



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

20 años dando vida para nuestra tierra.

Informe no financiero de aspectos
Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG)



PROFERTIL

ÍNDICE

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	3
1.	
SOMOS MÁS VIDA PARA LA TIERRA	6
1.1 QUIÉNES SOMOS	6
1.2 DÓNDE ESTAMOS	8
1.3 NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS	10
1.3 NUESTRA HISTORIA.....	12
2.	
GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	13
2.1 GOBIERNO CORPORATIVO	13
2.2 ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO	17
3.	
SOSTENIBILIDAD, ALIANZAS Y DIÁLOGO	21
3.1 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	21
3.2 ALIANZAS Y RECONOCIMIENTOS	26
3.3 GRUPOS DE INTERÉS	28
3.4 SOBRE EL REPORTE Y LOS TEMAS RELEVANTES	32
4.	
DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CADENA DE VALOR	34
4.1 NUESTRO CONTEXTO	34
4.2 UNA FUERTE CADENA DE VALOR LOCAL.....	39
5.	
DESEMPEÑO AMBIENTAL	70
5.1 CUIDADO AMBIENTAL EN ACCIONES	46
5.2 UN PROCESO PRODUCTIVO RESPONSABLE	49
6.	
DESEMPEÑO SOCIAL	55
6.1 NUESTRO EQUIPO.....	55
6.2 NUESTRA COMUNIDAD	73
7.	
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	85
ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB	94

GRI 102-14, 102-15

Carta de la Presidenta del Directorio

Llego a ustedes para saludarlos y agradecerles por estar compartiendo con nosotros el 11° Reporte de Sostenibilidad de Profertil. Recientemente tuve el honor de ser nombrada presidenta del directorio de esta gran compañía, por lo que para mí es un gusto comunicarme con todos ustedes desde este lugar.

Sabemos de la relevancia de este documento, porque la empresa da cuenta públicamente de su compromiso con el triple balance: medioambiente, sociedad y valor económico. Este trabajo narra acciones concretas y plasma indicadores verificables. Es importante enfatizar que Profertil viene recorriendo este camino desde hace 11 años, de forma consistente, ininterrumpida y evolucionando a la par de las principales líneas de tendencias globales.

El compromiso, en definitiva, es llegar juntos a las metas que Naciones Unidas planteó para 2030. Esos Objetivos de Desarrollo Sostenible son un llamado a la acción para que, entre todos, busquemos poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que las futuras generaciones vivan en paz y prosperidad. Alcanzarlos debe ser un compromiso al que urgentemente todos nos sumemos.

Agradezco nuevamente su atención y los invito a continuar con la carta de nuestro gerente general, quien dará cuenta del contenido de este importante documento.

Mg. María Martina Azcurra
Presidenta



Mg. María Martina Azcurra
Presidenta

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

GRI 102-14, 102-15

Carta del Gerente General

Superamos una década reportando nuestras acciones de sostenibilidad y hoy tengo el gusto de saludarlos, nuevamente, en la onceava edición de este documento. Un documento que todos los que hacemos Profertil construimos con gran orgullo y emoción, porque aquí damos cuenta de las acciones concretas que, a lo largo del último año, hemos realizado en pos de un trabajo sostenible.

Me permito decir "sostenible" porque, justamente, a partir de esta edición nuestro Reporte será "de Sostenibilidad", variando ligeramente el título que veníamos publicando. El cambio responde a una intención de alinearnos con las principales tendencias globales en este camino, principalmente con la iniciativa que hoy guía muchas de nuestras acciones, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas plantea para 2030. Conceptualmente, sustentabilidad y sostenibilidad son términos similares, pero este último —el que utilizaremos de acá en más— tiene un planteo proyectivo, de mirada al futuro con el foco puesto en un desarrollo y crecimiento responsables. Bienvenidos, entonces, a nuestro Reporte de Sostenibilidad.

Como es habitual, este trabajo reporta lo ocurrido en el último año calendario. Para Profertil, el 2021 fue un año de desafíos enormes, en donde una de las grandes protagonistas fue la parada de planta que tuvimos en el invierno: fue la más extensa de toda nuestra historia y nos permitió realizar trabajos clave

para dotar de mayor confiabilidad a las instalaciones productivas de Ingeniero White. En estas líneas cabe reconocer y felicitar al equipo de trabajo involucrado, que logró llevarla adelante en tiempo y forma, con excelentes resultados técnicos, de seguridad y medioambiente.

Además, 2021 fue el año de nuestro vigésimo aniversario. Qué orgullo, para cada uno de nosotros, formar parte de una empresa de primerísima línea con una historia tan rica. Es por eso que lo aprovechamos para apalancar nuestro compromiso con la transformación de la industria hacia una agricultura sostenible. Un grupo transversal a todas nuestras gerencias conformó el Equipo de Sostenibilidad y está trabajando fuertemente en la línea de los ODS priorizados por Profertil.

Tenemos muchos pasos dados en este sentido y un hito 2021 fue que alcanzamos el 60% de provisión eléctrica de fuentes renovables en nuestra Planta de Bahía Blanca. Este número queda muy por encima de lo que la Ley N° 27.191 exigió para este año, que era un 16%.



Ing. Horacio Federico Veller
Gerente General

No podemos hablar del año que pasó sin recordar que seguimos en un escenario de pandemia, por lo que los desafíos para el equipo de trabajo fueron muchos y fuertes. La organización continuó trabajando con esquemas híbridos, con colaboradores que seguían con sus tareas desde el hogar y otros que, con los cuidados y protocolos de rigor, continuaban operando las plantas y terminales de forma presencial. Nuestra industria fue declarada esencial por el Gobierno Nacional, por lo que debimos redoblar los esfuerzos para seguir en marcha. La tecnología y procedimientos que se aplicaron para este cuidado fueron motivo de felicitación por parte de empresas colegas, nuestro Puerto y entidades gubernamentales.

Nuestra empresa, con más de 20 años de trabajo responsable y profesional, alcanzó otro hito importante en 2021: por primera vez colocó obligaciones negociables en el mercado local. Con una demanda total de USD 41 millones, la emisión alcanzó los USD 25 millones (5 millones más de lo previsto) a través del instrumento dólar link, a una tasa de 2,49% y con un vencimiento de 24 meses. El monto de la emisión se destina a aumentar la producción de fertilizantes, a dotar de capital de trabajo a la Compañía y a reforzar la sostenibilidad del complejo productivo. Esta colocación nos ubicó en un nuevo nivel, que da cuenta del profesionalismo y la transparencia con la que se gestiona nuestra Compañía, y de la cual podemos estar orgullosos.

Además, en un camino que está necesariamente atravesado por la tecnología y la digitalización, junto a la Bolsa de Comercio de Rosario (BCR) lanzamos el módulo de fertilizantes de la app de logística Muvín, que actualmente utilizamos para la gestión de la distribución de nuestros productos en todo el país. Este trabajo que realiza Profertil pensando más allá de sus etapas de producción busca llegar a toda la cadena del producto beneficiando a toda la industria. Esta alianza está orientada a la logística de fertilizantes donde los protagonistas son los clientes, las terminales de carga y los transportistas, interlocutores clave en la

comercialización de nutrientes. Con ellos, enfatizamos permanentemente la importancia de las mejores prácticas de manejo agronómico, en pos de una agricultura sostenible.

A partir de ahora, nuestro Reporte de Sostenibilidad reportará con indicadores SASB. Un nuevo estándar que nos permite identificar los principales temas de sostenibilidad que impactan directamente en nuestro tipo de industria. Estos indicadores nos guiarán hacia lo que será una nueva etapa en nuestro camino, cuando llegemos al Reporte ASG (ambiente, sociedad y gobernanza), siempre pensando en profundizar la mirada proactiva y con visión de futuro de nuestro trabajo.

Realmente anhelo que puedan disfrutar de este reporte. No solo porque se realiza con mucha dedicación por parte de un gran equipo de trabajo, sino especialmente porque confío en que aquí encontrarán información muy valiosa que da cuenta de cómo hacemos las cosas, de cómo vemos el tiempo histórico que viene y cómo, día a día y desde nuestros lugares individuales, todos y todas quienes hacemos Profertil estamos comprometidos con la industria y la agricultura sostenibles.

Federico Veller
Gerente General

1

SOMOS MÁS VIDA PARA LA TIERRA



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 8 y 9

1.1 QUIÉNES SOMOS

GRI 102-1, 102-7

CON NUESTRO TRABAJO DAMOS VIDA A LA TIERRA PARA QUE GENERE MÁS Y MEJORES ALIMENTOS PARA ARGENTINA Y EL MUNDO. CON LA APLICACIÓN DE TECNOLOGÍA DE ÚLTIMA GENERACIÓN EN TODOS LOS ESLABONES DE LA CADENA, PRODUCIMOS Y COMERCIALIZAMOS FERTILIZANTES QUE NUTREN DE FORMA SOSTENIBLE LOS CULTIVOS DE NUESTROS CAMPOS.

Somos Profertil, una compañía agroindustrial especializada en la producción y la comercialización de fertilizantes para el agro, principalmente, de Urea Granulada, el fertilizante que aporta el nitrógeno que los cultivos necesitan para su crecimiento. Además, comercializamos otros nutrientes y otras mezclas especiales, para optimizar el rendimiento de los cultivos de manera sostenible. Abastecemos, en especial, al mercado local y aportamos a la balanza comercial del país \$36.781.330, sustituyendo importaciones y generando saldos exportables.

Principales Hitos y Resultados

Aspectos Ambientales

USD 1.000.000
Inversión Ambiental

6.423 t compra de CO₂
a Compañía Mega

Eficiencia Energética
ISO 50001
(Planta Bahía Blanca)

64%
de energía renovable

Gestión Ambiental
ISO 14001

30%
residuos reciclados



Certificación Protect & Sustain

de la Asociación Internacional de Fertilizantes - IFA

Certificación del **Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente® (PCRMA)**

Aspectos Sociales

92% Proveedores Nacionales



363 Colaboradores
Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
ISO 45001

5.172 horas de capacitación
en Medio Ambiente, Salud y Seguridad



\$32,3 M
inversión social



21.208 horas
totales de formación



Creciendo en comunidad

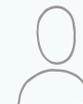
25
organizaciones beneficiadas

153
participantes

20 años del programa **Visitas a planta**

Aspectos Económicos y de Gobernanza

194 Clientes



17 productos y 3 servicios
Profertil



905.412 t
de ventas de Urea en el mercado local



100% del Equipo de Dirección y del personal ha sido capacitados en materia de anticorrupción



5 puntos de distribución

Gestión de Calidad
ISO 9001



Primera Emisión de **Obligaciones Negociables Clase 1**

\$72.025 M
ventas netas

1.2 DÓNDE ESTAMOS

GRI 102-3, 102-4, 102-6

NUESTRAS INSTALACIONES

Contamos con una Planta de producción en el Puerto de Ingeniero White (Bahía Blanca) y con cinco puntos de distribución, desde donde llegamos a productores de todo el país y a Latinoamérica.



PLANTA PRODUCTIVA Y CENTRO DE ALMACENAJE Y DESPACHO BAHÍA BLANCA (BUENOS AIRES).

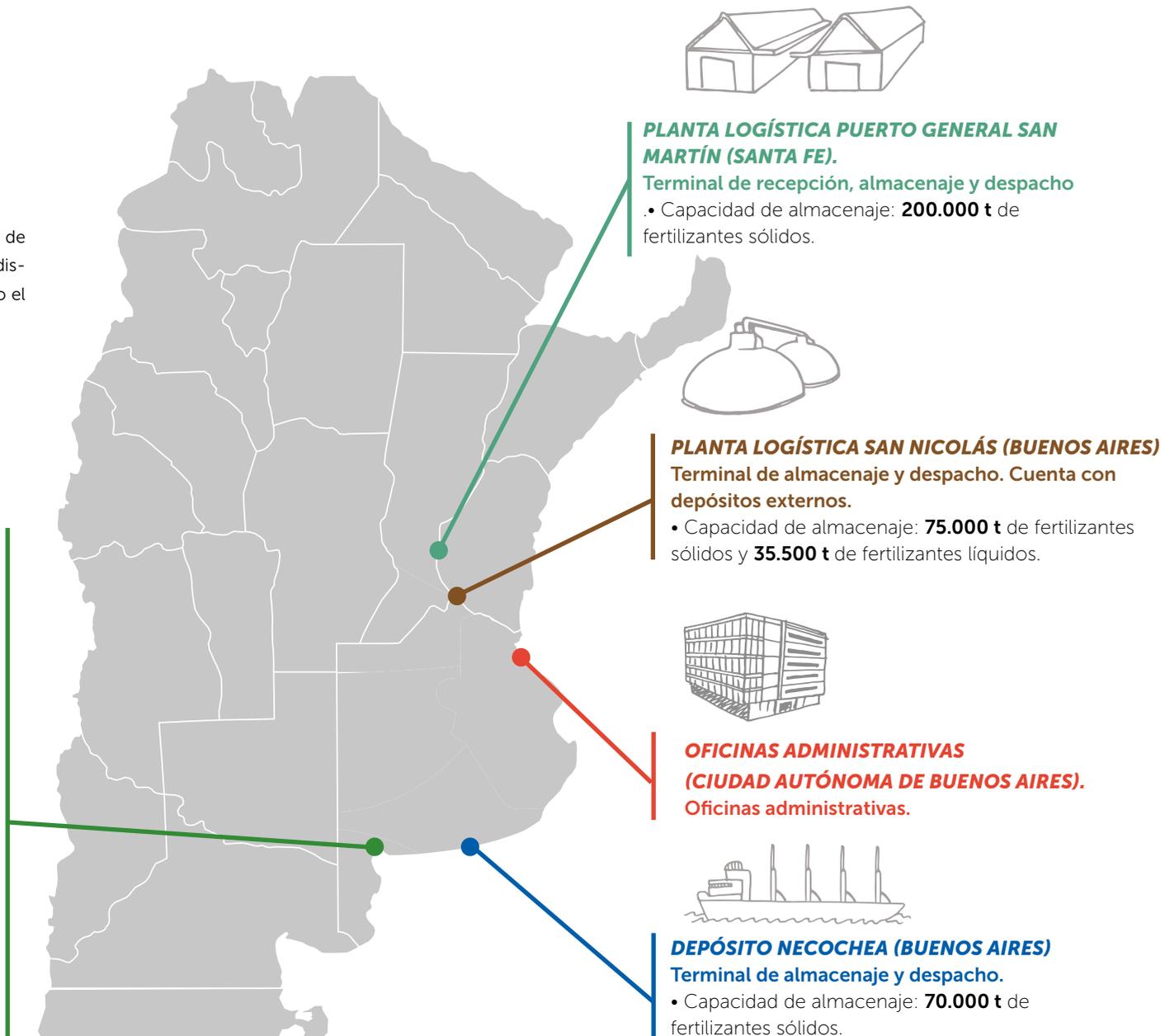
Casa central, planta productiva, centro de almacenaje y despacho. Cuenta con depósito externo para servicios de despacho, mezclado y embolsado de fertilizantes. Muelle propio para recepción de embarcaciones.

• Capacidad de almacenaje: **150.000 t** de Urea y **20.000 t** de Amoniaco.

DEPÓSITO LOMA PARAGUAYA.

Terminal de almacenaje y despacho.

• Capacidad de almacenaje: **24.000 t** de fertilizantes sólidos.

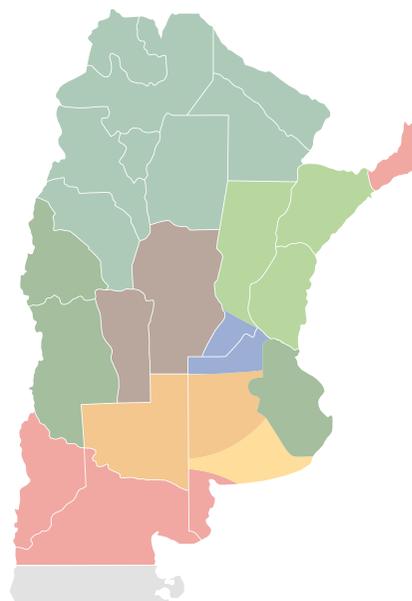


MERCADOS ABASTECIDOS

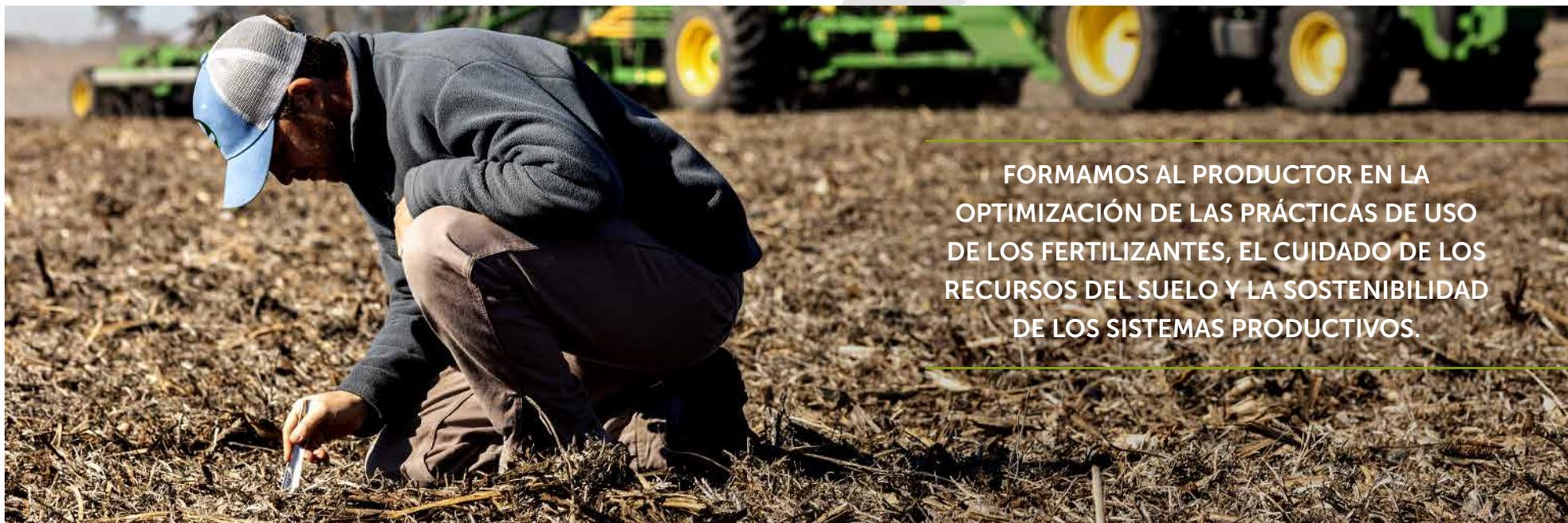
PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE NUESTROS PRODUCTOS, CONTAMOS CON UNA AMPLIA RED DE DISTRIBUCIÓN EN LAS DISTINTAS ZONAS DEL PAÍS.

