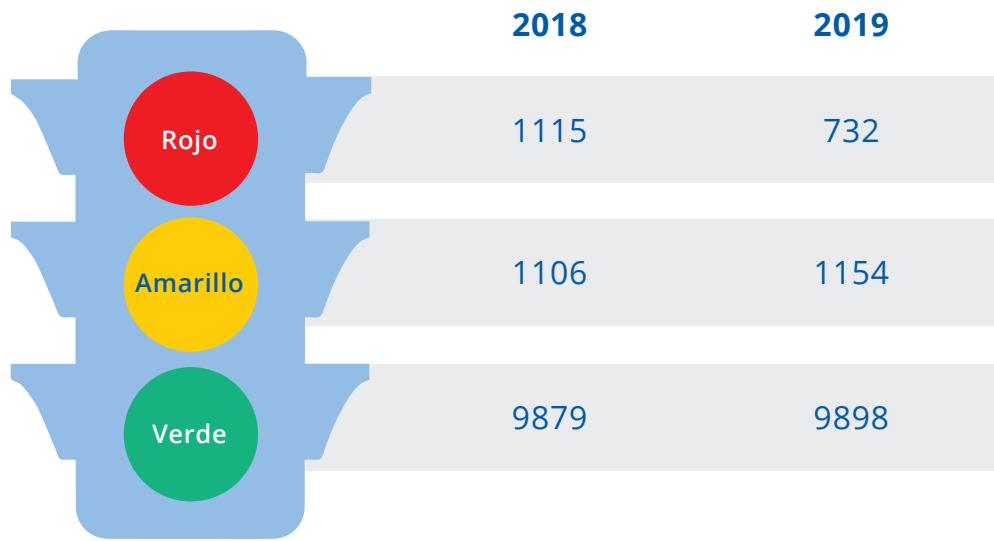
Gs. Inversión
8.800.000

El Semáforo de Eliminación de Pobreza es una metodología creada por la Fundación Paraguaya, el cual lo adoptamos desde el año 2013 como herramienta para planificar y priorizar acciones concernientes a nuestro público interno.

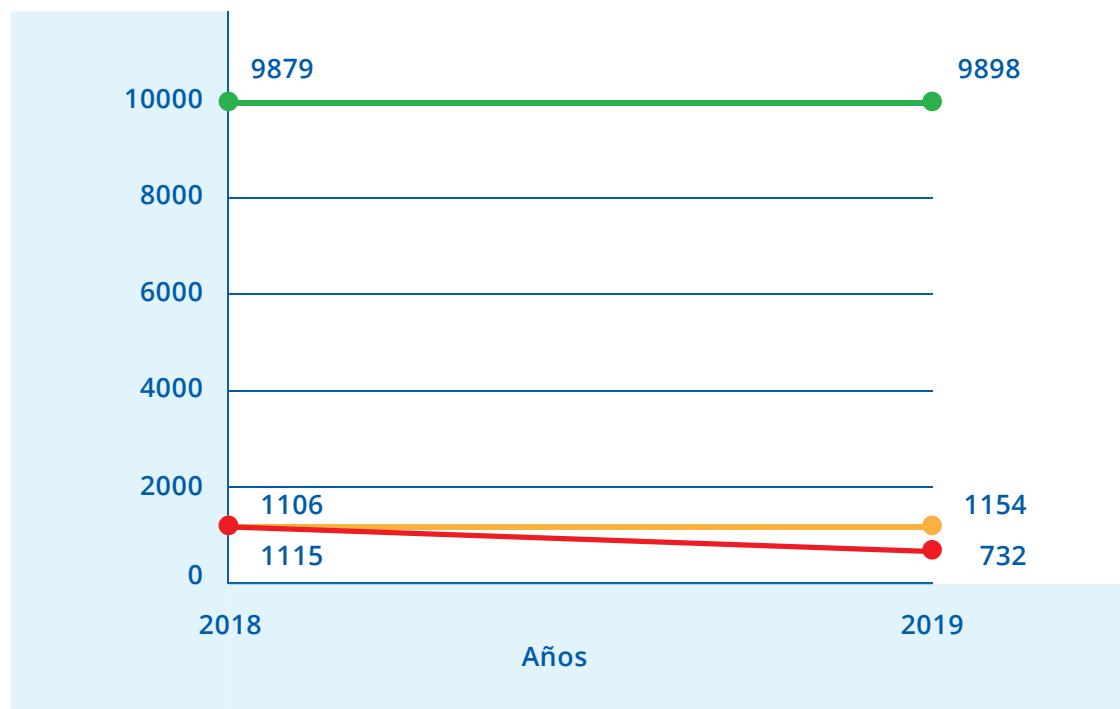
En el año 2019 la encuesta fue aplicada a 360 colaboradores, lo que representa al 97 % del plantel de Las Tacuaras.

Del total de familias el 67 % (242) cuentan con resultados en los años 2018 y 2019, lo que nos permite analizar y visualizar el avance en los diferentes indicadores. Como se resultado se obtuvo una reducción del 3% en los indicadores en rojo.





Cantidades de indicadores por niveles de pobreza.



| ODS monitoreado 1 | FIN DE LA POBREZA |
|---------------------------|--|
| Indicador 1.2.1 | Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, por año de la encuesta según área de residencia, sexo, grupos de edad y estado de la fuerza laboral. |
| Resultado de Las Tacuaras | La proporción de la población de Las Tacuaras que vive por debajo del umbral nacional de pobreza es del 8,6 % |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS - Elaboración Propia.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Gs. Inversión
73.522.350

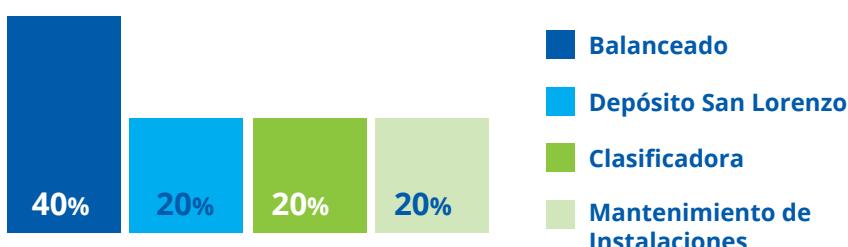
En Las Tacuaras S.A. invertimos para que los colaboradores cuenten con las mejores condiciones de higiene y seguridad en cada puesto de trabajo. Debido a nuestro crecimiento y a la complejidad operacional que esto conlleva, desde este año contamos con una persona encargada del área de Salud y Seguridad Laboral, dependiente del área de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

| Índice de accidentes y daños laborales | 2019 | | |
|--|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Cantidad de Colaboradores | 122 | 250 | 372 |
| Número de accidentes | 1 | 4 | 5 |
| Número de incidentes | 2 | 13 | 15 |
| Enfermedades profesionales | - | - | - |
| Días perdidos por accidentes laborales | | 176 | 176 |
| Número de víctimas mortales | - | - | - |
| Complejo Avícola Don Antonio (Planta de Producción) | | | |
| Cantidad de Colaboradores | 42 | 139 | 139 |
| Número de Incidentes | 2 | 13 | 15 |
| Número de accidentes | 1 | 3 | 4 |
| Días perdidos por accidente laboral | | 151 | 151 |
| Días perdidos por accidentes laborales / hombre | | 1,1 | 1,1 |
| Índice de accidentalidad* | 342,5 | 1.027,4 | 1.369,9 |
| Centro de Distribución y Abastos | | | |
| Cantidad de colaboradores | 77 | 102 | 179 |
| Número de Incidentes | - | - | - |
| Número de accidentes | - | 1 | - |
| Días perdidos por accidentes laborales | | 46 | 46 |
| Días perdidos por accidentes laborales / hombre | - | 0,5 | 0,5 |
| Índice de accidentalidad | 400,6 | 400,6 | 400,6 |

Accidente: acontecimiento anormal, no deseado, que se presenta en forma brusca e inesperada que causa lesiones en las personas o daños materiales.

Incidente: acontecimiento no deseado que se presentan en forma brusca e inesperada y que podría causar lesiones a las personas o daños materiales.

Accidentes por área



*Índice de accidentalidad: representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas

Brigada de Emergencia

La brigada es responsable de realizar las acciones de respuesta en el momento de emergencia/crisis y por sobre todo de prevenirlas. Durante el año los brigadistas reciben capacitaciones de manera constante en temas como: uso de extintores, manejo de los sistemas de detección y extinción de incendios, RCP, uso del DEA, primeros auxilios, entre otros. La Comisión Interna de Prevención de Accidentes esta integrada por los mismos colaboradores de la brigada.

| Brigadistas | 26 |
|-------------|----|
| Hombres | 16 |
| Mujeres | 10 |

Seguridad Vial

Instructivo de Tránsito

Este año relanzamos nuestro instructivo de tránsito, el cual tiene como objetivo fundamental, la descripción de las disposiciones contempladas en la Ley N° 5016/14 Ley Nacional de Tránsito y Seguridad Vial y su Decreto Reglamentario N° 3427/15 en cuanto al régimen de sanciones, a fin de concienciar su aplicación para:

- Proteger la vida, la integridad física de nuestros colaboradores y terceros en el tránsito terrestre.
- Preservar el medio ambiente circundante.
- Contribuir a la preservación del orden y la seguridad pública.

Este instructivo cuenta con un sistema de puntos, todos los colaboradores que conducen un móvil cuentan con 20 puntos, a medida que los mismos comenten algún tipo de infracción se le reduce el puntaje conforme a la clasificación de la falta. El conductor que pierde todos los puntos asignados quedará inhabilitado para seguir conduciendo vehículos de la empresa por un lapso de 6 meses. Además del sistema de puntos, la empresa puede aplicar sanciones disciplinarias laborales (según la naturaleza, consecuencia y reincidencia, de las faltas o infracciones).



Pilares de la seguridad vial

Gs. Inversión
16.290.909

Los siniestros viales forman parte del ranking de las 10 primeras causas de muerte en Paraguay, ocupando el lugar número 6, sin poder ser indiferentes a esta realidad en la empresa trabajamos los siguientes pilares de la seguridad vial:

| Pilar 1: Gestión de la seguridad vial | Pilar 2: Vías de tránsito y movilidad más segura | Pilar 3: Vehículos más seguros | Pilar 4: Usuarios de la vía de transito más seguros | Pilar 5: Respuesta tras accidente |
|---|--|---|--|---|
| Actualización de la base de datos de seguridad vial. | Implementamos mejoras al interior de la empresa. | Realizamos la inspección técnica de motos de los colaboradores. | Realizamos campañas de seguridad vial en nuestras redes. | Verificación mensual de los botiquines de los móviles de la empresa. |
| Relanzamos el instructivo de seguridad vial. | | | Confeccionamos remeras con un mensaje alusivo a la seguridad vial para el público interno. | |
| Establecimos 6 controles ejecutados quincenal y mensualmente. | | | Realizamos capacitaciones sobre seguridad vial. | Entregamos chalecos reflectantes a los colaboradores de la empresa (221). |

Campaña de Seguridad Vial

Desde mayo a setiembre de este año lanzamos por otro año consecutivo la campaña NO ROMPAS LOS HUEVOS, NO TE DISTRAIGAS CUANDO MANEJES, con el #CuidaLoFrágil, vinculando la fragilidad de los huevos con la de nuestra vida.