Los productores agropecuarios son los usuarios finales de nuestros productos. Los gerentes de territorio y los técnicos agrónomos, distribuidos en las distintas zonas, nos permiten estar en permanente contacto con ellos y difundir el uso responsable de los fertilizantes en todo el país.

- **ZONA 1**
Centro de Santa Fe, Corrientes y Entre Ríos
- **ZONA 2**
Norte de Buenos Aires y Sur de Santa Fe
- **ZONA 3**
Centro Oeste de Buenos Aires y La Pampa
- **ZONA 4**
Sudeste de Buenos Aires
- **ZONA 5**
Córdoba y San Luis
- **ZONA 6**
NOA y NEA
- **ZONA 7**
Río Negro, Sur de Buenos Aires y Misiones
- **ZONA 8**
Cordón Frutihortícola de Buenos Aires y Cuenca del Salado



Entendemos que los productos deben aplicarse con las mejores prácticas de manejo, tomando en cuenta la fuente correcta por utilizar y la dosis adecuada, basada en herramientas de diagnóstico y aplicadas en el momento y forma precisa. Acompañando a los asesores técnicos de las agronomías, promovemos la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas, mediante los Cuatro Requisitos del Manejo Responsable de Nutrientes (4R), en los que el productor puede contar con el asesoramiento técnico y los servicios necesarios para cuidar la salud de los suelos y el desarrollo sostenible de su producción.



FORMAMOS AL PRODUCTOR EN LA OPTIMIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE USO DE LOS FERTILIZANTES, EL CUIDADO DE LOS RECURSOS DEL SUELO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS.

1.3 NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI 102-2, 103-2, 103-3, 417-1

Temas materiales: Agricultura sustentable.

PRODUCIMOS Y COMERCIALIZAMOS LOS NUTRIENTES NECESARIOS PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO DE LOS CULTIVOS DE MANERA SOSTENIBLE.

Producimos y comercializamos nutrientes para la tierra. Nuestra Planta genera 1.320.000 toneladas anuales de Urea Granulada y 790.000 toneladas anuales de Amoníaco. Se comercializan, además, otros fertilizantes y se preparan mezclas especiales para que la tierra reciba lo necesario para optimizar su rendimiento de manera sostenible. Contamos con distintos tipos de productos, clasificados (según su destino último) de la siguiente manera:

DIVISIÓN AGRO

- 14 productos para la nutrición de los cultivos y el cuidado de la salud de nuestros suelos.
- Principales destinatarios: Productores Agropecuarios, Productores Arrendatarios y Contratistas.

Ofrecemos productos de alta calidad y difundimos las Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición (MPM) de los cultivos. Asimismo, capacitamos a los asesores técnicos de nuestra red de distribución, para que transmitan los co-

nocimientos agronómicos adecuados a cada ambiente, cuidando el suelo y la sostenibilidad de los sistemas productivos en las distintas regiones del país. Entendemos el impacto del uso de nuestros productos, por lo que cada uno cuenta con su respectiva Ficha de Datos de Seguridad (SDS), con la identificación de las principales medidas para su uso seguro, eficiente y responsable, además de componentes y otra información relevante. La información contenida en estas fichas se basa en documentación y estudios existentes, de acuerdo con las prácticas eficientes y confiables de la industria.



UREA GRANULADA

Principal fertilizante nitrogenado utilizado en el agro. Permite suministrar el nitrógeno necesario para incrementar la productividad de cultivos como trigo y maíz.



PROTERRA

Mezclas sólidas y líquidas, que permiten aportar, en un balance adecuado, los nutrientes necesarios para cada cultivo. Se presenta en dos variantes: arrancadoras y desarrolladoras, diseñadas, especialmente, para las distintas etapas del ciclo del cultivo.



PROTERRA S

Mezcla física balanceada de fósforo y azufre, de liberación gradual. Esto permite que el cultivo cuente con el azufre necesario en el momento que más lo requiera. Con la aplicación de una dosis alta de Proterra S en presembrado, se logra la nutrición del cultivo inmediato y de toda la secuencia (por ejemplo, trigo y soja), ya que estos nutrientes no se pierden por lavado y permanecen disponibles para las plantas.



ENETOTAL PLUS

Fertilizante nitrogenado de mayor concentración de Nitrógeno (N) estabilizado del mercado, cuya fórmula permite asegurar mayor eficiencia de uso del N (EUN) protegiendo el ambiente, ya que, al disminuir la pérdida de N por volatilización, se evita una de las emisiones indirectas de óxido nitroso (uno de los gases de efecto invernadero).

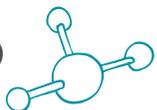
OTROS FERTILIZANTES

Fosfato Monoamónico (MAP); Fosfato Diamónico (DAP), Súper Fosfato Triple (SPT), Súper Fosfato Simple (SPS), Sulfato de Amonio (SA), Sulfato de Calcio (SCa), Sulfato de Potasio y Magnesio, Cloruro de Potasio (ClK), Boro (B), Zinc (Zn) y UAN y mezclas líquidas con Tiosulfato de Amonio.

DIVISIÓN INDUSTRIAL

- 3 productos químicos.
- Principales destinatarios: Algunas industrias como parte de sus procesos productivos y la Industria Automotriz.

AMONIACO



AMONIACO

Generamos Amoníaco como parte del proceso de elaboración de Urea Granulada, es decir, como producto intermedio. Este se utiliza como refrigerante para la industria de la panificación, en la elaboración de cosméticos y tinturas para el cabello, y en la fabricación de desinfectantes y limpiadores de cocina.

PROAIRE

PROAIRE

Aditivo producido sobre la base de Urea para motores diésel, cuya función es reducir la emisión de gases de efecto invernadero (GEI). Se aplica en un tanque especial de vehículos pesados, separado del combustible. Además, la tecnología de Reducción Catalítica Selectiva (SCR, por su sigla en inglés), a través de una reacción química, permite convertir el óxido de nitrógeno (NOx) en gases y sustancias inofensivas para el ambiente. Esto responde a exigencias de la Norma Euro V de la Unión Europea, que regula los límites permitidos de las emisiones GEI. Abastecemos al mercado local y exportamos a países vecinos.

UREA PECUARIA

El suministro de Urea Granulada como aditivo tiene la finalidad de generar proteína microbiana. La síntesis de proteína microbiana en el rumen requiere la oportuna disponibilidad de fuentes adecuadas de N y de Hidratos de Carbono para un rápido crecimiento bacteriano. La consecuencia de un asincronismo en la digestión de las fuentes de N y de energía es un aumento en la absorción del amoníaco ruminal dentro del torrente sanguíneo y conversión a Urea en el hígado. Del hígado, una parte de la Urea pasa por el riñón y sale al exterior por la orina, y la otra parte vuelve al rumen a través de la saliva. Recomendaciones de uso: un exceso en la dosis diaria puede producir toxicidad amoniacal; dada la variabilidad de dietas y planteos nutricionales, recomendamos ajustar el uso a las indicaciones técnicas del asesor veterinario o ingeniero agrónomo.

SERVICIOS

Mezclas a Medida: Realizamos mezclas físicas a pedido de acuerdo con las necesidades de cada cliente.

El correcto proceso de mezclado debe asegurar la exacta dosificación de cada componente, para obtener una granulometría pareja, que evite la segregación de los distintos componentes y facilite la aplicación a campo.

Despachos a Granel: Es la tendencia preponderante del mercado de fertilizantes debido a sus ventajas:

- Mayor agilidad en los despachos.
- Menor costo de provisión del fertilizante.
- Menor costo operativo.
- Se evita la carga y descarga del camión en forma manual.
- Se evita el uso de bolsa, su descarte y/o reutilización.

Embolsado: Para los clientes que lo requieren, ofrecemos la posibilidad de entregar los productos en bolsas de 50 o 25 kg y en bolsones de 1 tonelada. Poseemos un sistema de asignación de lotes de carga, que permite agilizar las operaciones de despacho; de esta forma, se brinda un servicio ágil, eficiente y sin esperas prolongadas.

Para más información sobre nuestros productos y servicios, visite:

<https://www.profertil.com.ar/index.php/productos-y-servicios/#agro>

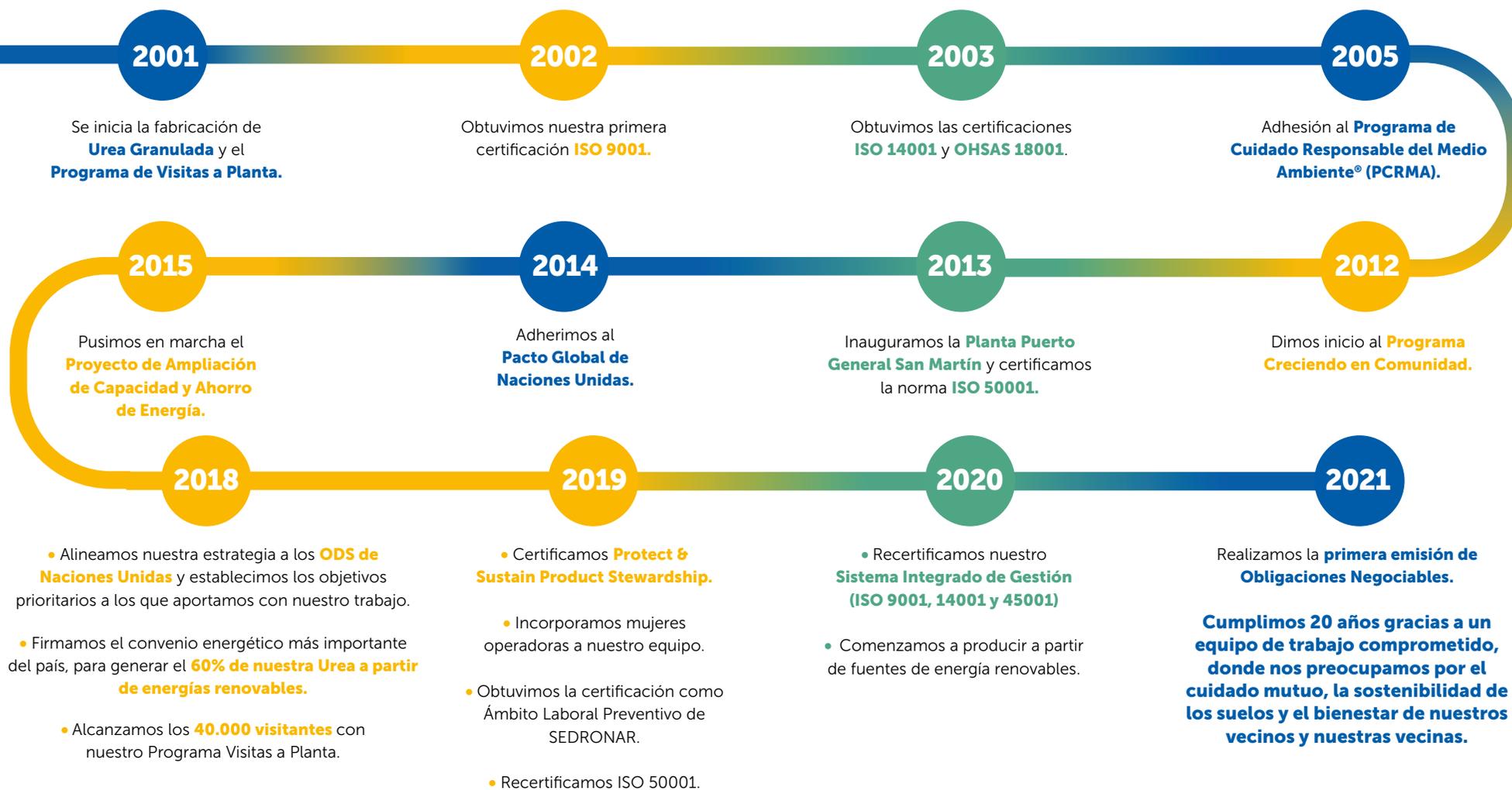


1.4 NUESTRA HISTORIA

En 2021, Profertil cumplió 20 años de vida, un hito trascendental no solo para nuestra industria, sino también para toda la comunidad de Bahía Blanca, que nos vio crecer y expandirnos junto a ella. Algunos de los hitos más destacados en estos 20 años fueron los siguientes:

Nos inspira el trabajo que hacemos para alimentar al mundo. Por eso, hoy seguimos creciendo e invirtiendo. Nuestra meta es lograr una producción cada vez más sostenible. Planificamos y llevamos a cabo importantes mejoras, tendientes a optimizar la utilización de los recursos, que son materias primas de nuestros

productos o procesos (gas, energía, agua). Estas inversiones están relacionadas con la actualización constante de nuestra tecnología, en un marco de mejora continua. Seguiremos recorriendo este camino junto a nuestra gente y a las comunidades en las que estamos insertos.



2

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 1, 2 y 10

2.1 GOBIERNO CORPORATIVO

Temas Materiales: Prácticas Laborales

GRI 102-5, 102-15, 102-16, 102-18, 102-19, 102-20, 102-22, 102-23, 102-26, 102-28, 102-29, 102-30, 102-31, 102-32, 103-2, 103-3, 405-1

NUESTRA MISIÓN ES CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGROPECUARIO, TENIENDO COMO GUÍAS LA ÉTICA, EL RESPETO POR LAS PERSONAS, EL COMPROMISO CON EL AMBIENTE Y EL PROFESIONALISMO.

Somos una Compañía argentina cuyo objeto social es la producción de Urea Granulada, el almacenamiento, la distribución, la venta a nivel mayorista y minorista y la exportación de excedentes. La composición societaria de Profertil SA es la siguiente:

50%



+

Nutrien™

50%

Principal empresa de energía del país, líder en la exploración y distribución de productos derivados del gas y el petróleo, tanto de origen convencional como no convencional.

Empresa canadiense, líder en la producción y comercialización de insumos y servicios para el agro a nivel mundial. Se consolidó a través de la fusión de PotashCorp y Agrium Inc., en enero de 2018.

MISIÓN

Producir eficientemente fertilizantes nitrogenados y comercializar otros fertilizantes en forma sostenible, satisfaciendo las expectativas de accionistas, clientes, colaboradores, proveedores y las comunidades en donde operamos.

VISIÓN

Liderar la producción y comercialización mayorista de fertilizantes nitrogenados en el Cono Sur.

Contamos con un Gobierno Directivo, constituido por seis directores titulares y seis directores suplentes, y conformado, en partes iguales, por miembros de YPF SA y de Nutrien Inc.

PRESIDENTA

María Martina Azcurra

VICEPRESIDENTE

Miguel Eduardo Morley

YPF

Directores titulares

María Martina Azcurra

Gabriel César Grzona

Ignacio Millán

NUTRIEN

Directores titulares

Miguel Eduardo Morley

Trevor Leigh Williams

Andrew John Fereday

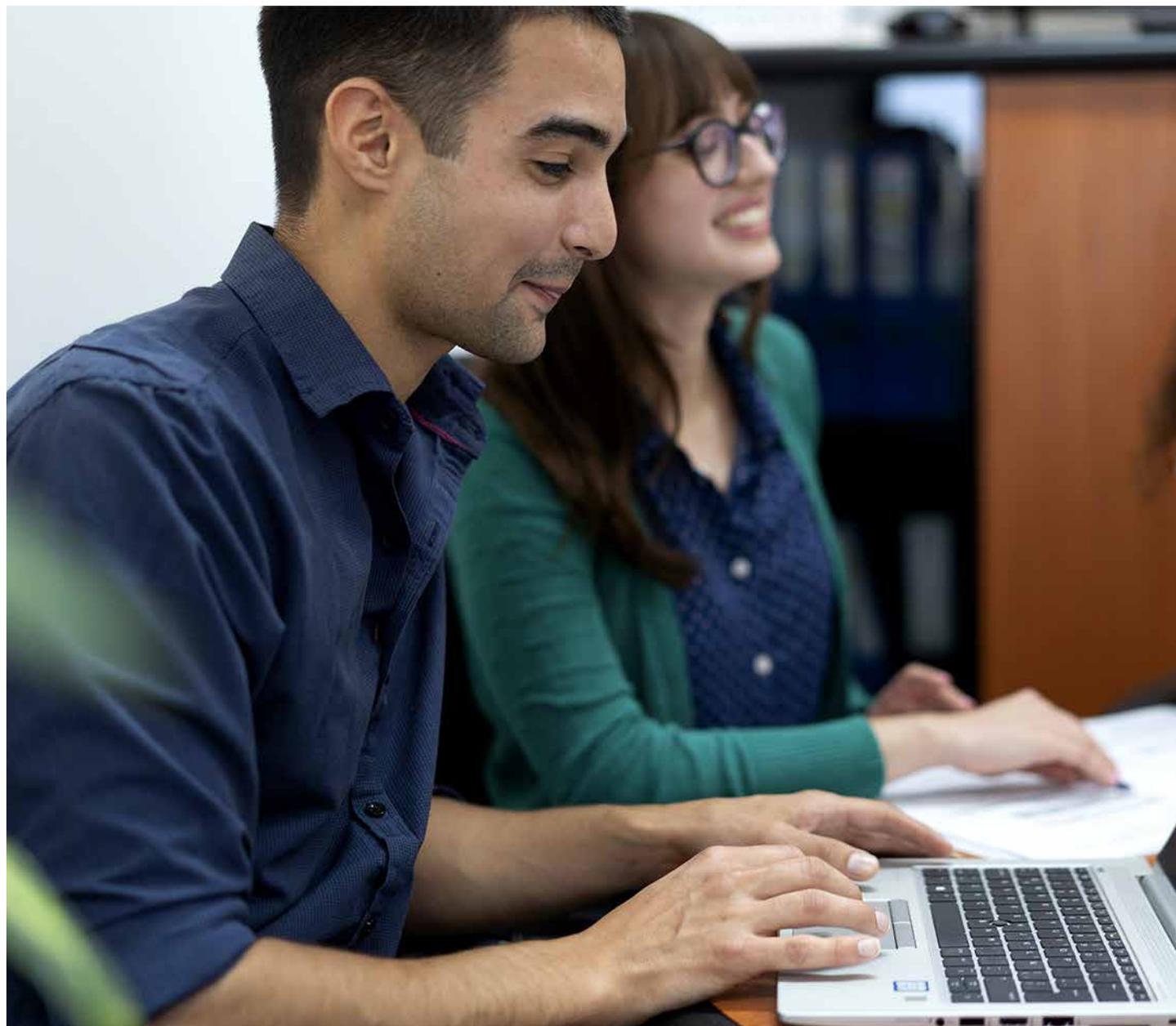
Composición a la fecha de publicación del presente reporte. ⁽¹⁾

Ninguno de estos directores ocupa puestos ejecutivos u operativos.