Alcance de la campaña



Reportes de accidentes de tránsito

| Edad | Tipo de móvil |
|------|-------------------|
| 25 | Motocicleta |
| 20 | Motocicleta |
| 36 | Camión de reparto |
| 43 | Camión de reparto |
| 35 | Camioneta |
| 19 | Motocicleta |
| 23 | Motocicleta |
| 21 | Motocicleta |
| 29 | Motocicleta |
| 36 | Camión de reparto |

El 67 % de los accidentes de tránsito corresponde a usuarios de motocicletas, de los cuales el 55 % se encuentra en el grupo de edades (de 0 a 29 años) con mayor reporte de fallecimientos según el Observatorio Vial de la ANTSV con datos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social/ DIGIES.

Línea de base de seguridad vial



Puntos perdidos
en el año 2019

| Causa | Puntos | Nº de personas | Tipo de Falta |
|----------------------------|--------|----------------|---------------|
| Documentos viales en falta | 145 | 29 | Gravísima |
| Falta de chaleco | 45 | 9 | Gravísima |
| No tiene luz encendida | 3 | 1 | Grave |

El 63 % de los colaboradores llegan al lugar de trabajo en motocicleta. Según el Observatorio Vial de la ANTSV los usuarios de este medio de transporte son los que registran un mayor porcentaje de muertes en los siniestros viales (53%). Esto nos moviliza a seguir trabajando en la Educación Vial.



Este año pagamos multas por el valor de Gs 3.281.020 por 3 infracciones de tránsito.

| ODS monitoreado 3 | SALUD Y BIENESTAR |
|---------------------------|--|
| Indicador 3.6.1 | De aquí a 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo. |
| Resultado de Las Tacuaras | La tasa de mortalidad en la empresa a causa de accidentes de tránsito es 0. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



Formación en el lugar de trabajo

Gs. Inversión
52.033.805

En Las Tacuaras S.A. tenemos un gran interés en facilitar la educación, la capacitación y el aprendizaje permanente de los colaboradores, contribuyendo así con sus capacidades, motivación, eficacia, productividad y desempeño en general.

Indicadores de capacitación

| Indicadores | Horas | Promedio por persona |
|----------------|-------|----------------------|
| Administración | 985 | - |
| Mujeres | 533 | 19 |
| Hombres | 460 | 18 |
| Operativos | 2.239 | - |
| Mujeres | 493 | 6 |
| Hombres | 1.738 | 9 |
| Total | 3.224 | - |

Tecnicaturas

En alianza con el Servicio Nacional de Promoción Profesional de la ciudad de Villegas este año desarrollamos en la planta de Villegas dos tecnicaturas:

- a. Electricidad industrial.
- b. Seguridad en baja tensión



De estos cursos participaron 12 colaboradores

| | |
|------------------|---|
| Menor de 25 años | 3 |
| De 25 a 30 años | 4 |
| De 30 a 40 años | 5 |

| ODS monitoreado 4 | EDUCACIÓN DE CALIDAD |
|---------------------------|--|
| Indicador 4.3.1 | Tasa de participación de jóvenes y adultos de 15 a 64 años de edad en programas de educación y formación no formal. |
| Resultado de Las Tacuaras | La tasa de participación de jóvenes y adultos de 15 años y más en programas de educación no formal en Las Tacuaras es de 3,2 %. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

Presentación interna de nuestro Reporte de Sostenibilidad

Gs. Inversión
12.048.300

Organizamos dos presentaciones internas exclusivas del Reporte de Sostenibilidad, a la que asistió prácticamente todo el equipo de trabajo (349 de 360). La exposición del Reporte estuvo a cargo del área de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, contando con la intervención de los directores. Con esto buscamos transferir a los colaboradores conocimientos acerca de los valores y principios de la sustentabilidad y, además, demostrarles de que manera contribuyen con el triple valor de resultados buscado en Las Tacuaras S.A.

Desarrollo humano

Clima laboral

Para gestionar el bienestar y las condiciones de trabajo de nuestros colaboradores, escuchamos sus opiniones a través de la encuesta de clima laboral, la cual es voluntaria, anónima y confidencial. Gracias a ella hemos podido conocer la opinión de la gran mayoría de nuestros colaboradores sobre el trabajo, el ámbito laboral y sus expectativas. En el año 2019 se implementaron acciones como resultado de los datos obtenidos en la encuesta del 2018 donde el promedio de satisfacción fue de 76 %.

| San Lorenzo | Villeta | Total |
|--------------------|---------|-------|
| 148 | 154 | 302 |
| % de participación | | 92% |

Gestión del desempeño

Con el propósito de mejorar cada día, al menos una vez al año medimos el desempeño de nuestros colaboradores en sus cargos a través de una evaluación anual, la que adicionalmente nos permite levantar datos que utilizamos para tomar decisiones de negocio, como la realización de programas de capacitación o medidas de promoción.

| Administrativos | | Operativos | |
|-----------------|---------|------------|---------|
| 100% | | 100% | |
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 53,5 % | 46,5 % | 29,3 % | 70,70% |

Programa de pasantías

El objetivo principal de las pasantías es ofrecer experiencia laboral a los jóvenes quienes de otra manera tienen gran dificultad en encontrar un empleo.

| Nombre | Categoría | Carrera / Énfasis | Universidad / Colegio | Horas | Áreas | % de remuneración con relación al salario mínimo |
|-----------------------------------|---------------|------------------------|---------------------------------|-------|---------------------------|--|
| Gustavo Servín Benítez | Nivel Medio | Ciencias Sociales | Centro Educativo Arambé | 240 | Control de Calidad | 32% |
| Verónica Ivonne Dietze Von Bargen | Universitaria | Ingeniería Empresarial | Universidad Paraguayo Alemana | 360 | Planificación Estratégica | 60% |
| Lucio Manuel Romero Romero | Nivel Medio | Contabilidad | Colegio Nacional Carmen de Peña | 240 | Contabilidad | 23% |

5

Capítulo 5: ASUNTOS DE CONSUMIDORES

- Prácticas justas de mercadotecnia
- Protección de la salud y seguridad de los consumidores
- Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de conflictos
- Iniciativas socioeconómicas.

I PRÁCTICAS JUSTAS DE MERCADOTECNIA

Políticas para el buen desarrollo y venta de productos

El crecimiento de toda empresa está ligado al logro de sus metas comerciales, para cumplir nuestras metas y el buen desarrollo de las ventas, el área Comercial ha implementado procedimientos de ventas que incorporan los principios de la responsabilidad social y que benefician la calidad y las necesidades de nuestros clientes, procedimientos que son revisados de manera anual para la mejora continua y agilidad de las operaciones.

La estructura comercial cuenta con un Gerente Comercial que a través de su equipo genera la mayor actividad de ingresos para la empresa. Esta área tiene implementados sistemas de control y seguimiento de las ventas, que posibilitan monitorear el cumplimiento de los objetivos.

Las operaciones a crédito se otorgan en base a una Política de Créditos que establece los parámetros de asignación de líneas de crédito y los tramos de vencimientos para la gestión de cobranzas.

Indicadores comerciales

| INDICADORES | 2018 | 2019 |
|-------------------------|---------------|---------------|
| Total Clientes | 5.732 | 7.967 |
| Clientes H. Innatura | 5.992 | 7.893 |
| Clientes H. Líquido | 282 | 260 |
| Facturación H. Innatura | 3.000 mm | 3.905 mm |
| Facturación H. Líquido | 135.349 mm | 121.191 mm |
| Clientes Nuevos | 2.334 | 2.235 |
| Facturación Total | G. 135.328 mm | G. 141.206 mm |
| Docenas Vendidas | 20.879.288 | 22.102.690 |

*Ref. mm: millones
Datos en guaraníes

| PRODUCTOS OFRECIDOS | Tipo de Producto | Nº de presentaciones |
|---------------------|--|----------------------|
| |  Empaquetados | 22 |
| |  A granel | 9 |
| |  Huevos Líquido | 1 |

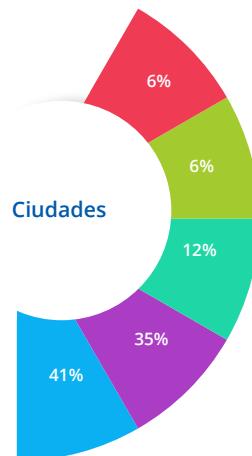
Clientes distribuidos por categoría

- Detallista
- Franquicias
- Gourmet
- Interior
- Mayorista
- Retail
- Reventa
- Otros



Las cinco ciudades con mayor número de clientes

- San Lorenzo
- Asunción
- Capiatá
- Limpio
- Ñemby



Para la atención de nuestros clientes contamos con una flota propia compuesta por 31 vehículos que transportan pedidos a los distintos puntos del territorio nacional.

Los colaboradores de distribución brindan una atención personalizada, así como tienen a su cargo recoger las inquietudes de este grupo de interés, compuesto por los distribuidores autorizados, el segmento gourmet, entre otros.

Para el tipo de cliente minorista y revendedores se dispone de un Salón de Ventas en el Centro de Distribución (San Lorenzo) y dos sucursales, ubicadas en los mercados de Abasto Central (Asunción) y Norte (Limpio).

 Llegamos con los Nutrihuevos a todos los departamentos del país con excepción del Alto Chaco.

- Zonas de alcance Nutrihuevos



Inversión en publicidad y marketing

Presencia en redes sociales y puntos de ventas

- a. En el mes de febrero, lanzamos un sorteo de dos canastas de desayuno en las redes sociales por el día de los enamorados.
- b. En el mes de marzo, lanzamos al punto de venta recetas de comidas típicas y tradicionales para Semana Santa, consistían en la tradicional chipa asador y la sopa paraguaya, iba en los packs de 30 unidades del tipo A y S. Fueron vendidos 10.000 packs.
- c. Lanzamos la Promoción Mamá y Papá en los packs de huevos, en los meses de mayo y junio. Se vendieron 28.000 unidades.
- d. En el mes de julio lanzamos sorteos para grupos de amigos, cuyo premio consistía en dos cenas totalmente pagadas para vivir una Eggxperience Gourmet en el restaurante Takuare'e.
- e. Por segundo año consecutivo lanzamos, por el Día del Niño, los libros para colorear con mensajes alusivos al medio ambiente; estos mensajes eran transmitidos por los superhéroes de SuperValé. Se imprimieron 10.000 unidades.

Eventos

- Expo CAPASU, donde ofrecimos desayunos para todos los presentes, contamos con el acompañamiento de nuestra Chef Eugenia Aquino y la nutricionista Doris Villalba quienes brindaron asesoría a los interesados.

Presencia en talleres y congresos de nutrición:

- IX Congreso Paraguayo de Nutrición.
- Curso-Taller "Obesidad en el Ciclo Vital" con la Dra. María Elena Torresani.
- Congreso Nacional de Nutrición y Promoción de la Salud.
- Apoyamos 10 cursos de nutrición, en alianza con NutriSYS, donde acudieron más de 400 profesionales.
- Taller Internacional "Cocinando" con Marcela Lovegrove.
- Taller de pastelería y panadería navideña con Juan Manuel Herrera.

Medios masivos

- Desde el segundo semestre del año ingresamos en siete emisoras de Asunción y seis del interior.

Protección de datos e información del cliente

El Código de Ética de la empresa contiene disposiciones específicas respecto a la protección de los datos e informaciones de los clientes. De la misma forma se trabaja este aspecto con todo el equipo de ventas.

Igualmente, el sistema informático de la empresa cuenta con filtros de protección para que los datos e informaciones no puedan ser extraídos ni compartidos sin la autorización correspondiente.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Nuestras certificaciones

ISO 9001

El Centro de Distribución de San Lorenzo se encuentra certificado bajo esta norma, a fin de garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos desde la granja al plato del consumidor final.



ISO 22000

La Clasificadora de Huevos y la Planta de Huevos Líquidos están certificadas bajo esta norma. Con esto podemos garantizar la inocuidad de nuestros productos.