67% NACIONALIDAD ARGENTINA

33% OTRAS NACIONALIDADES

⁽¹⁾ 83% Hombres – 17% Mujeres. 33% Entre 30 y 50 años. 67% Mayores de 50 años.



El Directorio tiene a su cargo la administración, la implementación de la política y la dirección de las actividades de Profertil. En este sentido, toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, diseñando las estructuras y prácticas de gobierno societario. Los pilares básicos del sistema de gobierno corporativo están contemplados, fundamentalmente, en el Estatuto Social, el Acuerdo de Accionistas y el Código de Conducta Ética. Las políticas internas son la transparencia, la integridad, la honestidad, la participación de sus accionistas, el adecuado funcionamiento del Directorio y la independencia del auditor externo. Sus miembros participan activamente de las reuniones, que se realizan una vez cada tres meses, por medio de las cuales se toman las decisiones fundamentales para el adecuado funcionamiento y la administración de la Sociedad.

Hasta diciembre de 2021, la estructura de gobierno ejecutivo, de la cual depende la gestión diaria de la Compañía, consta de un Equipo de Dirección compuesto por nueve gerencias:



GERENCIA GENERAL
Ing. Horacio Federico Veller



ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Cr. Carlos Loustalet



COMERCIAL
Ing. Mario Suffriti



OPERACIONES INDUSTRIALES
Ing. Claudio Pajean



RECURSOS HUMANOS
Ing. Gustavo Lucero



PLANEAMIENTO, INSUMOS ESTRATÉGICOS Y CONTROL DE GESTIÓN
Cr. Martín León



MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD
Bqco. Raúl Meder



RELACIONES INSTITUCIONALES
Lic. Marcelo Bertolino



COMPLIANCE & LEGALES
Dr. Ariel Diego Blázquez

100% INTEGRANTES DE NACIONALIDAD ARGENTINA

Son los responsables de supervisar y gestionar el desempeño de la Compañía por medio de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), instrumentado a través de procedimientos y políticas (Misión, Visión, Valores, Código de Ética, Política Integrada de Calidad, Salud, Seguridad, Medioambiente y Energía, y los Objetivos e Indicadores de Gestión), que definen el accionar de la Empresa. Entre sus funciones, se encuentran:

- Elaborar el presupuesto anual
- Elaborar el plan estratégico
- Consolidar la matriz de riesgo y elaborar el plan de mitigación
- Monitorear el Sistema Integrado de Gestión

El desempeño del Equipo de Dirección es medido a través del grado de cumplimiento de sus objetivos anuales, en materia económica, social y ambiental, tales como la reducción a cero

de la cantidad de accidentes físicos y la ocurrencia de incidentes ambientales, los indicadores de satisfacción de los programas institucionales y la opinión de los diferentes grupos de interés, entre otros. Una vez que estos objetivos están establecidos, su evolución es monitoreada mediante el seguimiento de indicadores y es elevada al máximo órgano de gobierno para su conocimiento.

Para responder a emergencias, como fue el caso del COVID-19 en 2021, contamos con un Sistema de Comando de Incidentes (CIE), del cual participan todas las gerencias, jefaturas o áreas de la Empresa y asumen la responsabilidad en la toma de decisiones. Cuenta con una serie de componentes, que trabajan juntos en forma interactiva y que proveen las bases para el concepto de operación efectiva del CIE: terminología común y simple, organización modular y comunicaciones integradas. El CIE está integrado por:



Toma de decisiones

- **1º Comando:** Comando en escena
- **2º Comando:** Comando Táctico - Comisión de Emergencias
- **3º Comando:** Comando Estratégico - Comité de Crisis



2.2 ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

GRI 102-16, 102-17, 102-25, 103-2, 103-3, 205-2, 205-3, 307-1, 406-1, 416-2, 417-2, 417-3, 419-1

Temas Materiales: Cumplimiento Normativo y Anticorrupción, Agricultura Sostenible, Prácticas Laborales, Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios

Debido a que procuramos mantener siempre los más elevados estándares de conducta ética y legal en todas nuestras actividades, y dado también a que nuestros accionistas cotizan en la Bolsa Norteamericana, debemos cumplir con diferentes leyes, entre ellas, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (LPCE o Foreign Corrupt Practices Act, según su denominación en inglés) y la Ley de Responsabilidad Penal 27.401, las cuales fueron contempladas, en forma general, en nuestro Código de Conducta Ética en donde se detallan los principios y los valores con los que llevamos a cabo nuestra actividad empresarial y al que todo el personal adhiere sin restricciones.

El responsable de nuestra Gerencia de Compliance y Legales es quien también asume el rol de Oficial de Cumplimiento, cuyo objetivo principal es continuar consolidando nuestra robusta cultura de cumplimiento. Esta ha sido forjada a lo largo de los años bajo el prisma de nuestros principios básicos de actuación:

- **Ética:** Desarrollamos nuestras actividades con integridad y honestidad, actuando con consistencia.
- **Respeto:** Promovemos el respeto mutuo entre las personas y el cuidado responsable del ambiente y la seguridad.
- **Compromiso:** Cada persona da lo mejor para el logro de los objetivos acordados.
- **Profesionalismo:** Desarrollamos nuestras tareas aplicando los mejores conocimientos y estándares de calidad para cada situación.



PROCESO DE GESTIÓN DE COMPLIANCE



Para consolidar nuestra robusta cultura de cumplimiento, continuamos desarrollando el Programa de Integridad, destinado a garantizar una total transparencia en cada una de las actividades de la Organización. Este se revisa periódicamente por un auditor externo, para evaluar su robustez y realizar recomendaciones de mejora. Luego de la actualización de la Matriz de Riesgo de Compliance durante 2020, que permitió identificar los riesgos y se le adjudicaron dueños a cada uno de ellos, se inició el Programa de Seguimiento y Gestión. Este se desarrolló a través de reuniones en el transcurso del año, para poder evaluar la eficacia de las acciones de mitigación ejecutadas, definir la necesidad de implementar nuevas acciones y/o mejorar las establecidas y actualizar los valores e impactos y la probabilidad de cada riesgo identificado.

En 2021, se realizó una Evaluación del nivel de madurez del Programa de Integridad. La información se obtuvo a través de distintas entrevistas con el personal de la Compañía. Esta evaluación permitió tener un informe detallado del estado de madurez de la Compañía. El resultado de la evaluación nos mostró el estado de solidez de nuestro Programa de Integridad, arrojando un nivel destacado en la dimensión de Compromiso del Alto Nivel y recomendaciones para las diferentes dimensiones del programa, las cuales, en función a su importancia, van desde 9 a 30 meses de implementación. Varias de estas recomendaciones ya han sido implementadas, mientras que otras están en proceso de implementación.



COMITÉ DE ÉTICA

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

El **Comité de Ética**, integrado por el Equipo de Dirección, tiene como objetivo resolver cuestiones relativas a la interpretación del Código y recomendar, periódicamente, la introducción de mejoras, para que sean aprobadas por el Directorio. El Oficial de Cumplimiento es quien coordina los aspectos generales de la implementación del Código y la normativa vinculada. Se encarga de gestionar las denuncias que se formulan y las traslada al Comité de Ética para su seguimiento e investigación, según el procedimiento previsto. Las reuniones se realizan en forma periódica, para tratar las denuncias que se presentan y analizar los casos de conflicto de interés o casos puntuales por resolver.

Nuestro **Código de Conducta Ética** define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia para todas las personas que actúan e interactúan con Profertil: colaboradores, pasantes, directores, proveedores, contratistas, socios y aquella que preste servicios a la Compañía u obre en su representación. Allí, se regulan los principios de conducta que deben ser respetados en el lugar de trabajo, al tiempo que se reafirma nuestro compromiso con la salud y seguridad de las personas, la protección del ambiente y el Desarrollo Sostenible. También, se plasman las directrices para promover el respeto a la diversidad e inclusión, se establecen las pautas de vinculación con terceros y se disponen diversas medidas para asegurar los activos de la Compañía, entre otros puntos relevantes.

El Código de Conducta Ética contiene los principios de conducta en el lugar de trabajo, en las prácticas de negocios y en la seguridad de activos:

Principios de conducta en el lugar de trabajo:

- Cumplimiento de la legislación y los procedimientos de Profertil SA.
- Conducta en el lugar de trabajo.
- Contabilidad y auditoría.
- Protección del medioambiente y seguridad.

Principios de conducta en las prácticas de negocios:

- Relaciones con proveedores y contratistas.
- Relaciones con accionistas e inversores.
- Contribuciones políticas.
- Prevención contra el lavado de activos.
- Política anticorrupción.
- Conflictos de interés (regalos, relaciones con terceros, suministro de mercancías o servicios de

la Compañía, empleos fuera de la Compañía, intereses financieros en otras organizaciones).

- Contratación de socios de negocios.
- Defensa de la competencia y competencia desleal.

Seguridad de Activos:

- Bienes de la Compañía.
- Política informática.
- Utilización y manejo de información interna.

TODO EL PERSONAL DE PROFERTIL ADHIERE AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y, DURANTE 2021, SE REALIZÓ LA ADHESIÓN A TERCEROS CONTRATISTAS A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA CERTRONIC, CREANDO UN APARTADO ESPECÍFICO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

En 2020, rediseñamos el Código de Conducta Ética, para permitir una lectura más amable y una mejor comprensión de su contenido. Asimismo, desarrollamos distintos formatos de este documento para favorecer su accesibilidad, ya sea en formato papel como digital y facilitar, de este modo, su permanente consulta. A su vez, se ha creado un Código de Conducta Ética para Terceros, el cual establece los principios básicos exigidos para poder vincularse con la empresa, fijando pautas específicas en materia de protección del ambiente y la seguridad, prevención para el lavado de activos, política de anticorrupción, conflictos de interés, políticas de regalos, defensa de la competencia y competencia desleal, y utilización y manejo de la información, entre otras.

En 2021, con el fin de consolidar los procesos de Debida Diligencia de Terceros en materia de Ética y Cumplimiento, se llevó adelante un Programa de Adhesión Masiva al **Código de Conducta Ética para Terceros**, a través del Sistema Integrado de Control de Contratistas, por medio de la creación de un apartado específico de Ética y Cumplimiento.

A su vez, durante 2021, desde la Gerencia de Compliance & Legales, comenzamos un proyecto que nos permitirá evaluar los Programas de Integridad de Terceros, utilizando la misma plataforma del Sistema de Gestión. Este desarrollo nos ayudará a diagnosticar la solidez de los Programas de Integridad de los Terceros de manera dinámica y permanente, permitiéndonos promover y acompañar a los terceros en la evolución y en la mejora de sus Programas de Integridad.

ESTAMOS COMPROMETIDOS EN MANTENER LOS MÁS ELEVADOS ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA Y LEGAL EN TODAS NUESTRAS ACTIVIDADES, POR LO QUE TODO EL PERSONAL DE PROFERTIL TIENE EL DEBER DE ADHERIR A LOS PRINCIPIOS Y A LOS VALORES QUE SURGEN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA.



LÍNEA DE CONDUCTA ÉTICA

Contamos con un Canal de Denuncias, anónimo y confidencial, que funciona desde 2012 y está gestionado por un tercero independiente: la empresa **RESGUARDA**⁽²⁾. Para asegurarnos la difusión y la comprensión del Código de Ética, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Ley de Responsabilidad Penal 27401, se capacita al personal a través de una plataforma multimedia. Al finalizar dicha capacitación, quienes participan reciben su certificación anual, luego del envío del formulario a Recursos Humanos, que acredita haber realizado la formación y haber aceptado la normativa del Código.

LA LÍNEA DE CONDUCTA ÉTICA ES UN CANAL DE COMUNICACIÓN PARA QUE LAS PERSONAS DE PROFERTIL Y LOS TERCEROS PUEDAN INFORMAR CUALQUIER IRREGULARIDAD O SITUACIÓN QUE ATENTE CONTRA LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA.

⁽²⁾ Durante 2021 se recibieron 2 denuncias, una de gravedad baja y otra de gravedad media. Ambas finalizaron su investigación en el año y se tomaron las medidas pertinentes. No recibimos multas ni sanciones no monetarias significativas por incumplimientos de la legislación o de la normativa vigente en materia ambiental, social o económica, ni por casos de discriminación o de corrupción. Asimismo, no tuvimos reclamos, multas o sanciones no monetarias relacionadas con los impactos en la salud y en la seguridad de las personas por los productos vendidos y los servicios prestados, como tampoco en relación con el etiquetado de los productos y servicios, o incumplimientos derivados de nuestras comunicaciones de marketing.

PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN

Dentro del Programa de Educación y Entrenamiento, se brindaron las siguientes formaciones:

- **Resguarda:** Se realizaron 2 seminarios web para fomentar y dar visibilidad a la herramienta.
- **Inducciones:** Durante 2021, todas las personas ingresantes recibieron inducción específica en Compliance.
- **Prevención de Fraude, Corrupción y Lavado de Dinero:** Se diseñó e implementó un curso de e-learning, para reforzar los conocimientos con respecto a prevención, fraude, corrupción y lavado de dinero. El curso se realiza anualmente por ocupantes de las posiciones definidas como críticas para estos temas y se va incorporando el nuevo personal que pasa a ocupar dichos puestos.

A su vez, el Equipo de Compliance participó de encuentros y jornadas de trabajo empresariales, con el objetivo de compartir experiencias y buenas prácticas, creando sinergia con áreas de Compliance de otras empresas, colaborando en el fortalecimiento de los Programas de Integridad y trabajando en conjunto para construir la cultura ética de cada compañía.

100% del Equipo de Dirección y del personal ha sido capacitado en materia de anticorrupción.

100% de nuestros socios de negocio ha recibido comunicación sobre las políticas y los procedimientos de anticorrupción de la Compañía.

CIBERSEGURIDAD

Sabemos que la seguridad informática es un tema cada vez más desafiante, dados los tiempos de hiperdigitalización que estamos viviendo. Por eso, contamos con un equipo que nos acompaña y está siempre atento para cuidarnos.

En 2021, llevamos adelante la gestión de riesgos cibernéticos y el proyecto de protección de datos personales, involucrando, en ellos, a todas las áreas de la Compañía y de modo transversal. Se continuó con el trabajo de concientización de usuarios/as y se incorporaron nuevas políticas en los equipos informáticos, para reforzar la seguridad de la red informática de la Compañía. Asimismo, se comenzaron las tareas vinculadas con la accesibilidad de servicios corporativos desde dispositivos móviles y la sistematización de flujos de documentos corporativos.

A su vez, en el Mes de la Concientización sobre Ciberseguridad, compartimos algunas recomendaciones claves para poder transitar el mundo virtual de manera segura. Realizamos una campaña, con el fin promover, a través de la formación y concientización, la divulgación de buenas prácticas, que nos ayudan a protegernos de los riesgos cibernéticos.



3

SOSTENIBILIDAD, ALIANZAS Y DIÁLOGO



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 7

3.1 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Temas Materiales: Desempeño Económico, Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera, Impactos Económicos Indirectos

GRI 102-11, 102-21, 102-27, 102-33, 102-34, 103-2, 103-3, 201-2, 203-2

SASB RT-CH-110a.3

Tenemos en claro que desde los negocios podemos hacer la diferencia, por eso evaluamos nuestras actividades en relación con los aportes concretos que podemos realizar, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas. Para ello, utilizamos distintas actividades y herramientas, como el SDG Compass, la identificación de objetivos y metas en diferentes reuniones con referentes de las áreas de la Compañía y el Directorio, los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas y los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. De todos estos procesos, obtuvimos los siguientes resultados:

BAJO EL LEMA "VIDA PARA NUESTRA TIERRA" ESTAMOS TRANSITANDO UNA TRANSFORMACIÓN QUE NOS POSICIONA, DENTRO DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL, COMO UNA EMPRESA SOSTENIBLE, COMPROMETIDA CON LA PRODUCCIÓN Y EL USO RESPONSABLE DE FERTILIZANTES, PARA OBTENER MÁS Y MEJORES ALIMENTOS.