EMPRESA B

Las Tacuaras S.A. está certificada como empresa B, pues apunta al triple valor de resultado: el social, ambiental y el económico. El cuidado y la protección de nuestros clientes es clave para alcanzar la sostenibilidad.



Campaña de manejo adecuado de huevos



Con el fin de cuidar la salud y la economía de nuestros consumidores desde este año iniciamos con las campañas de educación sobre el manejo adecuado de los huevos. Fueron publicados 10 tips.

SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE, APOYO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Gestión de Reclamos

Tanto clientes como consumidores tienen a disposición líneas de atención de reclamos, que son gratuitas.



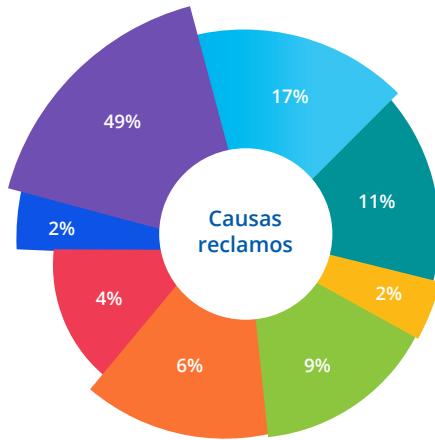
0800- 11- 5300



*240

Causas de los Reclamos

- Peso
- Atención al cliente
- Lotes
- H. Sucios
- Alteración interna
- Huevos rotos
- Sangre en el interior
- Otros



Todos los reclamos fueron atendidos y se realizaron reposiciones de productos en los casos que ameritaba.

Servicio de atención al cliente y pos venta

Gs. Inversión
83.400.000

El Departamento Comercial es responsable de la atención al cliente tanto en el Centro de Distribución como en las sucursales y, dependiendo del tipo de consulta/sugerencia, son atendidos por vendedores, colaboradores de sucursales y del área comercial. Para la atención al cliente la empresa cuenta con líneas telefónicas y/o vendedores en mostrador.

El colaborador encargado de recibir estas llamadas se encuentra capacitado para la atención correcta, educada y amable a cada tipo de situaciones presentadas, como consultas sobre venta de productos, pedidos de productos, etc.

La empresa realiza distintos tipos de servicios de postventa que se llevan a cabo en diferentes modalidades de ventas como:

- Cambio de huevos rotos,
- Entrega de cartones (planchas de cartón) adicionales,
- Entrega de exhibidores, planchas plásticas, etc. a comodato (previo análisis y aprobación y bajo contrato) a clientes mayoristas.

Indicadores de Satisfacción

Anualmente el Departamento Comercial realiza encuestas de satisfacción a nuestros clientes junto con el Departamento de Calidad. Las encuestas del año 2019 aún siguen en curso.

INICIATIVAS SOCIOECONÓMICAS



Campaña DESAYUNÁ Nutrihuevos

• Día Mundial del Huevo

Gs. Inversión
70.000.000

El objetivo principal fue impulsar el consumo del huevo, concientizar sobre las propiedades y los beneficios que aporta este alimento y desterrar viejos tabúes. Además de destacar las bondades del producto.

El 11 de octubre, se repartieron 500 desayunos a influencers, medios de prensa, deportistas y nutricionistas; el mismo día ofrecimos un desayuno americano con café, jugos naturales y huevos revueltos en la sucursal del Centro de Distribución (San Lorenzo) repartiendo 800 desayunos a todos los clientes y colaboradores.

El viernes 18 de octubre en la sucursal del Abasto Central realizamos la entrega de 300 desayunos a todos los clientes y amigos, con presencia de la prensa.

El sábado 26 de octubre, cerrando las actividades del mes realizando el desayunado en la sucursal del Abasto Norte entregando 400 platos.

• Semana Santa

Gs. Inversión
3.500.000

Para agasajar a los clientes el miércoles santo, entregamos 700 desayunos distribuidos en las tres sucursales (Centro de Distribución, Abasto Central y Abasto Norte).

Nutrición al Alcance de Todos

Gs. Inversión
120.000.000

La nutrición constituye uno de los temas materiales identificados para la sostenibilidad de nuestra empresa. En este sentido, una de nuestras acciones destacadas del año fue el ciclo de visitas a profesionales de la salud para difundir información actualizada sobre el valor nutricional y el consumo del huevo. Este año se realizaron 460 visitas. Esta acción la realizamos en alianza con la consultora NutriSYS.

● Nutricionista



● Nutrióloga



● Pediatra



● Medicina Familiar



● Clínico



● Cardiólogo



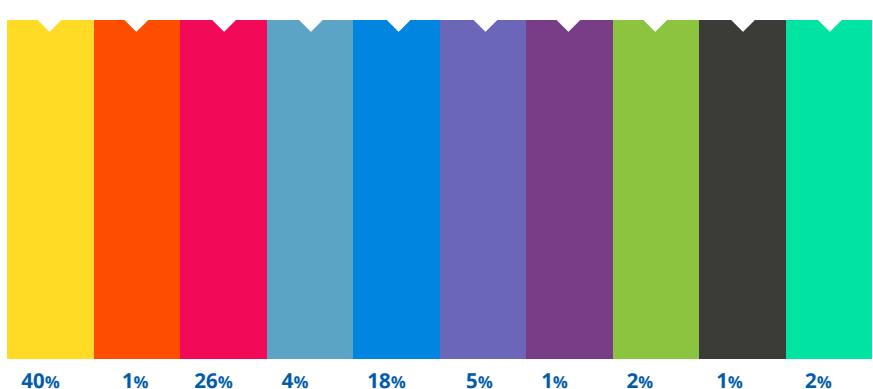
● Gastroenterólogo



● Cirujano



● Infectólogo



Gs.

Inversión
50.000.000

Eggxperience

En el año se llevaron a cabo tres ediciones, la primera edición fue exclusivamente para nutricionistas, la segunda edición dirigida a la familia de empresas que integran la Comunidad B y la tercera edición orientada a deportistas.

En estas ediciones contamos con la participación de 180 personas. Las jornadas inician con el desayuno en donde utilizando nuestro producto estrella, el Huevo Líquido Entero Pasteurizado, luego se realiza el recorrido interactivo por cada unidad productiva de la planta industrial de Villette y culmina con un gran banquete preparado por el Chef Hugo Caballero y el equipo de Kitchen Lab.

Las marcas aliadas del año 2019 fueron: London Import, Delicatessen, Plaza Hogar, Jerovia, Lavazza, Aguamaq, Quattro D, Paletto, Motoneta.

Algo de gran importancia que destacar es que en estas ediciones no se utilizaron envases plásticos; en alianza con la empresa Aquamaq entregamos hoppies e instalamos bebederos, de esta manera evitamos el uso de 240 botellas plásticas.

Gs.

Inversión
6.299.499

Microfranquicias

En su quinto año de implementación, nuestro programa de Microfranquicias continúa impulsando el emprendimiento en la base de la pirámide, a través de la venta al menudeo. Es implementado en diversas zonas del país como Caacupé, San Lorenzo, Chaco, Mariano Roque Alonso, Villa Elisa, Lambaré, Villette y Asunción.

Este programa busca que personas en situación de vulnerabilidad, sin acceso a un empleo, puedan desarrollar microemprendimientos para superar la línea de pobreza en el indicador relacionado a sus ingresos.

Al iniciar su propio emprendimiento, los microfranquiados tienen la posibilidad de administrar su tiempo, acceder a productos a precios convenientes, tener un interesante margen de ganancia y, a la vez, crecer como microempresarios.

Para potenciar el programa, este año nos aliamos al Ministerio de Desarrollo Social y a la Asociación Tierra Nuestra. Dimos la posibilidad de que familiares de los colaboradores que se encontraban en el programa de salud financiera pudieran incorporarse, para así lograr diversificar sus ingresos.

| Item / años | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Microfranquiciadas/os | 153 | 166 | 125 | 71 | 48 |
| Docenas de huevos vendidos | 196.030 | 478.222,5 | 508.993 | 391.544 | 297.965 |
| % sobre ventas totales | 1,07% | 2,2% | 2,3% | 1,52% | 0,77 % |
| Inversión de LAS TACUARAS en guaraníes | 26.940.319 | 10.839.496 | 11.040.000 | 909.091 | 6.929.449 |
| Resultado Económico en guaraníes | 788.029.000 | 2.589.168.011 | 2.754.785.520 | 1.938.909.200 | 1.082.009.635 |

Ingresos del año 2019

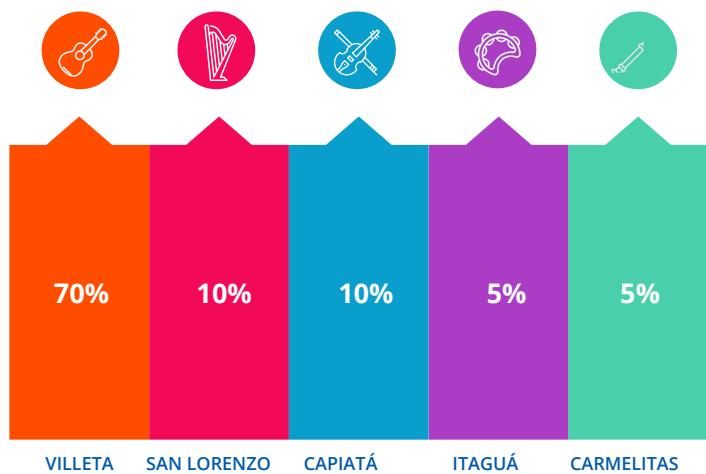
| Franja Etaria* | Cantidad de personas | Línea de pobreza | Diversificación de ingreso |
|----------------|----------------------|------------------|----------------------------|
| Menor a 25 De | 4 | 2 | 2 |
| 25 a 30 | 1 | | 1 |
| De 31 a 40 | 8 | 7 | 1 |
| De 41 a 50 | 6 | 5 | 1 |
| Más de 50 | 1 | | 1 |
| Total | 20 | 14 | 6 |

*19 personas son mujeres

| ODS monitoreado 1 | FIN DE LA POBREZA |
|----------------------------------|--|
| Indicador 1.2.1 | Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, por año de la encuesta según área de residencia, sexo, grupos de edad y estado de la fuerza laboral. |
| Resultado de Las Tacuaras | El 70 % de la población de microfranquicias ingresantes en el año 2019 se encuentran por debajo del umbral nacional de la pobreza. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

Ciudades de las Microfranquicias



Este año ingresaron 5 comisiones de apoyo de la red Sonidos de la Tierra de las siguientes ciudades: Yaguarón, Ayolas, Horqueta, San Juan Bautista, Itacurubí de la Cordillera, con el fin de sostener económicamente a las orquestas de sus comunidades.

6

Capítulo 6:

Promoción de los Derechos Humanos

- Compromiso con los derechos de la niñez
- Compromiso con los principios de empoderamiento de la mujer
- Compromisos con los derechos de las personas con discapacidad

COMPROMISO CON LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ



Gs. Inversión
200.092.801

En Las Tacuaras consideramos importante conocer como respetar y promover los derechos de la niñez, para ello trabajamos en alianza con organizaciones que nos orientan al respecto como el Ministerio de la Niñez y la Adolescencia, Global Infancia, UNICEF, Pacto Global Paraguay.

Nuestro compromiso con los Derechos de la Niñez se refleja en el cumplimiento de los principios empresariales y en nuestra conexión con las cinco dimensiones de los derechos de la niñez presentados en el informe de UNICEF *Progreso para todos los niños en la era de los ODS*.

Principio 1: Integraremos los Derechos de la Niñez en nuestras políticas empresariales.