Temas materiales alineados con ODS priorizados

Pilares					
Temas materiales	AGRICULTURA SUSTENTABLE Agricultura sustentable	EDUCACIÓN Relación con comunidad	TRABAJO Y DESARROLLO SOCIAL Prácticas laborales, Salud y Seguridad	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Impacto económico indirecto	EFICIENCIA AMBIENTAL Energía, Emisiones, Agua y efluentes
Objetivos 2025	Ofrecer productos y soluciones que mejoran la sostenibilidad de los sistemas productivos. Difundir las Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición (MPM) de los cultivos y el cuidado del suelo en las distintas regiones del país.	Incrementar la proporción de inversión social. Ampliar el alcance geográfico y de beneficiarios/as de los Programas de Becas, Huertas, Patios Productivos y Creciendo en Comunidad.	Alcanzar un 25% de mujeres en nómina y 20% en roles de liderazgo. Trabajar en la prevención para evitar lesiones y accidentes, manteniendo un índice LTI menor a 1.	Fortalecer la gestión sustentable de los proveedores locales.	Reducir 6% el consumo específico de energía del proceso (electricidad y gas natural). Reducir 5% las emisiones directas de gases de efecto invernadero por tonelada de Urea producida y 60% las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 2 por tonelada de Urea producida, abasteciendo el 60% del consumo eléctrico de la Planta a partir de fuentes renovables. Identificar proyectos de reducción del consumo específico de agua y su reutilización a 2022. Promover la producción de Amoniaco a partir de H ₂ verde.
Programas	<ul style="list-style-type: none"> Modelo de innovación y Tecnología MIT Miting Profertil Excelencia y Excelencia Técnico Prosuelos Giras zonales Jornadas de distribuidores Mit de Aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Huertas Apoyo a instituciones Educativas Programa Creciendo en Comunidad Programa Becas 	<ul style="list-style-type: none"> Manifiesto de Diversidad e Inclusión ISO 45001 Certificación SEDRONAR 	<ul style="list-style-type: none"> Foco en proveedores locales y mano de obra local 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Integrado de Gestión Certificación normas ISO
ODS Prioritarios	  		 	 	 

PRINCIPALES RIESGOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

TRABAJAMOS TODOS LOS DÍAS PARA PROFUNDIZAR NUESTRO COMPROMISO EN CUIDAR CADA VEZ MÁS EL AMBIENTE, AYUDANDO A PRODUCTORES Y A TODA LA CADENA AGRÍCOLA PARA QUE TAMBIÉN PUEDAN HACERLO, CON LA MEJOR TECNOLOGÍA PARA NUTRIR LOS CULTIVOS Y PRODUCIR ALIMENTOS.

Cuando una planta crece, toma del suelo los nutrientes que requiere para su desarrollo. Todos los cultivos necesitan esos nutrientes, son sus constituyentes esenciales. Por eso, el suelo debe reponerlos una y otra vez. La población mundial aumenta cada vez más (hoy somos alrededor de 8.000 millones de personas), pero la tierra cultivable no acompaña proporcionalmente este crecimiento. Entonces necesitamos que la misma cantidad de tierra produzca cada vez más alimentos. Los nutrientes, como la Urea Granulada, fertilizan y, al fertilizar, ayudan a que la tierra se reponga del esfuerzo hecho en la producción anterior y genere mayor cantidad de cultivos. Esos cultivos, bien nutridos, resisten mejor las inclemencias del clima y producen alimentos de mayor calidad.

A su vez, los fertilizantes juegan dos papeles fundamentales en la lucha contra el cambio climático. Por un lado, permiten una mayor productividad en las tierras cultivables, previniendo la deforestación. Por otro lado, contribuyen a la acumulación de materia orgánica del suelo, aumentando la absorción de dióxido de carbono de la atmósfera.

Comprendemos las implicancias, los riesgos y los impactos del cambio climático en nuestro negocio, tanto en lo económico como en lo regulatorio. A su vez, los fertilizantes si bien tienen un rol importante en el desarrollo de la industria agropecuaria

y en la cadena agroalimentaria, si no son utilizados de manera correcta pueden impactar en el cambio climático y en la salud de las personas. Global y localmente, surgen nuevas iniciativas que fomentan las buenas prácticas agronómicas y el buen uso de los fertilizantes, por lo que creemos que es importante el trabajo articulado con estos lineamientos, tanto internamente en nuestras operaciones como también con las cadenas de valor agroindustrial y agroalimentarias, con foco en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2014, el Pacto Global de las Naciones Unidas dio a conocer los **Principios de Negocio para una Agricultura Sostenible**³, cuya finalidad consiste en contribuir a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**, brindando un marco integral de actuación para definir sistemas de seguridad alimentaria y agrícolas más sostenibles.

EL DESAFÍO DE UNA AGRICULTURA SOSTENIBLE ES INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS DE FORMA ECONÓMICAMENTE VIABLE, MANTENIENDO LA INTEGRIDAD ECOLÓGICA DE LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS.

Desde Profertil, nos planteamos el desafío de liderar la transformación de la industria de fertilizantes de cara a las nuevas exigencias de la comunidad y de quienes consumen, alineando nuestras políticas, nuestras acciones y nuestros objetivos con los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas.

³ *Food and Agriculture Business Principles (FAB' s en sus siglas en inglés).*

PRINCIPIOS DE AGRICULTURA SOSTENIBLE Y EMPRESAS



LA SEGURIDAD ALIMENTARIA, LA SALUD Y LA NUTRICIÓN COMO OBJETIVOS

Las empresas deben apoyar los sistemas alimentarios y agrícolas que optimizan la producción y minimizan el desperdicio para proporcionar la nutrición y promover la salud de todos los habitantes del planeta.



PRACTICAR LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Las organizaciones deben apoyar y aplicar sistemas agrícolas intensivos que puedan satisfacer las necesidades globales al tiempo que garanticen una agricultura, ganadería, pesca y silvicultura responsable. Deben proteger y mejorar el medio ambiente y utilizar los recursos naturales de manera eficiente y óptima.



ASEGURAR LA VIABILIDAD ECONÓMICA Y COMPARTIR VALOR

Las empresas deben crear y compartir valor en toda la cadena alimentaria y agrícola, agricultura desde los productores hasta los consumidores.



RESPECTAR LOS DERECHOS HUMANOS, CREAR TRABAJOS DECENTES Y CONTRIBUIR A LA PROSPERIDAD DE LAS COMUNIDADES LOCALES

Las empresas deben respetar los derechos de los productores, trabajadores y consumidores. Deberán mejorar sus medios de vida, promover y garantizar la igualdad de oportunidades, para que las comunidades locales sean lugares atractivos para vivir, trabajar e invertir.



FOMENTAR EL BUEN GOBIERNO Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Las empresas deben comportarse de forma legal y responsable, respetar los derechos de la tierra y los recursos naturales, evitar la corrupción y ser transparentes en sus actividades y en el reconocimiento de sus impactos.



PROMOVER EL ACCESO Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y TECNOLOGÍA

Las empresas deben favorecer el acceso a la información, al conocimiento y a las habilidades que favorezcan una alimentación y agricultura más sostenible. Deben invertir en el desarrollo de las capacidades de los pequeños agricultores y las pymes, así como aplicar las prácticas más eficaces y las nuevas tecnologías.

A lo largo de nuestros 20 años de vida, hemos trabajado fuertemente en el cuidado del ambiente, con un foco especial y preciso: el cuidado del suelo, uno de los principales recursos productivos del país. La Urea Granulada, principal fertilizante nitrogenado que utiliza nuestro campo, repone el nitrógeno que extraen los cultivos, logrando una mayor productividad, mejora de la calidad de nuestros alimentos y protección de la salud del suelo.

Partiendo de la premisa de que los cultivos deben ser nutridos considerando las mejores prácticas de manejo agronómico, **acompañamos a las personas que producen para trabajar en pos de una correcta nutrición del suelo, cuidando la salud de uno de los recursos más valiosos del país.** Formamos a productores en las mejores prácticas de manejo de nuestros fertilizantes, aplicando innovación y tecnología agropecuaria, para garantizar una correcta y cuidada nutrición de los cultivos. Con las fuentes correctas, las dosis justas, el momento ideal y la forma adecuada, potenciamos el desarrollo agronómico de nuestros campos.

Desde los inicios, **en nuestro proceso productivo buscamos innovar para generar mejoras en el uso de los recursos naturales.** Las principales inversiones y los acuerdos de la historia de Profertil han ido en ese sentido. De esta manera, mejoramos la eficiencia del uso de los nutrientes y del agua, optimizamos el uso de la tierra y generamos mejores alimentos. Esto es clave en un mundo en constante crecimiento poblacional, del cual solo disponemos del 3% de la superficie total para cultivar, cosechar y criar los alimentos que requerimos.

Además, en nuestro complejo productivo de Bahía Blanca, permanentemente, incorporamos tecnología e innovación para trabajar siempre cuidando el entorno. En 2013, comenzamos con el **Proyecto de Ampliación de Capacidad y Ahorro de Energía**, una iniciativa que nos permitió producir más, utilizando la misma cantidad de recursos naturales. En 2018, **firmamos el convenio**

energético más importante del país, para generar más del 60% de nuestra Urea a partir de energías renovables⁽⁴⁾. Así, la mitad de la producción nacional de trigo y maíz está fertilizada con Urea generada con energía eólica. Además, gracias a un convenio con la empresa Mega, utilizamos CO2 residual del proceso de la compañía vecina como materia prima de la Urea.

Por otro lado, como empresa nacional con un fuerte arraigo en Bahía Blanca, en donde tenemos nuestra principal operación, apuntamos nuestro compromiso ambiental con iniciativas comunitarias, tales como: el Programa de Huertas (que capacita a docentes para realizar huertas escolares), la Campaña Creadores de Alimentos (que distribuye kits de semillas y urea para que vecinos y vecinas comiencen sus cultivos y, también, realiza talleres para colaboradores de la Empresa) y los Patios Productivos (mediante los que se proveen todos los materiales necesarios para que vecinos y vecinas de Ingeniero White realicen su huerta hogareña).

En otro orden de cosas, promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad y un derecho humano fundamental. En este sentido, la cadena agroindustrial a la que pertenecemos tiene grandes desafíos por delante. Desde Profertil, estamos comprometidos por seguir avanzando en el camino de la igualdad y, en 2019, por primera vez, incorporamos mujeres como operadoras de campo, posiciones que, tradicionalmente en la industria, eran desempeñadas solo por varones. Para ello, tuvimos que trabajar y revisar procesos internos que garanticen su inclusión y que la tarea pueda ser desarrollada de igual manera, independientemente, de quien la realice.

USAR ENERGÍAS RENOVABLES, OPTIMIZAR EL USO DE RECURSOS NATURALES Y APLICAR CON RESPONSABILIDAD LOS FERTILIZANTES SON ALGUNOS DE LOS EJES DE TRABAJO QUE LLEVAMOS ADELANTE, EN LÍNEA CON LA AGENDA 2030.

Con la sostenibilidad como estandarte, los objetivos se renuevan a la hora de proyectar en el tiempo nuevos desafíos, para seguir por este camino que cumple 20 años de crecimiento y compromiso.

En el año de nuestro 20º aniversario, decidimos tomar decisiones claves, que reforzarán el camino de transformación de la industria hacia una agricultura sustentable. Por eso, **formamos un equipo interdisciplinario, compuesto por un miembro de cada gerencia de la Compañía, que se ocupa de desarrollar y de llevar a cabo la Estrategia de Sostenibilidad.** Dicha estrategia se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y nos permite medir, en acciones concretas, nuestro propósito de nutrir la tierra de manera sostenible.

Junto al proceso de digitalización que estamos atravesando (y que también nos permite ser una empresa cada día más sostenible), toda la Compañía está comprometida a innovar, permanentemente, en iniciativas que apunten a la consecución de seis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030:



⁽⁴⁾ Se superó el porcentaje de participación establecido por Ley N° 27.191 para el año correspondiente, que establece una meta del 16%.

Todas las áreas revisan sus acciones cotidianas y sus proyectos de largo plazo a la luz de estos objetivos, con el fin de instalar estrategias dentro de la Compañía de cara a un mundo cada vez más sostenible:



Ofrecer productos y soluciones **que mejoran la sostenibilidad de los sistemas productivos.**



Difundir las **Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición (MPM)** de los cultivos y el cuidado del suelo en las distintas regiones del país.



Incrementar la **proporción de inversión social.**



Ampliar el alcance geográfico y de beneficiarios/as de los **Programas de Becas, Huertas, Patios Productivos y Creciendo en Comunidad.**



Alcanzar un **25% de mujeres en nómina y 20% en roles de liderazgo.**

Trabajar en la prevención para evitar lesiones y accidentes, manteniendo un **índice LTI menor a 1.**



Fortalecer la **gestión sostenible de los proveedores locales.**

Reducir 6% el consumo específico de energía del proceso (electricidad y gas natural).



Reducir 5% las emisiones directas de gases de efecto invernadero por tonelada de **Urea producida** y 60% las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 2 por tonelada de Urea producida, abasteciendo el **60% del consumo eléctrico** de la Planta a partir de fuentes renovables.

Promover la **producción de Amoníaco a partir de H₂ verde.**



Identificar proyectos de **reducción del consumo específico de agua y su reutilización a 2022.**



HOY, CUIDAR EL SUELO ES MÁS IMPORTANTE QUE NUNCA ANTES EN LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD. EN UN MUNDO ATRAVESADO POR LA PANDEMIA, ES CLAVE TOMAR CONCIENCIA DE QUE SOLO EL 3% DE LA SUPERFICIE MUNDIAL ES TIERRA CULTIVABLE Y QUE ESA ES LA BASE PARA PRODUCIR LOS ALIMENTOS QUE CASI 8.000 MILLONES DE HABITANTES NECESITAN PARA SEGUIR VIVIENDO.

3.2 ALIANZAS Y RECONOCIMIENTOS

GRI 102-12, 102-13,

Todo este contexto de sostenibilidad nos impulsa a comprometernos con diferentes iniciativas, a la vez que trabajamos junto a diversas cámaras y asociaciones sectoriales de la industria, para el desarrollo de nuestra actividad y para potenciar el crecimiento responsable de las comunidades y de los negocios. Nuestras alianzas son:

PARTICIPAMOS DE 23 INICIATIVAS DE COCREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL, EN POS DE UNA AGRICULTURA SOSTENIBLE.

ORGANIZACIÓN	Interlocutor de Profertil	Participación en el órgano de gobierno	Participación en grupos de trabajo o comité	Aportes
Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)	Área Comercial	✓	✓	✓
Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID)	Área Comercial	✓		✓
Asociación Argentina de Trigo	Área Comercial	✓	✓	✓
Asociación Civil Fertilizar	Área Comercial		✓	✓
Asociación de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)	Área Comercial		✓	✓
Asociación de Consumidores Industriales de Gas de la República Argentina (ACIGRA)	Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓	✓	✓
Asociación de Recursos Humanos Argentina (ADRHA)	Recursos Humanos	✓	✓	✓
Asociación Grandes Usuarios de Energía Eléctrica de la República Argentina (AGUEERA)	Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓	✓	✓
Asociación Petroquímica Latinoamericana (APLA)	Gerencia General	✓	✓	✓
Cadena de Valor de Maíz y Sorgo (MAIZAR)	Área Comercial	✓	✓	✓
Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas	Área Comercial	✓	✓	✓
Cámara de Concesionarios y Permisionarios del Puerto de Bahía Blanca (CCPPBB)	Relaciones Institucionales y Recursos Humanos	✓	✓	✓
Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP)	Gerencia General, MASS y Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión	✓	✓	✓
Cámara de Permisionarios y Concesionarios del Puerto de San Nicolás	Área Comercial	✓	✓	✓
Cámara de Puertos Privados y Comerciales	Área Comercial		✓	✓
Cámara Industrial de Agroquímicos y Fertilizantes de la Argentina (CIAFA)	Área Comercial	✓	✓	✓
Club IFREI- Centro Conciliación Familia y Empresa del Instituto Argentino de Empresas	Recursos Humanos		✓	✓
Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)	Áreas varias		✓	✓
Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sostenibilidad (IARSE)	Relaciones Institucionales			✓
Instituto Petroquímico Argentino (IPA)	Gerencia General	✓	✓	✓
Pacto Global de las Naciones Unidas. Red Argentina	Relaciones Institucionales			✓
RED Diversidad en Instituto Petroquímico Argentino (IPA)	Recursos Humanos		✓	
Unión Industrial de Bahía Blanca (UIBB)	Relaciones Institucionales, Recursos Humanos y Medioambiente	✓	✓	✓



Mejor Reporte Social de Empresas en la Argentina

El Foro Ecuaménico Social y la Fundación Internacional Jorge Luis Borges distinguieron el Reporte de Sustentabilidad de Profertil 2020. Esta es la 12ª vez que se entrega esta distinción y la 3ª que Profertil lo recibe.

Premios Eikon

En la categoría Campaña Social Media General, Profertil fue distinguida con el Eikon de Oro por la campaña #modoCosecha, que buscó conectar al campo con la opinión pública nacional. El jurado destacó la originalidad de #modoCosecha, que narra el espíritu de un momento especial del mundo del agro. Las piezas inspiradoras y creativas, difundidas en el ecosistema digital de la Compañía, cuentan historias que generan identificación y conexión con el sector. También, Profertil recibió el Eikon de Plata, en la categoría Campaña General Digital: Web, Social Media y Comunicación Digital Móvil, por su Plan de Comunicaciones Integradas. Liderada por una visión innovadora, la Empresa integró las relaciones institucionales, el marketing y la comunicación interna, para generar conversaciones superadoras, que apuntalen el mensaje y los objetivos de la Compañía.