En el lugar de trabajo

Principio 2: Contribuimos a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en nuestras actividades empresariales y relaciones comerciales.

Principio 3: Proporcionamos trabajo digno a jóvenes trabajadores, padres, madres y cuidadores.

Principio 4: Generamos condiciones laborales que favorecen y permiten el ejercicio de una maternidad y paternidad responsable de los colaboradores, de la empresa y -en lo posible- con otros grupos de interés.



En el Mercado

Principio 5: Buscamos que nuestros productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promuevan los derechos de la niñez y adolescencia.

Principio 6: Utilizamos marketing y publicidad que respetan y apoyan los derechos de la niñez y adolescencia.



En la comunidad

Principio 7: Respetamos y promovemos los derechos de la niñez y adolescencia en relación al medio ambiente.

Respetamos y promovemos los derechos de la niñez y adolescencia en las disposiciones de seguridad.

Ayudamos a proteger a la niñez y la adolescencia afectada por situaciones de emergencia.

Reforzamos los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos de la niñez y adolescencia.

Cinco dimensiones de los Derechos de la Niñez



Convenio con el Ministerio de la Niñez y de la Adolescencia.

El 26 de setiembre del corriente año fueron firmados dos convenios con el Ministerio de la Niñez y la Adolescencia (MINNA), **a continuación, se presenta el objeto de ambos acuerdos:**

- Fijar las condiciones para que Las Tacuaras S.A. y el Ministerio desarrollen programas de cooperación, así como actividades de interés común, que contribuyan al bienestar de niños y adolescentes del país, fomentando la protección y consolidación de sus derechos.
- Formalizar la autorización del uso del diseño arquitectónico del Centro de Atención a la Primera Infancia de Las Tacuaras, para la utilización en los Espacios de Desarrollo Infantil del Ministerio de la Niñez y la Adolescencia.



También fuimos parte de la campaña #TodosSomosResponsables, lanzada por el MINNA con el fin de concientizar sobre la importancia de denunciar el abuso sexual de niñas, niños y adolescentes. El Ministerio informó que estas denuncias pueden ser a través de comisaría, oficinas fiscales, defensoría de la niñez, e incluso el número telefónico 147 "Fono Ayuda", del MINNA, que funciona las 24 horas y todos los días. Desde la empresa desarrollamos 5 videos, donde los mensajes fueron pronunciados por colaboradores y el Director General.



Crianza positiva.

Gs. Inversión
1.200.000

En alianza con **Global Infancia** desarrollamos un taller sobre crianza positiva, dirigido a nuestros colaboradores; padres, madres, encargadas de la crianza de niños y niñas y adolescentes en las instalaciones de la empresa.

La crianza es un gran compromiso y los padres necesitan conocer más y mejores estrategias orientadas a acompañar apropiadamente a sus hijos en cada etapa del desarrollo.

Con este taller buscábamos otorgarles estrategias para las situaciones cotidianas y así lograr una crianza positiva.

Participaron de los talleres desarrollados en el Centro de Distribución de San Lorenzo y en la Planta de Producción de Villette un total de 40 personas.



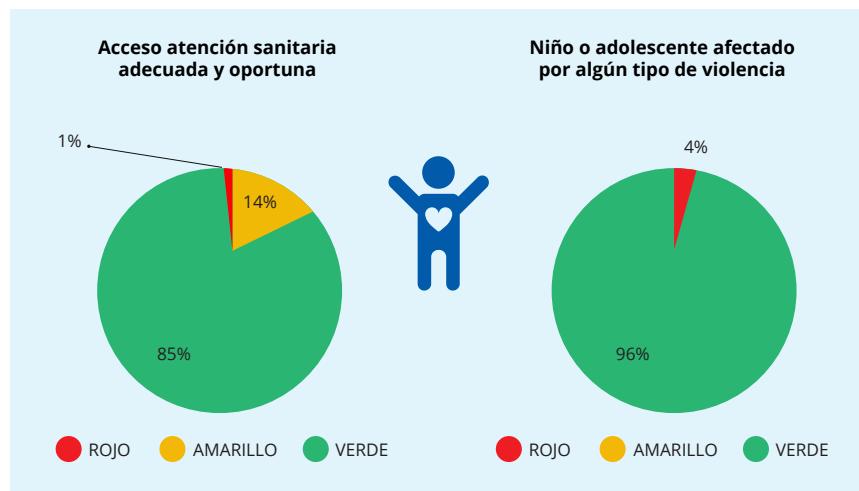
| San Lorenzo | | | Villeta | | | |
|--------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | | |
| Franja Etaria | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Menos de 25 | 1 | 1 | 2 | 1 | - | 1 |
| De 25 a 30 | 3 | 2 | 5 | 8 | 3 | 11 |
| De 31 a 40 | 7 | 4 | 11 | 1 | 6 | 7 |
| De 41 a 50 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Más de 50 | - | 1 | 1 | - | - | - |
| Total | 11 | 9 | 20 | 10 | 10 | 20 |

Semáforo de Protección de los Derechos de la Niñez

Desde el 2018 implementamos el Semáforo de Protección de los Derechos de la Niñez, a través de una encuesta aplica al 100 % de los colaboradores, la encuesta del año 2019 aún sigue en curso.

Este instrumento está compuesto por veintiún preguntas. El dato más alarmante del año 2018, que nos condujo a la firma del convenio con el Ministerio de la Niñez y de la Adolescencia fue que; el 4 % (12 niños) eran afectados por algún tipo de violencia.

Otra alianza resultante tras haber hecho el análisis de los resultados del semáforo fue con la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, para facilitar la atención de tres niños.



Empresa Amiga de la Niñez

Gs. **Inversión
9.000.000**

Como parte del compromiso con la promoción de los derechos de la niñez, recibimos la certificación de Empresa Amiga de la Niñez, otorgada por la Asociación Global Infancia.

Este es un programa que impulsa a las empresas a integrar los derechos de los niños, niñas y adolescentes en sus políticas y gestiones corporativas. Las empresas participantes son guiadas por 10 principios empresariales, los cuales fueron mencionados al inicio del capítulo, estos principios nos permiten evaluarnos y planificar nuestras acciones.

COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER



DERECHOS HUMANOS

Gs. Inversión
1.200.000

Para Las Tacuaras, empoderar a las mujeres consiste en permitir la participación plena de mismas en todos los sectores y niveles de las actividades económicas, como se plantea desde ONU Mujeres; la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas, sino que debe existir igualdad de oportunidades que permita el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Desde Las Tacuaras buscamos contribuir con los siguientes principios:

| Nº | Principios de Empoderamiento de la Mujer | Abordados a través de los siguientes ODS |
|----|--|--|
| 1 | Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género. | |
| 2 | Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo: respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación. | |
| 3 | Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, independientemente de su género. | |
| 4 | Promover la educación, capacitación y desarrollo profesional de las mujeres. | |
| 5 | Implementar el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y prácticas de comercialización que empoderen a las mujeres. | |
| 6 | Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y promoción. | |
| 7 | Medir e informar públicamente sobre el progreso para lograr la igualdad de género. | |

Noviazgo sin violencia

Gs. Inversión
1.096.190

En setiembre, por el mes de la juventud, en alianza con el Ministerio de la Mujer, se desarrolló una charla sobre noviazgo sin violencia, bajo el lema “Bloquea la violencia”, en el Colegio Técnico Departamental Municipal Dr. Eusebio Ayala de la ciudad de Villegas con la participación de sus estudiantes y los alumnos del Colegio Nacional Profesor Manuel Ayala de la misma ciudad.

La charla fue desarrollada por la Lic. Silvia Blasco del Ministerio, con la participación de 199 jóvenes de entre 15 y 19 años.

Esta actividad busca sensibilizar a las y los docentes, adolescentes y jóvenes sobre las formas de violencia que se pueden manifestar durante el noviazgo y la importancia de bloquearlas. Según el Fondo de Poblaciones de Las Naciones Unidas (UNFPA), en Paraguay, 1 de cada 16 adolescentes reconoció haber sufrido violencia, y 1 de cada 13 jóvenes afirmó haber sido víctima de violencia física.

| EDAD | Mujeres | Hombres | Total |
|--------------|-----------|------------|------------|
| 19 años | 3 | 7 | 10 |
| 18 años | 15 | 35 | 50 |
| 17 años | 42 | 44 | 86 |
| 16 años | 21 | 19 | 40 |
| 15 años | 5 | 8 | 13 |
| TOTAL | 86 | 113 | 199 |

En la sede San Lorenzo desarrollamos una charla con el mismo espíritu con hijos adolescentes de nuestros colaboradores y con colaboradores jóvenes de la mano de UNFPA. De la misma participaron 10 hijos y 12 personas del público interno.

| Franja Etaria | Mujeres | Hombres | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Menores de 25 | 5 | - | 5 |
| De 25 a 30 años | 5 | 12 | 17 |
| Total | 10 | 12 | 22 |



Campaña: #BastaDeViolencia

Gs. **Inversión
1.788.501**

Por tercer año consecutivo, realizamos una campaña de comunicación para sensibilizar sobre los tipos de violencia. Distribuimos afiches en la empresa y renovamos los mensajes cada 15 días.

También difundimos los contenidos en las redes sociales. Los mensajes son alusivos a la violencia en el ámbito familiar y laboral.



Salud sexual y reproductiva

Todas las personas tienen derecho a elegir los métodos anticonceptivos de su preferencia para cuidar su salud sexual y reproductiva, para tomar las mejores decisiones necesitan tener acceso a información veraz y actualizada, que les permitan disminuir los riesgos de contraer infecciones de transmisión sexual y planificar responsablemente cuándo tener hijos, asimismo las mujeres deben disponer de acceso a servicios que las ayuden a tener un embarazo adecuado, un parto con riesgos controlados y el cuidado para que su bebé esté saludable.

En colaboración con la Dirección General de Programas de Salud y la Dirección de Salud Sexual y Reproductiva del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, realizamos en el mes de noviembre en el marco del día Nacional de la Planificación Familiar (29 de noviembre) una charla dirigida a nuestras colaboradoras con el lema "Planifica tu futuro, tú decides cuándo y cuántos hijos tener", de la misma participaron 25 personas.



| Franja Etaria | Mujeres |
|------------------------|-----------|
| Menores de 25 | 12 |
| De 25 a 30 años | 10 |
| De 31 a 40 años | 3 |
| Total | 25 |



| ODS monitoreado 5 | IGUALDAD DE GÉNERO |
|----------------------------------|--|
| Indicador 5.6.1 | Proporción de mujeres de 15 a 49 años que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva. |
| Resultado de Las Tacuaras | La proporción de mujeres de 15 a 49 años en Las Tacuaras que toman sus propias decisiones informadas sobre: A - las relaciones sexuales = 92% B - el uso de anticonceptivos = 46% C - la atención de la salud reproductiva = 78 % |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS - Elaboración Propia.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Contar con personas con discapacidad en la empresa nos permite contribuir con que a hombres y mujeres con discapacidades se les otorgue dignidad, autonomía y plena participación en la sociedad tal como lo afirma la ISO26000.

Ser una empresa amiga de la inclusión nos posibilita aprovechar el potencial de la diversidad de la fuerza laboral.

El rol que asumimos como empresa es el de convertirnos en agentes multiplicadores de los beneficios que aporta tanto para las personas, la empresa y la sociedad la inclusión de personas con discapacidad. Es fundamental que se pierda el miedo a hablar de este tema y de relacionarse con personas con discapacidad.

Gs. Inversión
34.167.100

NutriArte

NutriArte es un evento artístico anual realizado con el objetivo principal de promover la inclusión artística de personas con discapacidad a través de números artísticos de danza. Esta actividad es realizada por Nutrihuevos en colaboración con la Fundación Saraki.