Primer Encuentro de Sostenibilidad de APLA

Nuestro Gerente de Relaciones Institucionales, Marcelo Bertolino, participó del Primer Encuentro de Sostenibilidad de la Asociación Petroquímica y Química Latinoamericana (APLA), en el panel "Perspectiva Global, historias locales", donde, junto a prestigiosos colegas, dialogó acerca de los desafíos de la industria para aplicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas propuso de cara a 2030.

Agro Summit de El Cronista Comercial

Nuestro Gerente Comercial, Mario Suffriti, participó del primer Agro Summit de El Cronista Comercial, en donde presentó el recorrido de Profertil en términos de sostenibilidad, con la mirada puesta en la proyección hacia la empresa del futuro, apalancada en los grandes hitos que ha podido alcanzar en este tiempo.

3.3 GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

SASB RT-CH-210a.1.

Identificamos y clasificamos a nuestros grupos de interés en función de la guía AA1000SES de Accountability. Posteriormente, definimos los pasos a seguir con respecto al diálogo con los distintos grupos. A través de diferentes canales de comunicación y metodologías cualitativas y cuantitativas, recabamos información sobre sus necesidades y expectativas, que luego son procesadas y volcadas en informes. Estas se presentan al Equipo de Dirección para la toma de decisiones, instancia en la cual se definen esos pasos.

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONENTEN	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2021	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
 Accionistas	YPF SA y Nutrien Inc.	Reuniones trimestrales del Directorio y el Equipo de Dirección de Profertil.	Se tratan los temas principales de cada gerencia que hacen a la marcha de la Compañía. También se revisa la evolución de los planes estratégicos anuales y quinquenales.	Aprobación y grado de cumplimiento de los objetivos corporativos anuales presentados por el Equipo de Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
 Colaboradores	Todas las personas que trabajan en relación de dependencia, independientemente de la categoría, el área o la función.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de Bienestar y Compromiso. - Reuniones de Comunicación Corporativa. - Desayunos con el Equipo de Dirección. - Línea de Reporte de Irregularidades. 	Bienestar, clima organizacional, compromiso, cultura, liderazgo, condiciones de salud y seguridad, sostenibilidad y proyectos futuros, entre otros.	Se realizó una medición y se observaron valores muy similares a 2018 (última toma de Encuesta de Clima), donde el Bienestar Organizacional tuvo una favorabilidad del 83% y un compromiso del 83%.	<ul style="list-style-type: none"> - Instagram Interno - Cartelera Digitales - Intranet (Pronet) - Revista interna - Boletines y mailing - Micro de videos - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
 Proveedores	Todos los socios comerciales que conforman nuestra cadena de suministro, tanto los proveedores de bienes o servicios como, también, las personas que realizan tareas dentro de nuestras instalaciones.	- Encuesta cuantitativa sistemática. Muestra: 200 casos. Se realiza desde 2005.	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida.	Los proveedores encuestados calificaron a Profertil, en promedio, con 9,2 en cuanto a transparencia en las negociaciones y con 8,3 en cuanto a empresa generadora de beneficio económico (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2005) - Estudio cualitativo. Focus Group (2014) - Web: www.checkpagos.com.ar - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
 Clientes	Clientes y socios comerciales de Profertil, que colaboran con nuestros canales de distribución mayorista, minorista y comercio exterior.	<p>Encuesta cuantitativa sistemática anual del segmento Distribuidores. Muestra: 100 casos. Se realiza desde 2002.</p> <p>Encuesta cuantitativa sistemática anual del segmento Cuentas Nacionales. Muestra: 35 casos. Se realiza desde 2002.</p>	<p>Satisfacción de clientes de este segmento, actitud frente a la sostenibilidad y adopción de buenas prácticas, principales atributos de marca, fortalezas y oportunidades de mejora.</p> <p>Satisfacción de clientes de este segmento, fortalezas y oportunidades de mejora.</p>	Los clientes del segmento Distribuidores asignaron a Profertil una calificación promedio de 8,3 en calidad de producto; de 8,6 para "empresa en la que se puede confiar, en la que creo" y de 8,6 para "empresa transparente, que cumple con lo prometido" (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2005) - Mts de aplicación (jornadas técnicas) - Jornadas a campo - Profertil Excelencia - Boletines técnicos - Portal de la red - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONENTE	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2021	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
Productores agropecuarios y asesores técnicos (cliente final) 	Los productores agropecuarios con los cuales trabajamos a lo largo de todo el país.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 200 productores de trigo y maíz de todo el país. Se realiza desde 2002.	Uso de fertilizantes, actitud frente a la sostenibilidad, grado de adopción de buenas prácticas y tecnología, perfil de los productores argentinos, dificultades que enfrentan en su tarea diaria y percepción general sobre la Empresa.	Los productores agropecuarios dieron una calificación promedio de 8 a la calidad de producto de Profertil, también un 8 para empresa creíble/confiable y un 7,6 en "Promueve y capacita sobre el buen uso de sus productos" (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2005) - Boletines técnicos - Programa El Triguero 2.0 - Programa Maicero - Mts de aplicación (jornadas técnicas) - Miting - Jornadas a campo - Web específica con biblioteca virtual - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Campañas publicitarias en medios masivos dirigidas al sector agropecuario - Congresos del sector agroindustrial: A todo Trigo, Congreso Maizar; Congreso AAPRESID, Congreso Aacrea (Cada 4 años); Simposio Fertilizar (Cada 2 años), Congreso Argentino de Ciencias del Suelo - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
Comunidad local 	Las comunidades de Bahía Blanca y de Ingeniero White, además de las asociaciones civiles con las cuales articulamos.	<p>Encuesta cuantitativa anual de percepción sobre RSE en Ingeniero White. Muestra: 200 casos con cuotas representativas de sexo y edad. Se realiza desde 2018.</p> <p>Encuesta cuantitativa anual en la comunidad de Bahía Blanca. Muestra: 400 casos con cuotas representativas de sexo y edad. Se realiza anualmente desde el 2000. En 2021 se realizaron mediciones semestrales (mayo y noviembre).</p>	<p>Percepción sobre el compromiso con la comunidad de la Empresa y expectativas sobre el modo de vinculación y difusión de información.</p> <p>Grado de conciencia ambiental de la población, percepción sobre el sector agropecuario y los fertilizantes, percepción general de la Empresa, calidad de vida, intereses y expectativas de los vecinos y vecina.</p>	El 89,5% de la población de Ingeniero White encuestada considera que Profertil es una empresa cercana a la comunidad, accesible y abierta al diálogo.	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo. Focus Group (2002, 2011 y 2016) - Programa Creciendo en Comunidad - Mesa de Proyectos - Campañas publicitarias "La Tierra Tira" y "Consejos para tu huerta" - Programa de Visitas a Planta - Difusión de información no publicitaria en medios masivos (gacetillas de prensa, entrevistas periodísticas, PNT, etc.) - Página Web Institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
Sociedad 	Población general de Argentina, de ciudades donde Profertil no tiene instalaciones.	Encuesta cuantitativa anual a la Opinión Pública Nacional. Muestra: 800 casos. 40% AMBA, 60% principales ciudades del país. Se realiza desde 2020. En 2021 se realizaron mediciones semestrales (mayo y noviembre).	Grado de conciencia ambiental de la población, percepción sobre el sector agropecuario y los fertilizantes, grado de conocimiento e imagen de la Empresa.	El 30% de argentinos/as consultados/as aseguró que, en casi todas sus decisiones cotidianas, tiene en cuenta el cuidado del ambiente y el 55% dijo que lo hace en muchas ocasiones. Por otra parte, las personas encuestadas asignaron una calificación promedio de 7 a Profertil en cuanto a liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas publicitarias "La Tierra Tira" y "Consejos para tu Huerta" - Programa de Visitas a Planta - Difusión de información no publicitaria en medios masivos (gacetillas de prensa, entrevistas periodísticas, PNT, etc.) - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad

GRUPO DE INTERÉS	QUIÉNES LO COMPONENTEN	PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE ESCUCHA	PRINCIPALES TEMÁTICAS ABORDADAS	PRINCIPALES RESULTADOS 2021	OTRAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
Autoridades públicas 	Autoridades públicas municipales, provinciales, nacionales y regionales.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 50 funcionarios públicos de diferentes ámbitos. Se realiza desde 2012.	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida.	Las autoridades públicas encuestadas asignaron, en promedio, un 8,5 a la frase "Profertil es una empresa líder" (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2012) - Visitas Guiadas a Planta, especiales para autoridades públicas - Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
Instituciones empresariales y del sector agropecuario 	Organizaciones a través de las cuales potenciamos nuestro crecimiento y nuestro compromiso con el Desarrollo Sostenible.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 50 representantes de instituciones. Se realiza desde 2006.	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida.	Quienes representan las instituciones empresariales y del sector agropecuario calificaron a Profertil, en promedio, con un 9,2 en cuanto a la importancia de la empresa para el país, un 9 en liderazgo y un 8,4 en innovación (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2006) - Reuniones periódicas - Boletines técnicos - Presencia en Congresos y eventos del sector - Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad
Medios de Comunicación 	Prensa general y especialistas en agroindustria.	Encuesta cuantitativa sistemática anual. Muestra: 90 periodistas locales y nacionales. Se realiza desde 2006.	Percepción general de la Empresa, expectativas sobre el modo de vinculación, canales de comunicación e información requerida.	El 81% de los periodistas consultados dijeron estar satisfechos o muy satisfechos con la accesibilidad de los interlocutores de Profertil.	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo. Entrevistas en profundidad (2006) - Programa de Visitas Guiadas para periodistas - Reuniones y acciones de relacionamiento - Comunicación directa a través de gacetillas de prensa - Campañas publicitarias en medios masivos de comunicación - Celebración Día del Periodista - Página Web Institucional - Redes Sociales - Reporte de Sostenibilidad
Instituciones académicas y docentes del sector agropecuario 	Instituciones académicas de todos los niveles y, en particular, las vinculadas al sector agropecuario.	Encuesta cuantitativa sistemática. Muestra: 50 docentes de carreras vinculadas al sector agropecuario de diferentes universidades del país. Se realiza desde 2013.	Percepción general de la Empresa y sus productos, expectativas sobre el modo de vinculación e información requerida.	Las personas docentes vinculadas al sector agropecuario calificaron, en promedio, con 8 la calidad del producto de Profertil y con 8,5 su capacidad de liderazgo (en escala de 1 a 10).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio cualitativo Entrevistas en profundidad (2013) - Divulgación de información técnica en revistas especializadas del sector - Boletines técnicos - Tutoriales de Triguero y Maicero en YouTube en el canal ProfertilAgro - Mts de aplicación (jornadas técnicas) - Jornadas a campo - Web específica www.profertilnutrientes.com.ar con biblioteca virtual - Presencia en Congresos del sector - Envío de newsletters de manera sistemática desde 2015 - Página web institucional - Redes sociales - Reporte de Sostenibilidad



A LO LARGO DE LOS AÑOS, CONSOLIDAMOS UN DIÁLOGO ESTRUCTURADO, SISTEMÁTICO, ORDENADO Y PERIÓDICO, QUE NOS PERMITE OBTENER UNA PERCEPCIÓN REAL DEL ENTORNO, RETROALIMENTAR LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y FORTALECER LOS VÍNCULOS.

De manera continua, realizamos actividades con los grupos internos y externos, tales como reuniones individuales, estudios de opinión, encuestas y focus group. El enfoque principal es conocer las expectativas de cada grupo de interés, para generar líneas de acción y dar respuesta, en la medida de lo posible, a los requerimientos y a las necesidades de cada uno. Los resultados nos sirven de retroalimentación para gestionar nuestras actividades diarias, proceso del que participan las diferentes áreas de la Compañía y el propio Directorio. El análisis de esta información y el conjunto de datos son considerados al aprobar los planes de gestión anuales. En el análisis de temas relevantes, también, utilizamos los comentarios recibidos para incluirlos en este Reporte de Sostenibilidad.

LAS RELACIONES INSTITUCIONALES, EL MARKETING Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DEBEN INTEGRARSE PARA GENERAR CONVERSACIONES SUPERADORAS, QUE APUNTALEN EL MENSAJE Y LOS OBJETIVOS DE LA COMPAÑÍA. ESA FUE NUESTRA VISIÓN PARA DAR CURSO A ESTE PROCESO TRANSFORMADOR.

A partir de la Estrategia de Comunicaciones Integradas, se definió enfocar toda nuestra comunicación a todos los grupos de interés. El objetivo es liderar la difusión de contenidos vinculados a la sostenibilidad, tanto sobre el uso de nuestros productos como en las operaciones de la Planta. En este sentido, en todas

las encuestas realizadas se abordaron temas de sostenibilidad, para conocer el grado de conciencia ambiental de cada uno de los grupos de interés y, así, poder trabajar para difundir con más profundidad los conceptos de acuerdo con la información relevada.

COMITÉ DE COMUNICACIONES INTEGRADAS

Está conformado por los Gerentes de Comercial, Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, y los respectivos sectores de Marketing, Comunicaciones Internas y Comunicación digital y de prensa. Las tareas más relevantes de este Comité son:

- Generar un cronograma de acciones.
- Asegurar la respuesta e interacción en las redes.
- Ser capaz de reaccionar rápida y eficientemente para generar respuestas específicas.

Otros canales de comunicación:

www.profertil.com.ar
0800 222 8732 (UREA)
0800 666 7763 (Atención Comercial)

 **23.801**
SEGUIDORES

 **6.369**
SEGUIDORES

 **1.256**
SUSCRIPCIONES

 **11.190**
SEGUIDORES

 **19.586**
SEGUIDORES

@profertilagro

3.4 SOBRE EL REPORTE Y LOS TEMAS RELEVANTES

GRI

**102-45, 102-46, 102-47, 102-50,
102-53, 102-54, 102-56, 103-1**

Este es nuestro 11º Reporte de Sostenibilidad y comunica el desempeño de la Organización durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. Ha sido elaborado de acuerdo con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), opción esencial y los indicadores materiales para el Sector de Transformación de Recursos (Sustancias Químicas) del Sustainability Accounting Standard Board (SASB). Con él, damos cumplimiento al requerimiento que exige la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, para comunicar los avances con respecto a los 10 Principios que promueve esta iniciativa, a través de la Comunicación de Progreso (COP), así como también nuestro avance con respecto a los Principios de Agricultura Sostenible y Empresas. Al final del Reporte se encuentra el índice de contenidos GRI, con la referencia a los Principios del Pacto Global y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para comentarios, sugerencias o consultas relativas a este documento o su contenido, pueden contactarnos a:

> sostenibilidad@profertil.com.ar

Para definir los temas relevantes por comunicar en este documento, se siguieron los lineamientos de Global Reporting Initiative. Los aspectos y asuntos descriptos a continuación fueron determinados como materiales para Profertil SA, sin existir otras compañías controladas, o con influencia significativa, por esta. Para este Reporte, realizamos una encuesta para actualizar los temas relevantes, que contó con la participación de 450 casos, entre comunidad vecina, proveedores, clientes, distribuidores, productores agropecuarios, empleados y empleadas, docentes del agro, periodistas, instituciones empresariales y del sector y autoridades públicas. En reportes anteriores, la importancia de los temas se relevaba a través de las encuestas anuales de imagen institucional. De esta actualización, obtuvimos los siguientes resultados:



Tema	Impacto	Estándar GRI Asociado	Capítulo
Agua y Efluentes	Uso del agua en nuestras operaciones y cómo se gestiona con foco en la eficiencia de su uso y considerando los vertidos de efluentes.	GRI 303 - Agua y Efluentes SASB - Gestión del agua	Cuidado Ambiental en Acciones
Residuos: generación, tratamiento y eliminación	Generación, tratamiento y eliminación o disposición de los residuos de nuestras operaciones.	GRI 306 - Residuos SASB - Gestión de residuos peligrosos	Cuidado Ambiental en Acciones
Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera	Liberación de sustancias a la atmósfera, incluyendo Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras emisiones, su reducción y compensación de emisiones.	GRI 305 - Emisiones SASB - Emisión de gases de efecto invernadero SASB - Calidad del aire	Cuidado Ambiental en Acciones
Energía: uso eficiente	Uso eficiente de la energía tanto para las operaciones como para su incorporación en los productos, considerando su origen y tipo de fuente (renovable o no renovable).	GRI 302 - Energía SASB - Gestión de la energía	Cuidado Ambiental en Acciones
Agricultura Sustentable	Participación en el diseño e implantación de soluciones prácticas escalables para promover la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. Características e impactos de los productos y servicios comercializados.	GRI 417 - Marketing y Etiquetado SASB - Gestión de las sustancias químicas para proteger la seguridad y el medioambiente SASB - Diseño de productos para conseguir la eficiencia en la fase de uso	Nuestros Productos y Servicios Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo
Salud y Seguridad de la Planta	Prácticas implementadas dentro de la Planta, tanto para el personal, contratistas y su impacto en la comunidad.	GRI 403 - Salud y Seguridad en el Trabajo SASB - Salud y seguridad de la fuerza laboral SASB - Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias	Nuestro Equipo
Cumplimiento normativo y anticorrupción	Gestión de los asuntos vinculados al cumplimiento normativo, compliance, integridad y medidas anticorrupción.	GRI 205 - Anticorrupción GRI 307 - Cumplimiento Ambiental GRI 419 - Cumplimiento Socioeconómico SASB - Gestión del entorno jurídico y reglamentario	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Cuidado Ambiental en Acciones
Relación con la comunidad e Inversión Social	Acciones y programas con la comunidad vecina a todas nuestras operaciones y la inversión asociada.	GRI 413 - Comunidades Locales SASB - Relaciones con la comunidad	Nuestra Comunidad
Prácticas Laborales	Prácticas de empleo, formación y educación, retención de talentos, diversidad y no discriminación.	GRI 401 - Empleo GRI 404 - Formación y Enseñanza GRI 405 - Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 406 - No Discriminación	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Nuestro Equipo
Impacto Económico Indirecto	Desempeño económico indirecto que influye en el bienestar de la sociedad o el grupo de interés e incluye inversiones en infraestructura que pueden ser monetarias o no monetarias.	GRI 203 - Impactos Económicos Indirectos	Nuestro Contexto Nuestra Comunidad
Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios	Prácticas con la cadena de distribución mayorista y minorista y productores agropecuarios, quienes son usuarios de nuestros productos.	GRI 416 - Salud y Seguridad de los Clientes	Ética, Anticorrupción y Cumplimiento Normativo Una Fuerte Cadena de Valor Local
Prácticas con Proveedores	Prácticas de abastecimiento vinculadas a los proveedores, compras locales, relacionamiento, monitoreo y alineación a estándares internos de calidad, sociales y ambientales.	GRI 204 - Prácticas de Adquisición GRI 308 - Evaluación Ambiental de los Proveedores GRI 407 - Libertad de Asociación y Negociación Colectiva GRI 408 - Trabajo Infantil GRI 409 - Trabajo Forzoso u Obligatorio GRI 414 - Evaluación Social de los Proveedores	Una Fuerte Cadena de Valor Local
Desempeño Económico	Valor económico directo generado y distribuido por la Organización y el desempeño económico.	GRI 201 - Desempeño Económico	Nuestro Contexto

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CADENA DE VALOR



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9

4.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO

Temas Materiales: Desempeño Económico, Impactos Económicos Indirectos

GRI 102-7, 102-11, 103-2, 103-3, 201-1, 203-2

“Todos debemos tomar conciencia del contexto en el que estamos y cuál es la responsabilidad que nos cabe, como personas y como empresas. Desde Profertil, asumimos la de elaborar productos de manera sostenible para una agricultura que sea cada vez más productiva, pero que también cuide el suelo y el ambiente, porque hoy solo por este camino se puede producir y crecer”.

Federico Veller, Gerente General

Nuestro desarrollo económico y productivo se enmarca en un creciente compromiso con la sostenibilidad. Por ello, como estrategia, adoptamos la inversión inteligente, para optimizar esfuerzos y recursos, generar puestos de trabajo y aportar al Desarrollo Sostenible, en pos de los mejores resultados sociales, ambientales y económicos.

Nuestra realidad, nuestro contexto, nuestra experiencia y los aprendizajes de estas dos décadas de operación son variables que generan una excelente oportunidad para incrementar, significativamente, la producción de fertilizantes o Urea Granulada, proyecto que está en etapa de estudio para determinar la viabilidad técnica y económica.

En cuanto al contexto general de nuestra industria, durante 2021, las estimaciones respecto al mercado doméstico de fertilizantes arrojaron un total de 5,3 millones de toneladas, marcando un volumen levemente superior al del año anterior.

Como se puede apreciar en los siguientes cuadros, los fertilizantes nitrogenados representaron el 58% del total de fertilizantes utilizados en la Argentina durante la campaña 2021. Estos aumentaron su participación en 2 puntos porcentuales con relación al año anterior, frente a un ligero decrecimiento de los fosfatados. El fertilizante nitrogenado más utilizado continúa siendo la Urea Granulada por amplio margen, con una participación del 71% en la categoría, seguido por el UAN, que representó el 20% del total.

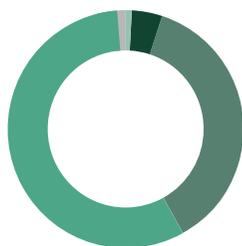


Mercado argentino por grupo de fertilizantes ¹

POTÁSICOS
AZUFRADOS
FOSFATADOS
NITROGENADOS
OTROS

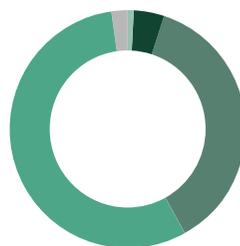
2021

1%
4%
37%
58%
1%



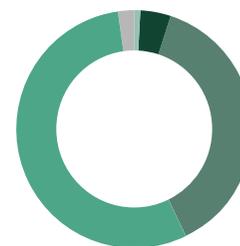
2020

1%
4%
37%
56%
2%



2019

1%
4%
38%
55%
2%



Mercado argentino Fertilizantes nitrogenados ²

NITRATO DE AMONIO CALCÁREO
UAN
UREA
OTROS

2021

6%
20%
71%
3%



2020

5%
22%
71%
2%



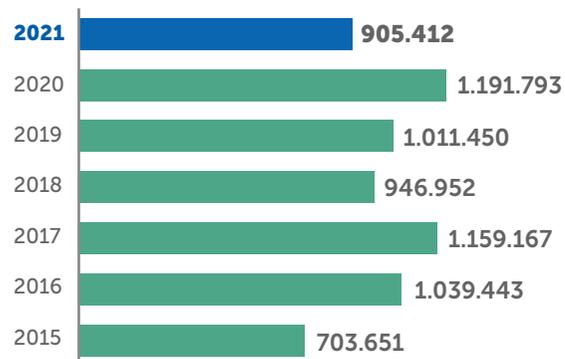
2019

5%
24%
69%
2%



¹⁻² Estimación propia por sobre la base del Estudio de Investigación de la Consultora Kleffmann.

En el siguiente gráfico, se muestra la evolución de las ventas domésticas de Urea de Profertil. En 2021 concluyó con una venta total en el mercado local de 905.412 toneladas de Urea de producción propia.



Evolución de toneladas de ventas de Urea Profertil en el mercado argentino. Elaboración propia.

El ejercicio 2021 arrojó una ganancia neta de \$13.466 millones.

	2021	2020	2019
Activos totales*	100.825,4	65.142,1	44.045,9
Pasivos totales*	44.108,6	25.629,5	19.237,0
Patrimonio neto*	56.716,8	39.512,5	24.808,9
Resultado neto*	13.465,6	5.495,7	1.401,3

*En millones de pesos.

En 2021, seguimos esforzándonos para continuar con los resultados positivos. El esfuerzo y la eficiencia de cada área y persona que compone Profertil, fueron fundamentales para cumplir con gran parte de los objetivos y los proyectos que nos propusimos al comenzar el año.



Producción anual (en t)*	2021	2020	2019
Urea	918.708	1.283.575	1.178.400
Amoniaco	564.675	753.600	708.900

* La merma de producción es producto de la Parada de Planta Programada.

Facturación anual (en t)*	2021	2020	2019
Urea	905.412	1.191.988	1.161.463
Amoniaco	37.663	30.350	23.404
Otros Fertilizantes	378.452	156.705	325.010
Total	1.321.527	1.379.043	1.509.877

FACTURACIÓN ANUAL TOTAL
USD 740 millones

FACTURACIÓN ANUAL DE UREA
USD 505 millones
100% de la venta de Urea tuvo
como destino el mercado argentino

A continuación, exponemos las principales magnitudes del desempeño económico, a través del cuadro de Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEG+D) que proponen los Estándares GRI. La información se presenta en millones de pesos y surge de los Estados Contables de Profertil SA al 31 de diciembre de 2021, expuestos según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), en pesos argentinos y auditados externamente por Deloitte & Co. S.R.L

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (en millones de pesos)

Valor económico generado	Grupo de Interés	2021	2020	2019
Ingresos por ventas netas	CLIENTES	72.025,0	31.773,2	24.933,3
Total valor económico generado		72.025,0	31.773,2	24.933,3
Valor económico distribuido	Grupo de Interés	2021	2020	2019
Gastos operativos	Proveedores	31.595,9	15.754,0	15.352,6
Sueldos y beneficios	Empleados/as	1.111,7	1.378,4	947,7
Pago a proveedores de capital - Intereses	Entidades financieras	660,0	1.339,8	697,8
Pagos a Gobierno	Estado	24.538,6	4.717,4	4.095,4
Inversión social y donaciones	Comunidad	32,3	27,5	21,7
Total valor económico distribuido		57.938,6	23.213,4	21.115,2
Total valor económico retenido		14.086,4	8.556,1	3.818,1

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (en %)

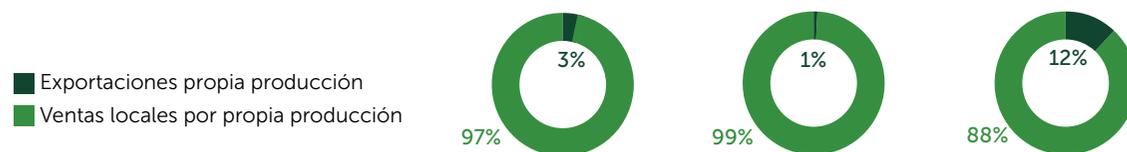
	2021	2020	2019
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO ⁽¹⁾	80,44%	73,07%	84,69%
Gastos operativos	43,87%	49,58%	61,60%
Sueldos y beneficios	1,54%	4,34%	3,80%
Pago Intereses	0,92%	4,22%	2,80%
Pagos a Gobierno	34,07%	14,85%	16,40%
Inversión social y donaciones	0,04%	0,09%	0,10%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	19,56%	26,93%	15,30%

⁽¹⁾ % Valor económico distribuido = Total valor económico distribuido/Total valor económico generado

⁽²⁾ % Valor económico retenido = Total valor económico retenido/Total valor económico generado

NUESTRO APOORTE A LA BALANZA COMERCIAL DEL PAÍS (en millones de pesos)

	2021	2020	2019
Exportaciones producción propia	1.593,53	254,90	2.289,40
Ventas locales producción propia	47.843,39	27.053,43	16.745,70
Total ventas producción propia	49.436,92	27.308,33	19.035,10
Importaciones	12.655,58	-1.993,10	-3.947,70
Saldo Balanza Comercial	36.781,33	25.315,23	15.087,50



Obligaciones Negociables

En 2021, realizamos nuestra primera colocación de Obligaciones Negociables Clase 1 (ON) en el mercado local. La emisión alcanzó a 25 millones de dólares, aunque el fuerte interés que generó hizo que la demanda ascendiera a 41 millones de dólares. Se colocó a través del instrumento dólar Link, a una tasa del 2,49%, con un vencimiento de 24 meses. El monto será destinado a proyectos tendientes a aumentar la producción de fertilizantes, a dotar de capital de trabajo a la Compañía y a reforzar la sostenibilidad de su complejo productivo.

174

Cantidad de órdenes recibidas

US\$ 41.000.000

Monto de las órdenes recibidas

US\$ 25.000.00

Valor nominal de la emisión

2,49%

Tasa de interés de las obligaciones negociables

Más información en:

<https://www.profertil.com.ar/index.php/inversores/situacion-financiera-y-novedades/>

"En un mundo en constante crecimiento, el compromiso de Profertil con la producción sostenible para la generación de alimentos es una línea rectora bajo la cual opera desde hace más de 20 años. Este momento marca un hito de enorme relevancia para nuestra Empresa, que, por primera vez, realiza una emisión de obligaciones negociables. Es el resultado del esfuerzo de un gran equipo que transita un camino de seriedad, transparencia y compromiso desde hace décadas. Como empresa nacional, nos hace sentir profundamente orgullosos".
Federico Veller, Gerente General



4.2 UNA FUERTE CADENA DE VALOR LOCAL

Temas Materiales: Prácticas con Distribuidores y Productores Agropecuarios, Prácticas con Proveedores, Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera.

GRI 102-6, 102-9, 103-2, 103-3, 204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 416-1

SASB RT-CH-120a.1.

Comprometidos en sostener los más elevados estándares de conducta ética y legales en todas nuestras actividades, desarrollamos el **Código de Conducta Ética para Terceros** y las **Políticas de Integridad para Terceros**, que contienen los valores y los principios que permiten mantener relaciones comerciales transparentes, a la vez que expresan las expectativas de la Compañía respecto a la conducta ética de los terceros, en el marco de su relación contractual con Profertil. Estas políticas resultan aplicables a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, socios de negocios o cualquiera que preste servicios para la Compañía o en su representación.

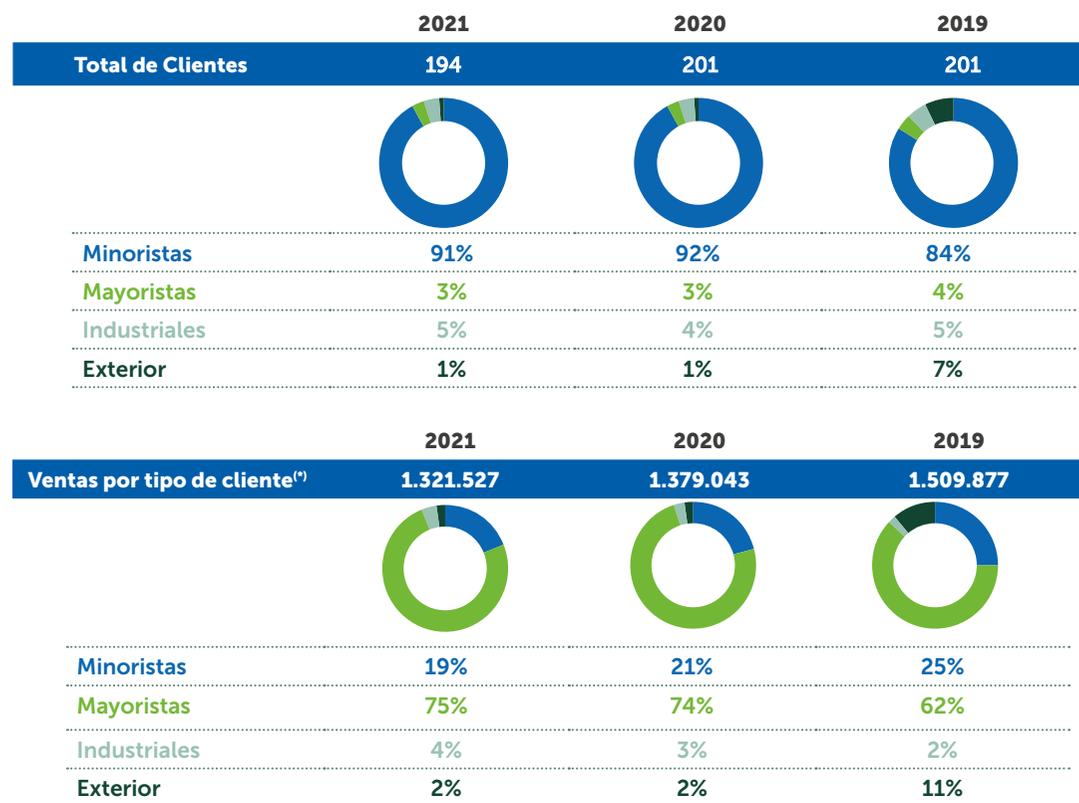
“El rol de una empresa como Profertil es muy importante, no solo para ayudar a los productores con nuestros fertilizantes, para que tengan cada día mayor productividad, sino también para que puedan devolver al suelo los nutrientes necesarios”.

Federico Veller, Gerente General

4.2.1 CLIENTES Y DISTRIBUIDORES

EN EL MARCO DE NUESTRO PLAN OPERATIVO DE COMUNICACIONES INTEGRADAS, FOMENTAMOS EL VÍNCULO CON LOS PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE TODO EL PAÍS Y BUSCAMOS POSICIONARNOS COMO UNA VOZ FUNDAMENTAL EN EL DISCURSO DE SOSTENIBILIDAD, CON FOCO EN EL CUIDADO DE LA TIERRA.

El vínculo con nuestros clientes y distribuidores nos permite detectar oportunidades de mejora a través de diferentes mecanismos, como acuerdos comerciales, encuesta anual de satisfacción, reuniones extraordinarias, información pública y sistema de atención de reclamos. Las características de los clientes se muestran en el siguiente cuadro:



^(*)Valores expresados en toneladas

Capacitamos a nuestro personal en herramientas de comunicación, para una mejor atención y un mejor vínculo con los clientes. Además, realizamos una revisión anual de nuestro desempeño, a través de Encuestas de Satisfacción. Los resultados en 2021, en el segmento minorista, fueron:

82%

PORCENTAJE DE CLIENTES
SATISFECHOS Y MUY
SATISFECHOS
CON PROFERTIL.

85%

PORCENTAJE DE CLIENTES
SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS
CON LA ACTITUD DE SERVICIO DE
LOS INTERLOCUTORES.

93%

PORCENTAJE DE CLIENTES
SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS
CON LA CAPACIDAD DE LOS
INTERLOCUTORES DE PROFERTIL
PARA RESOLVER SUS NECESIDADES Y
REQUERIMIENTOS

92%

PORCENTAJE DE CLIENTES
SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS
CON LA CALIDAD DE NUESTROS
PRODUCTOS.