El 12 de abril en el teatro del Centro Paraguayo Japonés, se realizó la segunda edición de NutriDanza, este año con el nombre de NutriArte, la entrada fue abierta y gratuita logrando una participación de al menos unas 400 personas.

Para esta edición, el proyecto cultural incorporó nuevos elementos que enriquecieron e innovaron la propuesta. Se involucró a nuevos participantes, además de bailarines y jóvenes con discapacidad, participaron alumnos de colegios de la ciudad de Asunción. Los colegios seleccionados fueron: 1) Colegio del Sol, 2) Centro Educativo Los Laureles, 3) Escuela Fulgencio R Moreno y 4) Colegio Técnico Javier. Los mismos ya contaban con experiencia previa en inclusión educativa. Fueron parte de este evento 23 estudiantes.

Con relación a las academias de baile, se contó con la participación de 5 renombradas: 1) Che Free, 2) Ariel Paredes, 3) Castle of Dance, 4) Laura Carles, y 5) Comedia Musical Paraguay. Cada academia definió un profesor principal acompañado de alumnos voluntarios que participaron del proyecto. Los bailarines de academias fueron 23.

Se contó con un total de 64 bailarines en escena (con y sin discapacidad) distribuidos en 4 grupos, los cuales trabajaron y convivieron un total de 16 horas de talleres.



Best Buddies

Gs. Inversión
3.075.999

Es un programa que promueve la inclusión en la sociedad de personas con discapacidad a través de vínculos que nacen desde el compartir con amigos. En la jornada de este año participaron 18 personas, 10 colaboradores y 8 miembros de Saraki.

Se realizaron dinámicas de presentación e integración, competencias por equipos y al finalizar un compartir sobre lo vivido.



Mujeres



Hombres

7

11



Gs.

Inversión
139.000.000

Aporte a organizaciones

Desde este año la empresa se incorporó como auspiciante en la gran fiesta solidaria del 2 y el 3 de noviembre de la **Fundación Teletón**, organización que trabaja por la rehabilitación de las personas con discapacidad. Con el aporte de la empresa serán posibles 769 atenciones gratuitas para las familias de Teletón.

Así también este año aportamos al **DENIDE**, asociación sin fines de lucro dedicada a brindar atención educativa integral y oportunidades laborales a niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.



Pautas de trato adecuado

Se hace necesario en la actualidad fortalecer una cultura de buen trato, en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana. El derecho a la participación efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad permite que esa interacción con las mismas sea de forma constante y que en ninguna circunstancia sea asumida como una barrera.

Este año desarrollamos un taller con colaboradores del área Comercial sobre pautas de trato adecuado para personas con discapacidad, con la participación de 13 personas.

Este taller lo desarrollamos con una empresa B, Incluyeme.com.

| Franja Etaria | Mujeres | Hombres |
|------------------------|---------|---------|
| Menores de 25 | 2 | - |
| De 25 a 30 años | 7 | 2 |
| De 31 a 40 años | - | 2 |
| Total | 9 | 4 |

Trabajo con familiares de los colaboradores

Desde este año decidimos trabajar la inclusión como tema con los miembros de las familias de los colaboradores; por esa razón, nos acercamos a organizaciones tales como: la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, gracias a esta alianza se logró la donación de un audífono para un niño de 5 años y la Fundación Solidaridad; a través de la cual se otorgaron 4 sillas de ruedas a familiares de nuestros colaboradores.



| Parentesco | Edad |
|------------|---------|
| Madre | 62 |
| Abuela | 84 y 71 |
| Padre | 62 |

Capítulo 7:

PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

- Salud
- Inversión Social
- Educación y Cultura

La participación activa de la empresa en la comunidad surge del reconocimiento de que formamos parte de esta; por ende, nuestros intereses son comunes. Este año invertimos en **Gs 1.100.921.371** en acciones orientadas a la comunidad.

I SALUD



Programa de Salud y Nutrición

Gs. **Inversión
21.650.900**

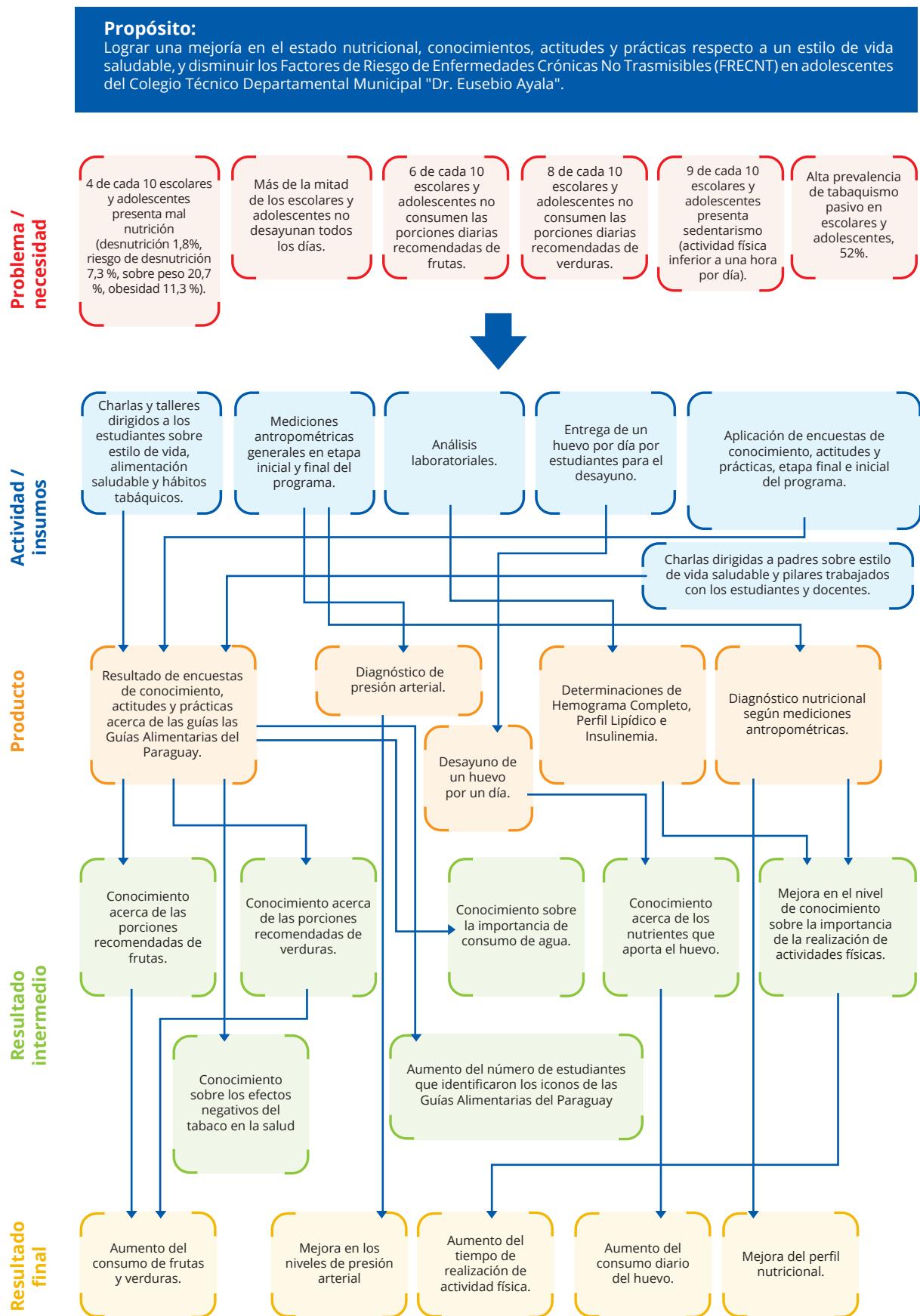
Este año desarrollamos el proyecto denominado *Factores de riesgo cardiovascular, conocimientos, actitudes y prácticas sobre la alimentación saludable de adolescentes* del Colegio Técnico Departamental Municipal Dr. Eusebio Ayala.

Este programa se desarrolló desde abril hasta octubre del corriente año, con la participación del 100% de los alumnos (319).

El programa incluyó el aporte de un huevo por día por alumnos durante estos meses. Se entraron un total de 2.650 docenas de huevos. El método de evaluación de impacto que utilizamos fue el No Experimental Antes y Despues.



A continuación, se presenta la cadena causal:



Para más información, los resultados de la investigación estarán disponibles en nuestra página web: www.nutrihuevos.com.py



Según datos de la investigación 2%, 8 estudiantes de la población en estudio fuma.

| ODS monitoreado 2 | HAMBRE CERO |
|---------------------------|---|
| Indicador 2.2.2 | Prevalencia de desnutrición aguda/emaciación (peso para la altura < -2 DE respecto a la mediana de los Estándares de Crecimiento Infantil de la OMS). |
| Resultado de Las Tacuaras | Porcentaje registrado de adolescentes con desnutrición: 0,6 %. |
| | |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS. NutriSYS - Elaboración Propia.

INVERSIÓN SOCIAL



Apoyo a pequeños productores

Gs. Inversión
1.050.000

En alianza con la Municipalidad de Villegas este año desarrollamos un proyecto de apoyo a pequeños productores del Distrito de Villegas, con el fin de fortalecer su producción, el auto consumo y la renta de sus productos.

El Distrito de Villegas es el más grande del departamento Central, por su gran superficie se caracterizaba por la producción agrícola y ganadera (ganados menores); sin embargo, en los últimos años se va notando una disminución en la capacidad productiva de la comunidad, lo cual afecta negativamente a la economía de las familias rurales y a la ciudad en general. La puesta en marcha de este proyecto pretende aumentar el apoyo al sector agropecuario familiar y de esta forma lograr una recuperación de la productividad de las fincas familiares agropecuarias del Distrito.

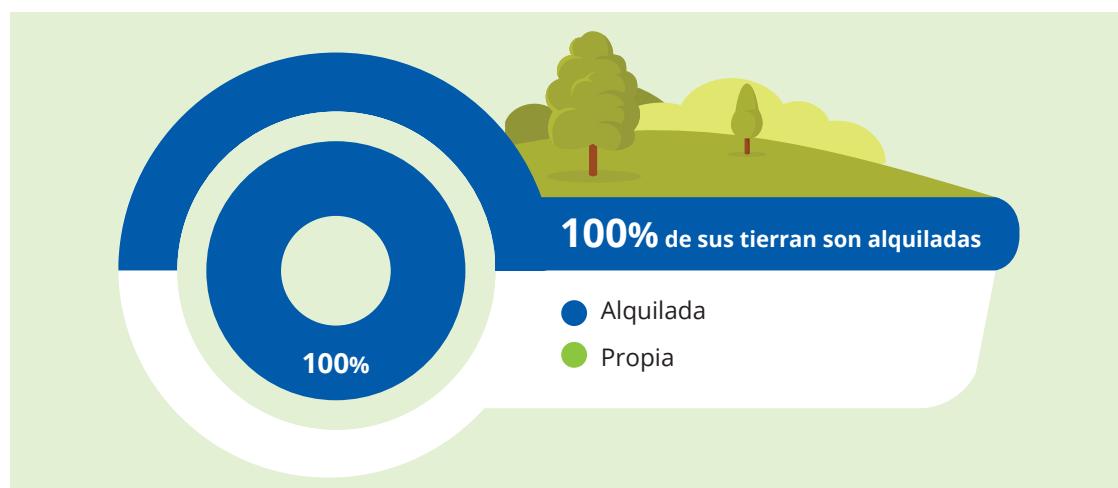
Pilares del proyecto:

- 1 Fortalecimiento de la organización
- 2 Capacitación
- 3 Mejora de la productividad
- 4 Fortalecimiento de rubros de renta
- 5 Comercialización de los productos

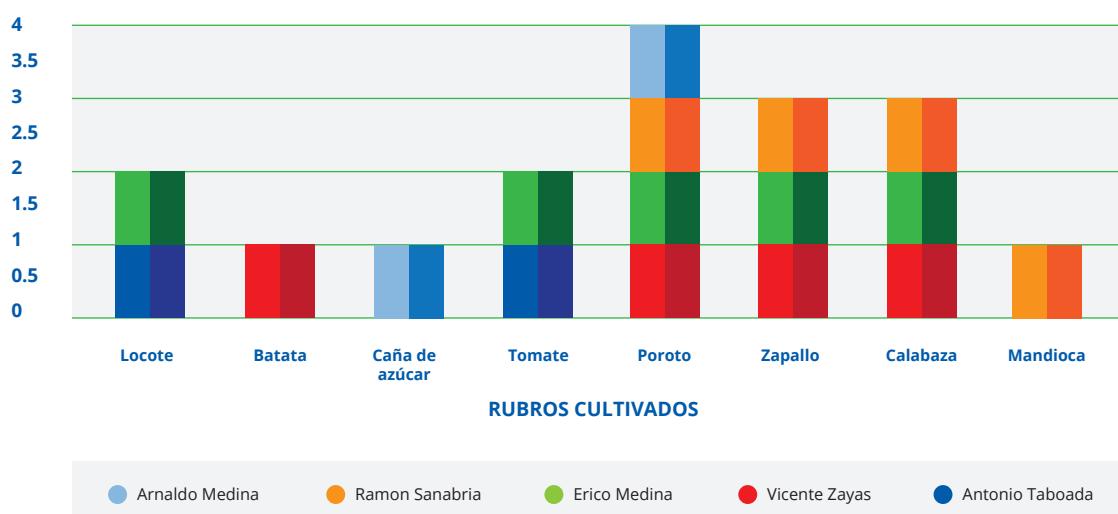
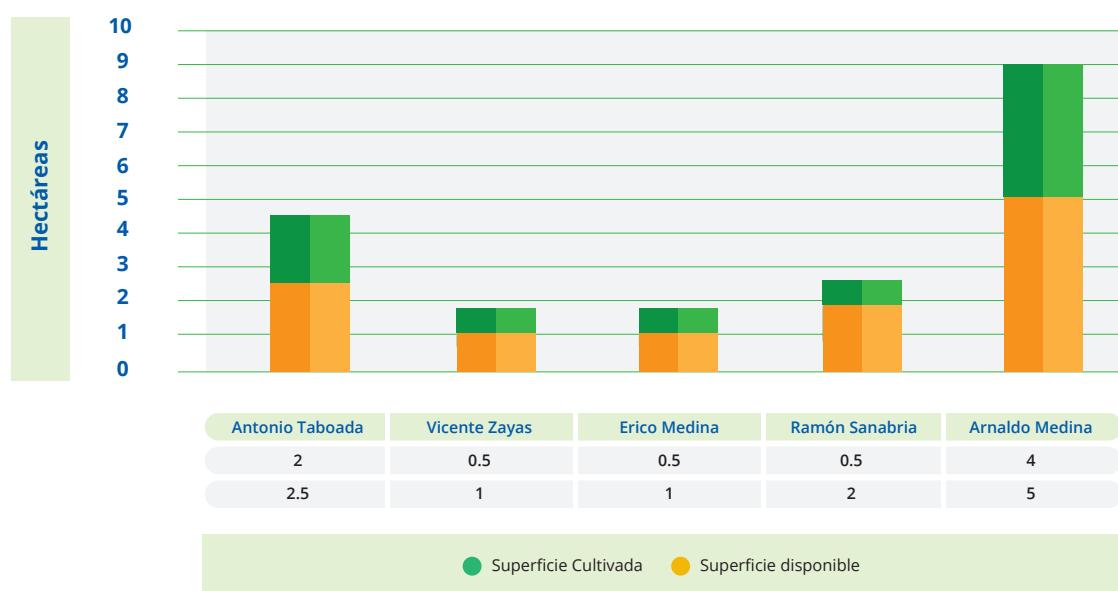
Durante el año trabajamos los primeros 3 pilares con 5 productores. **A continuación, presentamos datos sobre los mismos:**

| Productor | Edad | Localidad |
|-----------------|------|-----------|
| Antonio Taboada | 60 | Ita Ybate |
| Vicente Zayas | 46 | Pindoty |
| Erico Medina | 46 | Ita Ybate |
| Ramon Sanabria | 33 | Ita Ybate |
| Arnaldo Medina | 40 | Ita Ybate |

Propiedad



Superficie disponible vs cultivada



Gs.

Inversión
3.228.408

Comunidad 8 de Diciembre

Por tercer año consecutivo se trabajó en conjunto con la Universidad Nacional de Asunción en la comunidad 8 de Diciembre de Villegas, desarrollando proyectos de extensión a lo largo del año sobre distintas disciplinas que competen a cada unidad con la participación de 13 docentes y 112 estudiantes. **El alcance de las intervenciones se presenta en el siguiente cuadro:**

| Unidad académica | Docentes | Estudiantes | Personas alcanzadas | Franja etaria | Actividad |
|-------------------------------|----------|-------------|---------------------|---------------|---|
| Facultad de Ciencias Médicas | 3 | 23 | 40 | De 12 a 55 | Atención médica. |
| | 3 | 20 | 73 | De 12 a 55 | Atención podológica, desparasitación externa y visita domiciliaria para la distribución de trípticos informativos sobre la prevención de Dengue, Zika y Chikungunya. |
| Facultad de Filosofía | 1 | 11 | 18 | De 4 a 15 | Educación Inicial- 1er ciclo: los animales de la granja, 2º ciclo: estaciones del año, 3er ciclo: folclor. |
| | 1 | 9 | 8 | De 5 a 12 | Educación Inicial- 1er ciclo: motricidad fina, 2º Ciclo: compresión lectora. |
| Facultad de Ciencias Sociales | 1 | 6 | 24 | De 4 a 10 | Educación Inicial: trabajaron sobre las estaciones del año, resaltando la primavera y el cuidado del ambiente, Primer Ciclo: las estaciones, iniciando adivinanzas, luego con poemas referente al tema y cerrando con un mural, sobre el cuidado del medio ambiente, Segundo Ciclo: se trabajó comprensión escrita y lectora. |
| | 1 | 12 | 7 | De 25 a 55 | Lluvia de ideas con miembros de la comunidad sobre las acciones que desean desarrollar en el año. |
| Facultad de Ciencias Sociales | 1 | 11 | 11 | De 22 a 55 | Se desarrolló un diálogo relacionado al enfoque de derecho y participación comunitaria. La dinámica posibilitó a una reflexión y debate sobre las grandes limitaciones de los servicios del estado en lo relacionado a la oferta pública, principalmente salud y educación. Frente a eso los y las participantes decidieron la conformación de una comisión de salud para trabajar el tema con la comunidad y las instituciones del estado. |
| | 1 | 10 | 15 | De 22 a 55 | En el diálogo fue presentado oficialmente la comisión de salud de la comunidad de Kumbarity, conformado por pobladores y pobladoras de 8 de Diciembre y Kumbarity. Dicha comisión fue a iniciativa de la comunidad, resultado de varias discusiones y talleres desarrollados con estudiantes de la FACSO. |
| | 1 | 10 | 15 | De 22 a 55 | La comisión de salud organizó una interlocución entre la población y las autoridades nacionales y locales. De la misma participaron representantes del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y sus distintas dependencias departamentales y locales. |

Gs.

Inversión
61.001.971

Comedores comunitarios

Desde Las Tacuaras aportamos huevos, en carácter de donación, a organizaciones que se dedican a la acción social, en especial aquellos que brindan asistencia alimentaria. Este año invertimos en doce comedores y la Escuela Cristiana Bethel.

| | | 0-5 | 6-11 | 12-18 | 19-27 | 28-59 | 60 o más | Total |
|--|--------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|--------------|
| Fundación Arriba Paraguay Lambaré | Mujer | 15 | 40 | 30 | 20 | - | - | 105 |
| | Hombre | 20 | 40 | 30 | 15 | - | - | 105 |
| Fundación Conín Tablada Norte | Mujer | 140 | - | 25 | 503 | - | - | 668 |
| | Hombre | 128 | - | - | - | - | - | 128 |
| Congregación Hermanas de la Inmaculada Cerrito | Mujer | 18 | 40 | 16 | 2 | 11 | 2 | 89 |
| | Hombre | 13 | 39 | 20 | 8 | 7 | 4 | 91 |
| Fundación Unidos por Cristo Juan Augusto Saldívar. | Mujer | 9 | 18 | 33 | 6 | 7 | 2 | 75 |
| | Hombre | 8 | 19 | 19 | 2 | 4 | - | 52 |
| Misión Aguas de Reposo Ñemby | Mujer | 6 | 18 | 6 | 15 | 10 | 14 | 69 |
| | Hombre | 7 | 25 | 7 | 15 | 12 | 16 | 82 |
| Comedor 5 Panes y 2 Peces San Lorenzo | Mujer | 5 | 11 | 14 | 3 | - | - | 33 |
| | Hombre | 3 | 12 | 8 | 2 | - | - | 25 |
| San Rafael Asunción | Mujer | - | - | - | - | - | 23 | 23 |
| | Hombre | - | - | - | - | - | 42 | 42 |
| Obra Socia María Auxiliadora Villeta | Mujer | 8 | 21 | 11 | - | - | - | 40 |
| | Hombre | 5 | 20 | 8 | - | - | - | 33 |
| Fundación Divino Niño Jesús Villeta | Mujer | 16 | 17 | 5 | - | - | - | 38 |
| | Hombre | 13 | 11 | 7 | - | - | - | 31 |
| Centro de Convivencia Pedagógica Ñemity San Lorenzo | Mujer | - | - | 5 | - | - | - | 5 |
| | Hombre | - | 6 | 20 | - | - | - | 26 |
| Fundación Asoleu San Lorenzo | Mujer | 4 | 11 | 5 | 18 | 15 | - | 53 |
| | Hombre | 6 | 7 | 6 | 2 | 21 | 1 | 43 |
| Kkottongnae Caacupé | Mujer | - | - | - | - | 2 | 1 | 3 |
| | Hombre | - | - | - | - | 2 | 16 | 18 |
| Total | | 424 | 355 | 275 | 611 | 91 | 121 | 1.877 |



EDUCACIÓN Y CULTURA

Sonidos de la Tierra Villeta



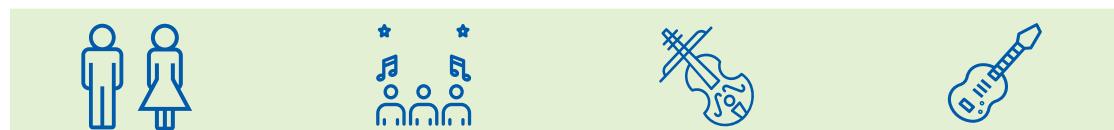
Gs. Inversión
59.840.000

Por segundo año consecutivo la empresa realizó un aporte para el sostenimiento de Sonidos de la Tierra Villeta.