Además de las encuestas de satisfacción, utilizamos investigaciones de mercado a nivel de productores agropecuarios y asesores técnicos, que nos permiten conocer los cambios del comportamiento de nuestros clientes, para analizar las tenden-

cias del mercado en el que operamos. Asimismo, disponemos de distintos canales de comunicación, para facilitar el diálogo y resolver conflictos:

- **Línea de atención telefónica** 0-800-666-7763 (PROF).
- **Analistas de Administración Comercial.**
- **Portal web de Gestión Comercial para clientes minoristas y mayoristas**, con información on line sobre el estado de sus acuerdos comerciales.
- **Canales formales de gestión de reclamos con auditorías del Sistema Integrado de Gestión**, procurando dar siempre una respuesta efectiva ante cualquier eventualidad. Cuando recibimos una queja, la ingresamos al Sistema de Gestión de Reclamos y le asignamos una persona responsable encargada de su tratamiento primario. Esta realiza su seguimiento e involucra a cada responsable de dar respuestas al tema mediante acciones concretas, fijando la fecha límite correspondiente para la respuesta al cliente. De esta forma, nos aseguramos de que las quejas sean resueltas en forma oportuna y completa. Durante 2021, se registraron 26 reclamos, que involucraron un total de 486 toneladas sobre un total de 1.321.527 toneladas comercializadas.
- **Visitas programadas** a clientes.
- **Twitter:** @profertilAgro
- **Facebook:** ProfertilAgro
- **YouTube:** Canal Profertil Agroindustria
- **Instagram:** ProfertilAgro
- **Página web:** www.profertil.com.ar. Su objetivo es agregar valor al negocio agropecuario, a través del respaldo técnico sobre tecnologías en nutrición sostenible de cultivos, disponibles en la Biblioteca Virtual, junto con folletería, notas técnicas y boletines técnicos, entre otros. Además, en la sección AgTech brindamos información especializada sobre los productos y las herramientas de diagnóstico, como son Triguero y Maicero. También, proveemos información técnica al distribuidor, a los asesores técnicos y a los productores agropecuarios.



En 2021, continuamos trabajando en el Plan Integral de Comunicación, que alinea las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Institucionales y Comunicación y Marketing Comercial, con mensajes que apuntan a los objetivos de posicionamiento de marca de la organización. Este nuevo plan implica la interacción de 5 ejes comunicacionales, alineados con 6 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), definidos como prioridad por el Equipo de Dirección de la Compañía. Estos son:



Contribuimos con la producción de alimentos sanos y nutritivos para satisfacer las necesidades de las personas.



Producimos con el menor impacto en el ambiente.

Nos responsabilizamos para que el uso de nuestros productos tenga el mínimo impacto ambiental.



Invertimos, damos trabajo y contribuimos positivamente en la comunidad en la que estamos insertos.



Valoramos la excelencia, somos honestos, transparentes y solidarios.

Dada las prioridades de la organización en 6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desde el área de Marketing profundizamos el ODS 8, Meta 8.8, que aborda el tema de la protección de los derechos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para el personal, enfocándonos en el ámbito rural. Los objetivos de este programa son:

- Conocer los factores de riesgo que suceden en el ámbito rural.
- Concientizar sobre esta temática que es invisible para muchos.
- Colaborar en la mejora de protocolos de calidad, para llevar adelante las BPA y las MP que toman en cuenta los 4 requisitos claves para la nutrición sostenible de los cultivos (dosis, fuente, momento y forma).

Promover este tipo de programas colabora en la visibilidad de esta problemática, brindando un mayor bienestar de todo el personal del sector agroindustrial.

Desde sus inicios, y con una mirada ambiental y sostenible, venimos promoviendo el uso de las Mejores Prácticas de Manejo (MPM) para la nutrición, conocidas como los 4 Requisitos o 4R (dosis, fuente, forma y momento de aplicación correcto). En este sentido, trabajamos junto a instituciones de investigación y asociaciones de productores, para generar conocimiento y transferir los mejores planteos sobre Estrategias de Nutrición Sostenible de Cultivos. Entre ellas, destacamos el trabajo colaborativo con INTA, Fertilizar, Maizar, Argentrigo, CIAFA, AAPRESID, AACREA, Bolsa de Cereales de Bs. As., AIANBA, Universidad del Sur (Departamento de Agronomía), FAUBA (Facultad de Agronomía de la UBA) y la Asociación Argentina de Ciencias del Suelo (AACCS). En 2021, participamos en diferentes eventos propios y de terceros en forma virtual. Entre ellos, podemos mencionar:

- Congreso Maizar 2021. Taller “eNeTOTAL Plus en Maíz. Eficiencia y Cuidado del Medioambiente”.
- Congreso A Todo Trigo 2021. Taller “Mayor EUN y Cuidado del medioambiente en Trigo”.
- Congreso AAPRESID 2021. Taller “Los fertilizantes Nitrogenados como aliados para el Balance de C”.
- Participación en charla de Agenda AAPRESID.
- Participación en el Programa Argentino de Carbono Neutro (PACN) de la Bolsa de Cereales en las mesas de trigo y maíz.

A través de nuestra red de ensayos, evaluamos nuevos productos y brindamos las herramientas necesarias para un correcto manejo y cuidado de la salud de los suelos. Asimismo, a lo largo de los años, desarrollamos diferentes actividades y programas, orientados a transferir conocimientos y a afianzar nuestra relación con asesores técnicos de agronomías y clientes finales (productores agropecuarios).

En 2021 comenzamos con un nuevo desafío: la generación de datos locales de medición de gases de efecto invernadero (GEI) in situ, con ensayos a campo y mediciones con cámaras que captan óxidos nitrosos y amoníaco. Su objetivo es evaluar las emisiones de diferentes fuentes de nitrógeno y en distintas dosis, sobre la intensidad de emisión del amoníaco y óxido nitroso (NH₃ y N₂O) en el cultivo de maíz de la zona núcleo argentina. Obtener estos datos permitirá contar con factores de emisión locales de fertilizantes nitrogenados en situaciones de campo reales y, así, generar inventarios de gases de efecto invernadero más reales para nuestro país.

APLICANDO TECNOLOGÍA DE ÚLTIMA GENERACIÓN EN TODOS LOS ESLABONES DE LA CADENA, PRODUCIMOS Y COMERCIALIZAMOS FERTILIZANTES QUE NUTREN DE FORMA SOSTENIBLE LOS CULTIVOS DE NUESTROS CAMPOS.

La logística es un aspecto clave de toda la cadena de producción de alimentos, que incluye a los fertilizantes. Esta industria se encuentra en un acelerado proceso de digitalización, permitiendo una gestión mucho más eficiente de los camiones y sus cargas en fábricas, plantas y puertos de todo el país. Profertil es protagonista clave de este nuevo paradigma, a través del módulo de fertilizantes de la aplicación Muvín que desarrolló junto a la Bolsa de Comercio de Rosario (BCR), se está poniendo en marcha en todo el territorio nacional.

EN EL CAMINO DE POTENCIAR LA DIGITALIZACIÓN DE LA LOGÍSTICA EN LA INDUSTRIA DE NUTRIENTES, JUNTO CON LA BOLSA DE COMERCIO DE ROSARIO, DESARROLLAMOS UN MÓDULO DE FERTILIZANTES EN LA APP DE LOGÍSTICA MUVIN, QUE ACTUALMENTE UTILIZAMOS EN LA GESTIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS PRODUCTOS EN TODO EL PAÍS.

En 2021, comenzamos a utilizar la app para la gestión de nuestras operaciones logísticas en todo el país. Ahora la cadena de fertilizantes de la Argentina podrá tener la información que faltaba para lograr una eficiencia muy necesaria. Los transportistas sabrán si pueden cargar y cuándo, mientras que los centros de despacho verán los camiones que arriban y el momento en que lo hacen, con lo cual podrán organizarse de manera coordinada. Así, habrá una gran mejora en la eficiencia y en la gestión de costos de la última milla, imprescindible para asegurar el abastecimiento que los clientes del agro necesitan.

También, desarrollamos un nuevo **Portal del Cliente**, con mejoras y más prestaciones, para atender sus necesidades de información financiera, comercial y de suministro. Asimismo, comenzamos a trabajar en forma conjunta con el Conicet, en un proyecto para predecir mejor la demanda de fertilizantes en Argentina por zonas geográficas con similar potencial de producción agrícola.



“Estamos orgullosos de este avance, fruto del proceso de digitalización con el que nos hemos comprometido, que, además, estará disponible para que lo utilice toda la industria. Esto es parte de un amplio proceso de digitalización en el que está la Compañía y que, en este caso, generará grandes beneficios para toda la cadena de producción y distribución de fertilizantes. El transporte, almacenamiento y distribución de fertilizantes involucra a muchos eslabones logísticos, que deben funcionar de manera coordinada para que la industria pueda ser, cada vez, más eficiente y segura”.

Mario Suffriti, Gerente Comercial

4.2.2 CULTIVANDO VÍNCULOS FUERTES

ESTÁ CLARO QUE EL SUELO ES UN RECURSO ESTRATÉGICO PARA LA PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS, PERO TAMBIÉN ES UN FACTOR FUNDAMENTAL PARA ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL, EN UN MUNDO AMENAZADO POR EL CAMBIO CLIMÁTICO. POR ESO, PROFERTIL, LA EMPRESA LÍDER EN LA ELABORACIÓN DE UREA GRANULADA EN LA ARGENTINA, EN FORMA PERMANENTE, LLEVA A CABO DISTINTAS ACCIONES PARA DIFUNDIR LA IMPORTANCIA DE ESTOS TEMAS.

Ratificando nuestro compromiso con la actividad agropecuaria de la Argentina, y siguiendo con el plan de relacionamiento con el sector agropecuario, desarrollamos distintas jornadas de capacitación en formato virtual. A través de estos encuentros con especialistas, difundimos las Mejores Prácticas de Manejo (MPM) para la nutrición de los cultivos, como base fundamental para una agricultura sostenible. Esta debe tener un enfoque integral, debe ser sostenible, responsable, amigable con el ambiente y la sociedad, siempre cuidando la salud del suelo.

CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS

Durante 2021, se llevaron a cabo 2 nuevos programas de capacitación. Uno de ellos denominado Construyendo Juntos la Agenda 2030, orientado a la sostenibilidad de la producción agroalimentaria, que incluyó 6 videoconferencias:

- **“Construyendo juntos la agenda verde Argentina”.** Ings. Agr. F. Vilella y F. Bert
- **“La salud del suelo: clave para sistemas cada vez más eficientes”.** Dr. G. Peralta

- **“Nutrición a la carta: trigo y cebada”**. Dres. N. Reussi Calvo y F. García
- **“Cambios evolutivos e innovación el agro”**. Dr. E. Viglizzo
- **“Agricultura y el manejo de nutrientes”**. Dres. N. Reussi Calvo y F. García
- **“Criterios y herramientas para el manejo de la nutrición en maíz”**. Preguntas frecuentes. Ing. Agr. G. Ferraris

El segundo programa está enfocado a prevenir riesgos y al cuidado de la salud de las personas; se denomina Prevención de Riesgos y Enfermedades en el Ámbito Rural y su objetivo es colaborar en la visibilidad de esta problemática. Contó con una serie de seis encuentros a cargo del Ing. Agr. A.C. Amador y el Lic. M. G. Bertazolli, y tuvo la colaboración y participación especial de la Facultad de Agronomía de Buenos Aires (FAUBA):

- **“Construyendo competitividad desde las condiciones y medioambiente de trabajo en el agro”**.
- **“Normativa y protocolos de buenas prácticas que apoyan al trabajo seguro”**.
- **“La ergonomía aliada del trabajo sano y seguro”**.
- **“Riesgos en el manejo y acopio de productos fertilizantes”**.
- **“Prevención de riesgo en la gestión ambiental”**.
- **“La comunicación eficiente para la organización y el desarrollo del trabajo sin riesgos en el campo.”**

“Trabajamos para aprender y capacitar sobre cómo deben evolucionar los sistemas productivos para que sean más sostenibles. Tenemos la responsabilidad de involucrarnos en estos temas y hablar de la creciente demanda de alimentos y de las oportunidades que aparecen considerando que somos parte de la solución”.

Mirta Toribio, Coordinadora de Investigación y Desarrollo



CAPACITAMOS A LOS PRODUCTORES PARA QUE CONOZCAN Y PONGAN EN PRÁCTICA LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MANEJO EN EL USO DE NUESTROS FERTILIZANTES, APLICANDO INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROPECUARIA, PARA GARANTIZAR LA CORRECTA Y CUIDADA NUTRICIÓN DE LOS CULTIVOS. CON LAS FUENTES CORRECTAS, LAS DOSIS JUSTAS, EL MOMENTO IDEAL Y LA FORMA ADECUADA, POTENCIAMOS EL DESARROLLO AGRONÓMICO DE NUESTROS CAMPOS.



PROSUELOS

Involucra a nuestra Red de Distribución, con el objetivo de capacitar e incentivar a asesores técnicos y productores en la realización de un correcto muestreo y promoción en el uso del análisis de suelo como herramienta de diagnóstico, para determinar la dosis correcta de fertilizantes. En 2021, se llevaron a cabo 3 Prosuelos virtuales con distintos distribuidores, con un fuerte compromiso con la sostenibilidad del sistema agropecuario de las Provincias de Buenos Aires, Santa Fe y Córdoba. Las temáticas elegidas para estas capacitaciones fueron: “El cambio climático y el sector agropecuario” y “Nutrición en el Cultivo de Maíz”, y nos acompañaron los especialistas en medioambiente y nutrición: F. García, N. Reussi Calvo, G. Ferraris, R. Bongiovanni, M. Taboada y F. Salvagiotti.

JORNADAS DE DISTRIBUIDORES

Son actividades en las que acompañamos a nuestros distribuidores en sus jornadas anuales con productores. Este año, participamos en la Jornada de Agroempresa Colón, en la provincia de Córdoba.

NOTAS DE PRENSA EN REVISTAS ESPECIALIZADAS

Entendemos que parte de nuestra responsabilidad es difundir y compartir los conocimientos y la experiencia con nuestros distintos públicos. Por ello, durante 2021, publicamos 11 notas técnicas en revistas especializadas del agro; además, brindamos varias entrevistas radiales para distintas regiones del país y el boletín técnico Bt30, "eNeTOTAL Plus en Maíz. Mayor EUN y Menos Emisión de GEI".

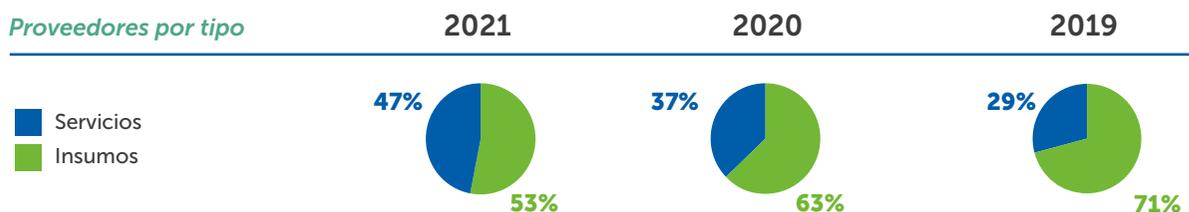
Para acceder a los Boletines, ingresar a la Biblioteca Virtual de Profertil:

<https://www.profertil.com.ar/index.php/sustentabilidad/agricultura-sustentable/biblioteca-virtual/>

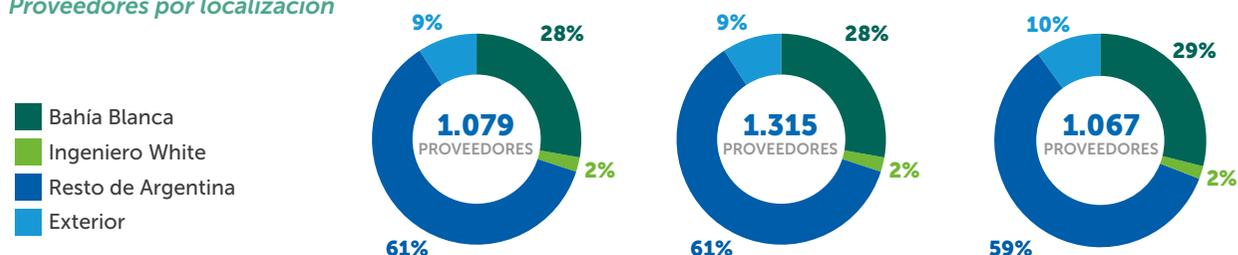
4.2.3 PROVEEDORES

Con el foco en el desarrollo económico, social y ambiental de los proveedores de las comunidades en las que operamos, privilegiamos la contratación de proveedores de Bahía Blanca o nacionales por sobre los extranjeros, siempre y cuando las condiciones de calidad y precio lo permitan.

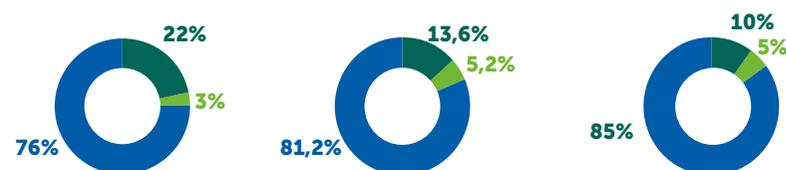
Proveedores por tipo



Proveedores por localización



Compras por localización(*)



	2021	2020	2019
Bahía Blanca	2.567,32	1.112,8	723,5
Ing. White	344,41	473,1	350,4
Resto de Argentina	8.985,06	7.779,8	6.325,0
Total	11.896,79	9.365,7	7.398,9

(*)En millones de pesos

Contamos con un procedimiento de evaluación de proveedores que puedan afectar directamente la calidad de nuestros productos y servicios comercializados. Este se realiza al momento de incorporar proveedores nuevos, como así también en ciertos casos determinados, según el análisis del nivel de criticidad. Luego de evaluar integralmente al proveedor, se consolida toda la información multidisciplinaria y se calcula un ratio que determinará si es crítico o no crítico, y de ello dependerá la forma en que será evaluado y su periodicidad.