El Programa **Sonidos de la Tierra**, es una exitosa iniciativa creada y dirigida por Luis Szarán que promueve la integración social y comunitaria a través de la música mediante la formación de escuelas comunitarias de música, la conformación de agrupaciones corales y orquestales, la creación de asociaciones de apoyo, talleres de lutería y becas a líderes musicales. Este programa ha recibido varios premios y reconocimientos nacionales e internacionales.



| Participantes por franja etárea | Menores de 5 años | 5 a 7 años | 8 a 12 años | 13 a 18 años | Mayores de 18 años | Total |
|---------------------------------|-------------------|------------|-------------|--------------|--------------------|------------|
| Hombres | 0 | 1 | 15 | 17 | 12 | 45 |
| Mujeres | 2 | 9 | 32 | 36 | 5 | 84 |
| Total | 2 | 10 | 47 | 53 | 17 | 129 |



| Participantes por modalidad | Coro | Cuerdas | Guitarra |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Hombres | 10 | 15 | 20 |
| Mujeres | 24 | 39 | 21 |
| Total | 34 | 54 | 41 |



Centro de Desarrollo de la Primera Infancia

El 13 de febrero del corriente año realizamos la palada inicial para la construcción del Centro de Desarrollo de la Primera Infancia, con la presencia del intendente de Villegas (Don Teodosio Gómez), la Representante de UNICEF en Paraguay (Doña Regina María Castillo Rodríguez), el Gobernador de Central (Don Hugo Javier González), la Ministra de la Niñez y la Adolescencia (Doña Teresa Martínez), el Ministro de la Educación (Don Eduardo Petta), el Presidente de Pacto Global Paraguay (Don Matías Ordeix) y representantes de organizaciones amigas.

Hasta la fecha se invirtió 953.402.002 para la construcción del Centro. El mismo está ubicado a pocas cuadras de la municipalidad de la ciudad, sobre Calle 14 de Mayo y Ruta Nueva Italia-Villegas, y beneficiará inicialmente a 100 niños de 0 a 4 años, quienes recibirán una atención integral que favorezca su desarrollo personal, intelectual y social.

El modelo del centro, diseñado por los jóvenes arquitectos Horacio Cherniavsky y Viviana Pozzoli fue donado al Ministerio de Educación y Ciencia y al Ministerio de la Niñez y la Adolescencia para ser replicados a nivel nacional.



Juntos por la Educación

Gs. **Inversión
172.515.750**

Anualmente realizamos un aporte monetario a la organización Juntos por la Educación, la misma está conformada por empresarios en alianza con otros actores de la sociedad civil: instituciones del sector oficial y organizaciones del sector privado, nacionales e internacionales. Apuestan al desarrollo sobre la base de una educación pública de calidad para la construcción de un país de oportunidades para todos.

8

Capítulo 8:

MEDIO AMBIENTE

- Prevención de la contaminación
- Uso sostenible de recursos
- Mitigación del cambio climático
- Protección y recuperación del medio ambiente natural

Las decisiones y acciones de la empresa invariablemente tienen un impacto en el medio ambiente, para disminuir estos impactos desde Las Tacuaras definimos un decálogo ambiental y desde este año contamos con un área de Medio Ambiente, dependiente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, a fin de adoptar un enfoque integrado para la protección del medio ambiente y la generación de un valor económico y social como resultado de una buena gestión.



PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN



Planta de tratamiento de efluentes

Este año decidimos invertir en una nueva planta de tratamiento de efluentes con el fin de mejorar la calidad del agua tratada actualmente.

La metodología de tratamiento aprobada se basa en las siguientes operaciones unitarias:

Neutralización y dosificación controlada

Tratamiento aeróbico del efluente del sedimentador secundario de los RBC

Etapa de pulimento final con biofiltro

Desinfección final del efluente

Tratamiento de estabilización de lodos biológicos y de espumas del sedimentador circular existente

Se estima que la nueva planta se encuentre en funcionamiento en febrero del año 2020. La inversión total será de Gs 929.371.014 y hasta la fecha fue cubierta el 60 %.



Manejo de residuos.

Basados en nuestro procedimiento de residuos trabajamos en la gestión adecuada de los residuos y buscamos reducir la generación de estos siguiendo la siguiente jerarquía: reducción en la fuente, reutilización, reciclado y reprocesamiento, tratamiento de residuos y eliminación de residuos.

Este año realizamos el mapeo de los residuos por cada unidad productiva a fin de aplicar la jerarquización de residuos.

| Materiales | 2017 | 2018 | 2019 | Gestión |
|---|--------|--------|--------|------------------------------|
| Metales (Kg) | 13.640 | 11.305 | 18.657 | Venta |
| Pilas (Kg) | 53,85 | 176 | 105 | Pago para su eliminación |
| Plástico (Kg) | --- | 2.821 | 4.341 | Venta |
| Cartón / papel (Kg) | --- | 9.313 | 11.866 | Proceso en la F.E. de Cartón |
| Tóner / cartuchos (unidades) | 42 | 56 | 73 | Donado |
| Focos y tubos fluorescentes (Kg) | 126 | 152 | 543 | Pago para su eliminación |
| Residuos patológicos (Kg) | 878 | 687 | 595 | Pago para su eliminación |
| Bolsas Big Bag (Kg) | --- | 273 | 7.607 | Pago para su eliminación |
| Hidrocarburos (L) | 600 | 50 | 1.100 | Venta |
| Residuos electrónicos (Kg) | --- | 195 | 6 | Pago para su eliminación |
| Baterías (Kg) | --- | 13 | 361 | Venta |
| Pallets / Madera (unidades) | --- | 368 | 65 | Venta |
| Bolsas (unidades) | --- | 22.600 | 22.960 | Venta |
| Cubiertas (unidades) | --- | 7 | 16 | Venta |
| Residuos orgánicos (Kg) | --- | --- | 118 | Biodigestor |
| Residuos comunes (Bolsas) | --- | --- | 8.070 | Pago para su eliminación |

Este año pagamos Gs 39.500.000 para la eliminación de los residuos y recaudamos Gs 18.453.500 por la venta de residuos. El dinero recaudado se destinó para la compra de obsequios de fin de año.

| Indicadores | Monto anual (guaraníes) | Descripción |
|---|-------------------------|--------------|
| Residuos comunes Planta Industrial Villeta | 8.400.000 | 4.331 bolsas |
| Residuos comunes Centro de Distribución San Lorenzo | 25.200.000 | 3.739 bolsas |
| Residuos de materia prima Fábrica de Envases de Cartón | 2.100.000 | 3.100 bolsas |
| Tayi Ambiental | 29.000.000 | 8.800 Kg |

| Residuos valorizables | Fórmula |
|---|-----------------------|
|  Papel y cartón | CTpc: [kg/mes]: 1.097 |
|  Envases y embalajes | CTee: [kg/mes]: 29 |
|  Residuos orgánicos y restos | CTor: [kg/mes]: 24 |
| Cantidad Total (CT): [kg/mes]: 1.150* | |

*Los cálculos se realizaron con datos del mes de noviembre.

Puntos por el planeta

Este programa, vigente desde el 2019, promueve la sensibilización y la disposición sustentable de los residuos, además de otorgar puntos de voluntariado. En el año trabajamos con los siguientes residuos:

| Residuos | Puntos otorgados | Cantidad gestionada | Datos de interés |
|--|------------------|---------------------|--|
|  Pilas | 121 | 141 kg | ---- |
|  Ecoladrillos | 217 | 217 uds | Se gestionan en promedio 54 bolsas por ecoladrillo |
|  Tapitas | 5.114 | 532, 1 Kg | 177.366 uds |
|  Papel | 1.231 | 2.063.75 Kg | |

NutriClaje

Considerando el concepto de logística inversa, desde este año implementamos eco puntos en nuestros centros de distribución con el fin de que los clientes tengan una alternativa de gestión para los envases de cartón.

Con la gestión del retorno buscamos encargarnos de la recuperación y reciclaje de nuestros envases y etiquetas.

Buscando otorgales otra solución a nuestros consumidores, desarrollamos la campaña NutriClaje, a través de videos cortos, entregamos tips para la fabricación de productos derivados del cartón, las etiquetas y el film. Se produjeron 4 videos.



REDES SOCIALES



| FACEBOOK | Alcance | Interacciones |
|----------|---------|---------------|
| 4.651 | 126 | |



| INSTAGRAM | Alcance | Alcance |
|-----------|---------|---------|
| 1.022 | 4 | |

I USO SOSTENIBLE DE RECURSOS



Huella hídrica

Por segundo año consecutivo calculamos nuestra huella hídrica con relación a la producción de huevos. Este año obtuvimos como resultado que cada huevo producido utiliza 174 litros de agua (metodología Makonnen y Hoekstra, 2012).

| Huella hídrica total | Componentes | Huella hídrica total (litros de agua) 2018 | Huella hídrica total* (litros de agua) 2019 |
|---|--|--|---|
| Huella hídrica indirecta total del sector de transporte (HHITTr) | Interno | 19.756 | 22.224 |
| | Externo | 46.840 | 36.325 |
| Huella hídrica total de los galpones de cría y postura de huevos (HHTGal) | Azul directa | 33.203.054 | 50.311.218 |
| | Gris directa | 122.231.045 | 62.691.273 |
| Huella hídrica total del sector empaquetado y envasado (HHTE) | Verde indirecta | 1.631.480.929 | 40.482.151.496 |
| | Azul indirecta | 105.783.024 | 2.624.800.540 |
| Huella hídrica total de nuestra empresa: | Gris indirecta | 210.212.612 | 5.216.018.219 |
| | Huella hídrica indirecta del empaquetado | 40.140.521 | 40.652.286 |
| Huella hídrica por cada huevo producido | | 2.143.117.781 | 48.476.683.581 |
| | | 8 | 174 |

*El cálculo de la huella hídrica del año 2018 se efectuó con datos estimados (tesis de grado), sin embargo, en el año 2019 el cálculo fue más exacto. A lo largo del año se trabajó para reducir la huella hídrica gris directa, logrando una reducción del 52%.

Mejoras para el uso sostenible de recursos

Para garantizar la disponibilidad de los recursos en el futuro, es necesario cambiar los patrones de consumo y las necesidades de producción actuales para que puedan funcionar dentro de la capacidad de absorción del planeta tierra. **En Las Tacuaras trabajamos en las siguientes mejoras a fin de optimizar y medir el uso de los recursos:**

a) Eficiencia energética:

- Se reemplazaron 5.790 sistemas de luz convencionales por led. Actualmente los 19 galpones de Producción Avícola y 8 de Cría – Recría solo utilizan este sistema.
- En todo el Complejo Avícola Don Antonio se están reemplazando las luminarias por sistemas de led.
- Se instalaron tres medidores de energía en todas las unidades productivas, a fin de medir nuestro consumo por centros de producción.

b) Conservación del agua:

- Se instalaron cuatro medidores de agua, en todas las salidas de los pozos a fin de poder medir por primera vez en el año 2020 el uso real del agua.

c) Eficiencia de materiales:

- Se redujo el uso de bolsas plásticas (1.551) en la Clasificadora de Huevos, las mismas fueron reemplazadas por bandejas de plástico reutilizables.



MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO



Huella de carbono

En el año 2018 medimos por primera la huella de carbono de la empresa a través de una tesis de grado, de la carrera de Ingeniería Ambiental, de la Universidad Nacional de Asunción. Las metodologías utilizadas fueron las propuestas por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y la Norma UNE ISO 14.064-1:2006. Para la medición del año 2019 utilizamos las mismas metodologías.

| Alcance | Fuente de emisión | 2018 | | | | 2019 | | | |
|----------------|---|------------------------------|-------|---------------------------------------|-----|------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| | | Huella de carbono por fuente | | Huella de carbono por alcance (tCO2e) | | Huella de carbono por fuente | | Huella de carbono por alcance (tCO2e) | |
| | | tCO2e | % | TCO2e | % | tCO2e | % | TCO2e | % |
| I | Consumo de combustible directo | 160,05 | 12 | 815,21 | 59 | 843 | 48,15 | 1443,06 | 82,42 |
| | Digestión anaerobia de residuos orgánicos | 0,014 | 0,001 | | | 0,000118 | 0,00 | | |
| | Tratamiento de efluente | 105,16 | 8 | | | 0,0558 | 0,00 | | |
| | Manejo de estiércol | 550 | 40 | | | 600 | 34,27 | | |
| II | Consumo de energía eléctrica | 523,81 | 38 | 523,81 | 38 | 251,7 | 14,37 | 251,7 | 14,37 |
| III | Consumo de Papel | 0,74 | 0,05 | 33,33 | 3 | 1,72 | 0,10 | 56,09 | 3,20 |
| | Tratamiento externo de residuos | 33,33 | 2 | | | 54,2 | 3,10 | | |
| | Transporte de residuos sólidos | 0,051 | 0,004 | | | 0,151 | 0,01 | | |
| Total | | 1.372,37 | 100 | 1.372,37 | 100 | 1.750,8 | 100 | 1.750,8 | 100 |
| TOTAL (kgCO2e) | | 1.372.370 | | | | 1.750.800 | | | |

A partir de estos resultados podemos decir que la huella de carbono por docena de huevos es 0,076 kgCO2e y considerando que el peso promedio de los huevos es de 63 g, la huella de carbono de 1kg de huevo es 0,09 kg CO2e/kg de huevo.

Energía alternativa

Gs. Inversión
33.700.000

En la ganadera La Susana, en la zona del retiro número dos, se instalaron paneles solares, para otorgar una mejor calidad de vida a los colaboradores, puesto que en ese sitio los antiguos residentes no contaban con acceso a energía eléctrica.

PROTECCIÓN Y RECUPERACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE NATURAL



Reforestación

Como empresa buscamos luchar contra la desertificación y la perdida de la biodiversidad estableciendo mecanismos para la protección y el restablecimiento del ecosistema del Complejo Avícola Don Antonio; por ello, cada año nos ponemos metas de reforestación, en el año 2019 fueron 2.000 árboles nativos.

| | |
|----------------------------------|--|
| ODS monitoreado 15 | VIDA DE ECOSISTEMA TERRESTRE |
| Indicador 15.1.1 | Superficie forestal como proporción de la superficie total. |
| Resultado de Las Tacuaras | La superficie forestal de Las Tacuaras como proporción de la superficie total es de 42,7 %. |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

Bosques certificados

Las Tacuaras posee los primeros y únicos bosques nativos certificados en régimen de Pago por Servicios Ambientales en todo el Departamento Central, 13 hectáreas en el marco de la Ley N° 3001/06 De Valoración y Retribución de los servicios ambientales en la Ecorregión Litoral.

A través de este se da lugar a la protección de:

- 42 especies de aves, pertenecientes a 25 familias; 10 especies de mamíferos de 9 familias e invertebrados como Lepidoptera (Mariposas) y caracoles terrestres Megalobulinidae (Megalobulinus sp.).
- En la lista de especies vegetales se contabilizan 99 especies diferentes, distribuidas en 89 géneros y 47 familias botánicas. Del total de especies registradas, 4 se encuentran dentro de alguna categoría de amenaza.
- Por otro lado, 73 de las especies vegetales registradas en la propiedad presentan algún valor de relevancia potencial o actual para el hombre.

Semanalmente se realizan recorridos para verificar el estado de los bosques y para garantizar su protección.



| | |
|----------------------------------|--|
| ODS monitoreado 15 | VIDA DE ECOSISTEMA TERRESTRE |
| Indicador 15.1.1 | Superficie forestal como proporción de la superficie total. |
| Resultado de Las Tacuaras | El progreso forestal es de 1,2 % |

Fuente: DGEEC - Comité Técnico de Monitoreo Estadístico - Sistema de Indicadores ODS – Elaboración Propia.

9

Capítulo 9: DESEMPEÑO ECONÓMICO

Cuadro de Inversiones



| Concepto | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Capacitación. | 113.149.008 | 57.928.894 | 125.089.377 | 52.361.078 |
| Producción e impresión de materiales (reporte, código, etc.). | 24.788.700 | 63.446.000 | 51.299.411 | 16.727.273 |
| Actividades de integración (festejos, canastas, torneos, etc.). | 128.287.927 | 228.369.138 | 205.686.825 | 181.826.016 |
| Adquisición de equipos y accesorios. | 353.367.079 | 1.148.950.122 | 1.631.537.896 | 2.196.458.552 |
| Adquisición de vehículos. | 1.303.493.379 | 2.367.038.110 | 1.264.149.208 | 2.587.194.163 |
| Inversión en infraestructura | 2.040.393.443 | 4.212.213.507 | 5.607.659.274 | 5.005.800.004 |
| Programas y proyectos de RSE | 864.946.863 | 1.146.586.925 | 1.008.496.475 | 1.842.370.463 |
| Regalos empresariales. | 4.384.877 | 1.545.454 | 37.974.001 | 29.381.818 |
| Auditorías Externas. | 42.750.000 | 45.280.637 | 51.563.273 | 61.366.818 |

Cuadro de Pagos



| Concepto | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Salarios | 6.207.547.580 | 5.199.885.217 | 6.691.784.860 | 8.012.268.978 |
| Honorarios Profesionales | 409.817.857 | 751.618.394 | 696.382.858 | 1.380.260.228 |
| IVA | * | * | * | * |
| Renta | 2.902.153.434 | 1.344.412.092 | 2.423.346.448 | 1.881.545.745 |
| Cargas Sociales (IPS aporte patronal, aguinaldo, bonificación familiar, vacaciones). | 2.310.747.645 | 2.797.900.270 | 3.278.498.484 | 3.716.149.507 |
| Gastos Operativos | 66.462.883.071 | 65.988.042.126 | 78.342.830.441 | 76.015.220.320 |
| Pago Proveedores locales | \$ 3.432.516,85 | \$ 4.331.077,94 | \$ 4.916.866,15 | \$ 11.535.517,85 |
| | Gs 33.631.627.347 | Gs 24.877.458.751 | Gs 33.667.081.382 | Gs 49.886.963.337 |
| Pago Proveedores internacionales | \$ 763.291,44 | \$ 1.421.689,38 | \$ 1.638.024,93 | \$ 6.386.437,27 |
| | € 94.218,85 | € 2.580.608,20 | € 1.568.759,56 | € 112.742,46 |

Informe del Sindico

San Lorenzo, 10 de Marzo del 2.020

Señores Accionistas:

De conformidad a lo establecido en los Estatutos Sociales, concordantes con las normas legales vigentes, cumplio en informar que he procedido a la verificación de los Estados Contables y documentos respectivos del movimiento registrado durante el ejercicio del año 2.019, de la firma LAS TACUARAS S.A.

La verificación correspondiente, se ha realizado conforme a prácticas y principios de contabilidad generalmente aceptados.

Al haber hallado los registros e informes conforme con la documentación analizada, me permito recomendar a la Asamblea de Accionistas, la aprobación de los mismos, además de la memoria del Directorio y Balances Generales de Inventario y de Resultados, correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de Diciembre de 2.019.

Atentamente.



Juan Duarte
Juan Duarte
Sindico Titular

Informe de Auditores Externos

Esta información será publicada en nuestra página web: www.nutrihuevos.com.py

Resumen de cumplimiento de las metas 2019



| META 2019 | DESCRIPCIÓN DE CUMPLIMIENTO |
|---|--|
| Organizacionales | |
| Aplicar la Guía de Responsabilidad Social para Proveedores a aquellos definidos como "críticos", en el marco de la implementación de nuestros procedimientos de compras sustentables. | 34 proveedores cuentan con la Guía de Responsabilidad Social. |
| Consolidar el sistema de gestión del capital humano y, a través de este, lograr los indicadores de gestión y retención de colaboradores. | El porcentaje de rotación del año 2019 fue de: 24,6 %. |
| Económicas | |
| Alcanzar la venta diaria de 3.000 lts/día de huevos líquidos. | Se alcanzó un promedio de 1.790 lts/día. |
| Ayudar en la formalización del 30% de los clientes. | El 63 % de los clientes se encuentran formalizados. |
| Mantener el nivel de fidelización de los clientes en al menos el 80%. | El nivel de fidelización en el año 2019 fue en promedio de: 63%. |
| Socioambientales | |
| Socializar la norma sobre educación alimentaria a través de distintas acciones de difusión con los principales grupos de interés. | Se desarrollo una guía alimentaria y fueron difundidas 1.000 en el año 2019. |
| Potenciar los mecanismos de bioseguridad. | Contamos con estrictos sistemas de bioseguridad. |
| Impulsar acciones que contribuyan al manejo efectivo de los residuos sólidos. | En el año 2019 se gestionaron 115 toneladas de residuos sólidos. |
| Reforzar y renovar las acciones de cuidado del medio ambiente. | En el año 2019 reforzamos las acciones de cuidado del medio ambiente con la creación de un área de medio ambiente. |



ESTRATEGIAS 2020 - 2022

Se definieron 5 estrategias para los próximos 3 años:

- I. Continuar el incremento progresivo de nuestra capacidad productiva para acompañar la demanda de mercado y nuestros objetivos de participación y posicionamiento en el mercado.
- II. Desarrollar y potenciar nuestra capacidad de comercialización en el mercado paraguayo.
- III. Paulatinamente mejorar y perfeccionar nuestro compromiso de gestión con responsabilidad social y triple valor compartido para mantener nuestro status de referente positivo y ejemplo para una sociedad mejor para todos.
- IV. Optimizar el manejo económico, financiero, y organizativo para aumentar la rentabilidad, los rendimientos del capital invertido, y la autogestión de la empresa.
- V. Promover una cultura de innovación, desarrollo de tecnología, e implementación de sistemas y procesos que nos permitan aumentar y mantener nuestras ventajas competitivas de una manera sostenible en el mercado nacional y regional.

INFORMACIÓN TÉCNICA DEL REPORTE

Acerca de este reporte

Esta nueva publicación de nuestro Reporte de Sostenibilidad, **la octava**, constituye un ejercicio institucional de rendición de cuentas respecto a las metas establecidas y los resultados alcanzados con las distintas iniciativas económicas, sociales y ambientales emprendidas, en particular desde nuestra marca Nutrihuevos.

Para la edición de este reporte continuamos utilizando la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), de conformidad con su versión estándar, de tal forma a proporcionar una imagen completa y equilibrada de los temas materiales y los impactos relacionados a la gestión de la empresa.

Destacamos la relación de nuestras iniciativas con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (nos adherimos en el 2010) y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que buscamos impactar positivamente.

En cuanto a su estructura, este reporte cuenta con nueve capítulos, basados en las materias de la ISO 26.000.

Para la elaboración del reporte se utilizaron las siguientes herramientas:

- GRI – Global Reporting Initiative – Guía GRI Standards.
- Norma Internacional de Responsabilidad Social – ISO 26000.
- Pacto Global de las Naciones Unidas: COP Avanzada.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible – SDG Compass (Pacto Global de Naciones Unidas).

| | |
|--|---|
| <p>Alcance</p> <p>Periodicidad: Anual</p> <p>Periodo que cubre: 1 de enero al 31 de diciembre del 2019</p> <p>Limitaciones y alcances: Las informaciones y datos de este Reporte corresponden específicamente a nuestra marca Nutrihuevos.</p> |  nutriHUEVOS <small>Nutrición al alcance de todos</small> |
|--|---|

www.nutrihuevos.com.py

Seguinos en