En esta evaluación se analizan diversos atributos, que permiten puntuar el servicio desde los perfiles del área requirente, así como también desde compras, calidad, seguridad, medioambiente y energía. Algunos de los atributos evaluados, según el nivel de criticidad, son los siguientes:

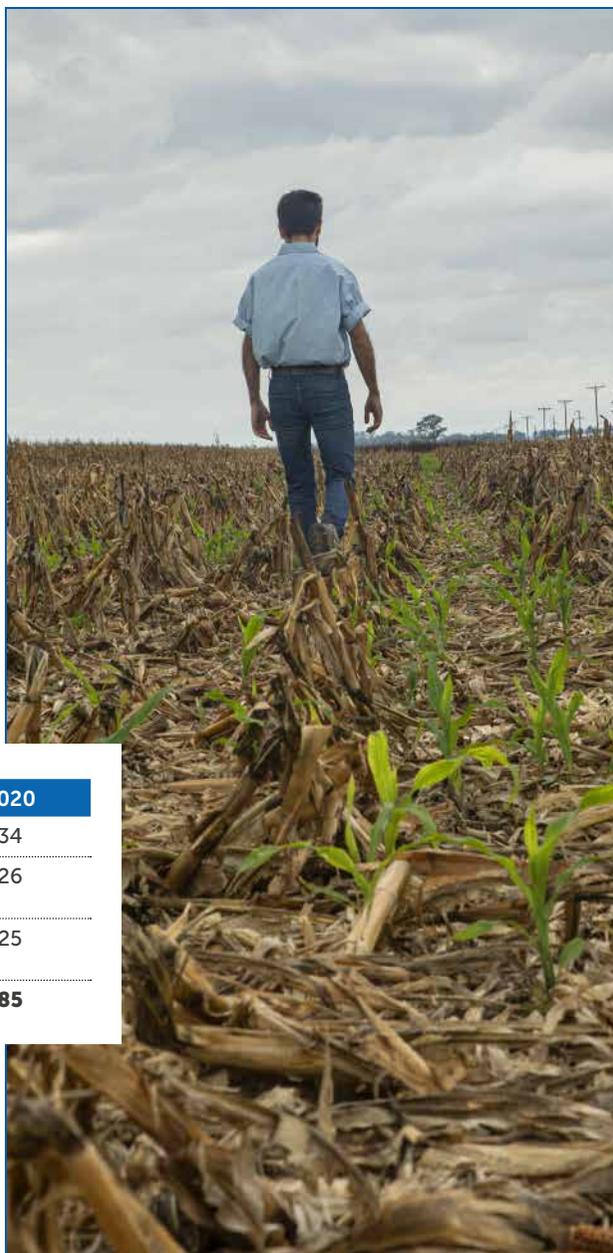
- **Posibles riesgos para la salud y la seguridad, derivados del tipo de insumo o servicio por adquirir, como manipuleo, almacenamiento y uso.**
- **Infraestructura e instalaciones.**
- **Documentación, capacitación y adhesión a las normas internacionales de certificación.**

	2021	2020
Proveedores Críticos evaluados (*)	27	34
Proveedores Críticos pendientes de evaluación	21	26
Proveedores Críticos a los que no aplica evaluación(**)	25	25
Total Proveedores Críticos	73	85

Las evaluaciones de desempeño de proveedores críticos comienzan en febrero y concluyen a fines de mayo. El período de evaluación corresponde al servicio o material año "vencido".

* La evaluación identifica 3 ítems de importancia significativa: Cumplimiento de la norma, Impacto al sitio, la instalación o la imagen de la Empresa y Cumplimiento de las MSDS (ficha de datos de seguridad).

** Causas no aplica evaluación de desempeño: por proveedor crítico condición bianual, Por decisión del usuario, Por falta de servicio en el periodo y Por evaluación de proveedor de material (no contempla ambiente).



27 PROVEEDORES CRÍTICOS FUERON EVALUADOS EN CRITERIOS AMBIENTALES.

Respecto de nuestros contratistas, existen requerimientos de seguridad y ambientales, que están plasmados en las bases de contratación dentro del Procedimiento de Gestión de Compras Normales. Adicionalmente, nos ocupamos de desarrollar, junto con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), un sistema de capacitación (para proveedores y contratistas) en materia ambiental. A través de él, la universidad brinda la acreditación de los conocimientos adquiridos, los cuales se sustentan en el desarrollo de un material de consulta elaborado por nuestros profesionales.

Como firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas, incorporamos sus principios dentro de las condiciones de contratación, para verificar y promover que nuestros proveedores estén alineados con la protección de los Derechos Humanos, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la promoción de la libertad sindical, además de la protección del ambiente y la prevención de la corrupción.

También, regularmente, evaluamos y medimos la relación comercial con ellos mediante diferentes mecanismos:

- **Encuesta anual a clientes internos:** para integrar a todas las áreas involucradas, con el fin de evaluar y de mejorar la gestión de los procesos internos.
- **Auditorías externas a los socios y entes contratados por el Directorio:** se realizan evaluaciones exhaustivas de las cuales surgen acciones de mejora.
- **Auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión:** para verificar que las prestaciones de servicios cumplan con determinadas normativas.
- **Auditorías externas del Sistema Integrado de Gestión:** son realizadas por organismos de calidad, que evalúan el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión.

5

DESEMPEÑO AMBIENTAL

5.1 CUIDADO AMBIENTAL EN ACCIONES

Temas Materiales: Agua y Efluentes, Residuos: Generación, tratamiento y eliminación, Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera, Energía: uso eficiente, Cumplimiento normativo y anticorrupción

GRI 103-2, 103-3

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) nos da el marco para trabajar buscando la mejora continua de nuestros procesos, productos y servicios. Operamos enfocados en:

- La prevención de impactos ambientales.
- La seguridad de las instalaciones y la salud de las personas.
- La capacitación a productores para el uso responsable de los fertilizantes a nivel social y ambiental.
- La integración de nuestro compromiso ambiental en los nuevos negocios y las relaciones con las comunidades.
- La medición de nuestro impacto, definiendo objetivos e integrando políticas y programas en las operaciones para una continua mejora del desempeño ambiental.



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 7, 8 y 9



Gestión de Calidad
ISO 9001



Gestión Ambiental
ISO 14001



Gestión de Seguridad
y Salud Ocupacional
ISO 45001



Gestión de la Energía
(Planta Bahía Blanca)
ISO 50001



Protect & Sustain
de la Asociación Internacional de
Fertilizantes- IFA⁽⁴⁾

ISO 9001, 14001 y 45001 alcanzan a nuestros procesos de producción, logística y comercialización.

ISO 50001 está enfocada en nuestra planta de producción de Ingeniero White.

⁽⁴⁾ El objetivo de este estándar es implementar procesos de gestión empresarial responsable a lo largo del ciclo de vida del producto, mejorando la seguridad y la sostenibilidad en las plantas de producción de fertilizantes, más allá de los límites físicos de la fábrica, en colaboración con proveedores, transportistas y socios comerciales que compartan los mismos valores.



**NIVEL
SONORO**



**RECURSO
HÍDRICO
SUBTERRÁNEO**



**CALIDAD
DE AIRE**



**CALIDAD DE
EFLUENTES
LÍQUIDOS**



**EMISIONES
GASEOSAS**



**RECURSO
HÍDRICO
SUPERFICIAL
(Estuario de
Bahía Blanca)**

El monitoreo sistemático de los siguientes indicadores del Programa Ambiental alimenta nuestro proceso de mejora continua.

Estos controles cumplen con estrictas normas legales, establecidas por organismos nacionales e internacionales. El cumplimiento de los compromisos ambientales (legales y voluntarios) son auditados una vez al año, a través de un auditor externo independiente, además de las auditorías internas, del Sistema Integrado de Gestión (SIG), y externas de los socios YPF SA y Nutrien Inc. Complementariamente, nos controlan y monitorean diversos organismos competentes: Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca (CGPBB), Prefectura Naval Argentina (PNA), Autoridad del Agua (ADA, Provincia de Buenos Aires), Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS, Provincia de Buenos Aires) y Comité Técnico Ejecutivo (Gobierno de Bahía Blanca). En 2021, estos organismos realizaron un total de 21 inspecciones en nuestra Compañía, y no se recibieron multas significativas ni sanciones monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Se realizaron las auditorías de verificación del cumplimiento legal MASS en todos los sitios certificados y a través de auditorías externas se mantuvieron las certificaciones de las normas ISO 9001: Sistema de Gestión de la Calidad e ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental, ISO 45001: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, e ISO 50001: 11 Gestión de la Energía. Además, se realizaron las auditorías internas y la revisión por la dirección. Todas estas auditorías demostraron que nuestro sistema de gestión se encuentra consolidado en toda la Organización.

En 2021 continuamos con la adhesión y participación en el Programa Cuidado Responsable del Medioambiente (PCRMA) que administra la Cámara de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (CIQyP). Este es un Programa voluntario, que busca la mejora continua en la gestión de los procesos que incluyen sustancias químicas y su interacción con el ambiente, la salud y seguridad de las personas, el mantenimiento de las instalaciones y las relaciones con la comunidad.

DESDE 2005, ADHERIMOS AL PROGRAMA DE CUIDADO RESPONSABLE DEL MEDIO AMBIENTE® (PCRMA) ASISTIENDO A REUNIONES MENSUALES, REALIZANDO LAS AUTOEVALUACIONES CORRESPONDIENTES, INFORMANDO ANUALMENTE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN COMO SEMINARIOS, CONGRESOS, ETC.

Bajo este marco, participamos como disertantes de la mesa redonda del Seminario "Seguridad de Procesos y Operaciones: la importancia en la Industria Química y Petroquímica" presentando los casos específicos de éxitos implementados en nuestra organización. El objetivo del seminario, que se basó en el Código

de Administración N°3 "Seguridad de Procesos" del PCRMA®, permitió intercambiar experiencias, obtener conocimientos actualizados y escuchar a los referentes en la temática, logrando que los participantes se llevaran una clara visión de la gestión basada en riesgos como parte fundamental de una operación que respete el medio ambiente, la seguridad y sus procesos.

Este año, además, se llevó a cabo una auditoría integral del Sistema de Gestión Ambiental e indicadores de desempeño ambientales estratégicos de la Compañía (consumo de agua y energía, residuos, efluentes y emisiones). Esta auditoría fue planificada por el Directorio de la Compañía y realizada por una empresa especializada. En función a los resultados, se han efectuado recomendaciones para mejorar el proceso que serán desarrolladas durante el siguiente año .

INVERSIÓN, CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL

El enfoque de mejora continua permite que un porcentaje del presupuesto, destinado a inversiones, sea utilizado para gastos e inversiones en mejoras ambientales, lo que en este período insu- mió más de USD 1.000.000. Reforzamos esta lógica a través de campañas de concientización y capacitaciones sobre la temática dirigidas a diferentes públicos:



Colaboradores: en 2021, se brindaron 5.172 horas de capacitación en Medioambiente, Salud y Seguridad (MASS), a través de una aplicación informática que permite la autogestión, con acreditación del conocimiento, dentro del Proyecto de Formación y Acreditación de Competencias Técnicas relativas a MASS.



Proveedores y contratistas: mantenemos el convenio con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), para formar al personal contratista y acreditar los conocimientos adquiridos, con material educativo preparado por profesionales de Profertil. Continuamos con la comunicación de nuestras políticas y nuestros procedimientos relacionados a temas ambientales, de salud y de seguridad en reuniones con representantes de las empresas, así como a través de la plataforma digital de Gestión de contratistas.



Comunidad: brindamos capacitación a bomberos para establecer estrategias de respuesta a emergencias, en caso de incidentes que involucren a nuestro producto (Amoniaco). Además, realizamos reuniones periódicas con un grupo seleccionado de bomberos, personal policial, Defensa Civil y profesionales de la salud. Participamos, activamente, del proceso APELL, con la integración de las tres comisiones que lo conforman: Respuesta a Emergencias, Análisis de Riesgos y Difusión.

5.2 UN PROCESO PRODUCTIVO RESPONSABLE

Temas Materiales: Agua y Efluentes, Residuos: Generación, tratamiento y eliminación, Emisión de Gases: liberación de sustancias a la atmósfera, Energía: uso eficiente, Cumplimiento normativo y anticorrupción

GRI 103-2, 103-3, 302-1, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-5, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3

SASB RT-CH-110a.1., RT-CH-120a.1., RT-CH-130a.1., RT-CH-140a.1., RT-CH-140a.2., RT-CH-150a.1.

LA PRODUCCIÓN RESPONSABLE ES NUESTRA PRIORIDAD, TOMANDO LAS ACCIONES NECESARIAS PARA TENER PROCESOS E INSTALACIONES CADA VEZ MÁS SUSTENTABLES.

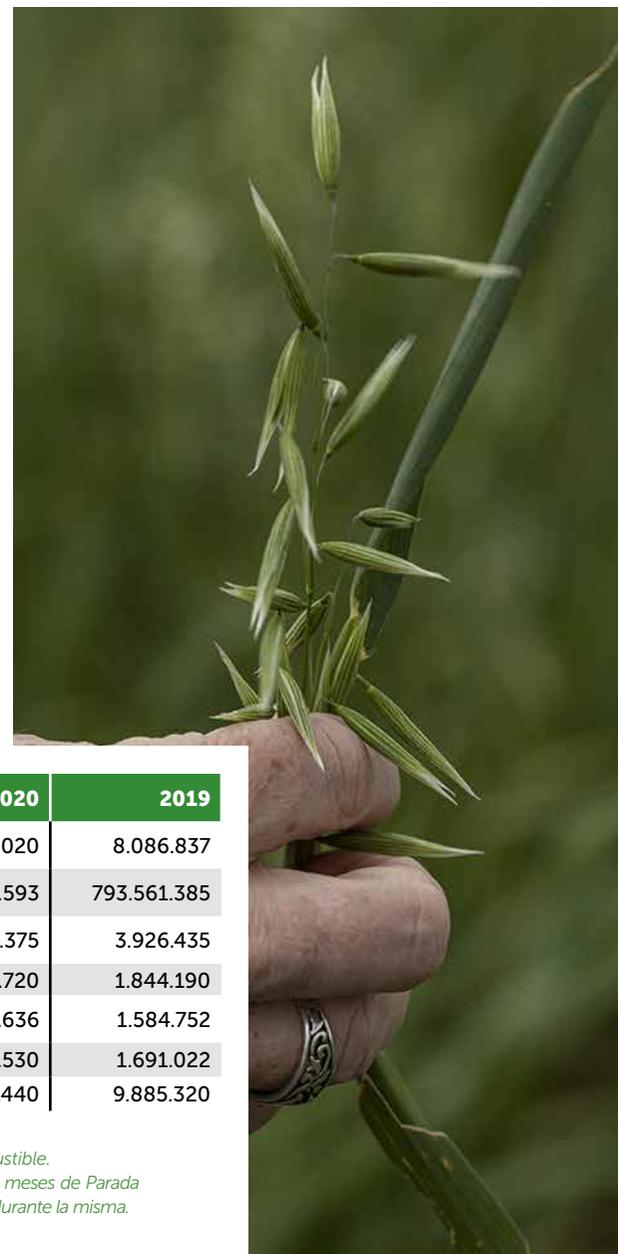
Nuestro proceso productivo es continuo, por eso la gestión responsable de los recursos naturales, en especial de los recursos no renovables, es esencial para las operaciones. El gas natural y el agua son insumos básicos necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.

El aire, que aporta nitrógeno (N), el gas natural (CH₄) y el agua (H₂O) son las materias primas para producir amoníaco (NH₃) y dióxido de carbono (CO₂). A partir de la reacción de estos dos productos, se obtiene una solución de Urea que, posteriormente, se granula, logrando así nuestro producto final: la Urea Granulada.

DETALLE	2021	2020	2019
Agua (m ³)	7.518.618	8.696.020	8.086.837
Gas (Nm ³) ^(*)	676.059.191	846.523.593	793.561.385
Nitrógeno (Sm ₃) ^(**)	4.825.303	2.984.375	3.926.435
Hipoclorito de sodio (kg) ^(**)	1.627.280	2.679.720	1.844.190
Soda cáustica (kg) ^(**)	1.222.400	1.985.636	1.584.752
Ácido sulfúrico (kg)	1.256.310	1.949.530	1.691.022
Urea Formaldehído (85%) (kg)	3.389.545	10.618.440	9.885.320

^(*) El consumo de gas corresponde a su uso como materia prima y como combustible.

^(**) La disminución de Hipoclorito de sodio y Urea Formaldehído se debe a los dos meses de Parada de Planta. El aumento de Nitrógeno se debe a que se utilizó para inertizar equipos durante la misma.



El agua no potable (internamente denominada "cruda"), que ingresa al complejo, es enviada a la Planta de Servicios Auxiliares para ser filtrada en la unidad de filtración. De allí una parte es enviada al sistema de torres de enfriamiento, sistema semicerrado en donde se recircula, y otra parte es enviada a la Planta de Desmineralización para cumplir con los estrictos requerimientos del proceso para agua de calderas y vapor para el proceso. El vapor es acondicionado para cumplir con dos funciones principales: como fuerza motriz, para impulsar las turbinas de grandes máquinas, y como materia prima del sistema de reformado junto con el gas natural.

Mediante el calentamiento y la intervención de catalizadores, las materias primas se transforman en óxidos de carbono e hidrógeno, luego se agrega aire para obtener el nitrógeno y el oxígeno para completar la reacción a dióxido de carbono. Posteriormente, el dióxido de carbono es separado para ser enviado a la Planta de Urea, el hidrógeno con el nitrógeno aportado por aire comprimido es enviado a la sección de síntesis para producir Amoníaco. Parte del Amoníaco es enviado a la Planta de Urea, para ser combinado con dióxido de carbono, previamente separado, y formar Urea según determinadas condiciones de temperatura y presión.

Por medio de procesos de separación y concentración, se obtiene una solución de Urea 96%, condición requerida para el proceso posterior de granulación. En los granuladores, la Urea se transforma en gránulos (pequeñas esferas de 3 milímetros de diámetro), que constituyen el producto final. El Amoníaco no utilizado en la Planta de Urea (producto principal de la División Industrial de Profertil) se destina a la comercialización como refrigerante y materia prima en las industrias de cosmética y de limpieza.

Esto ocurre las 24hs, los 365 días del año, por eso, decimos que somos una **Planta de proceso continuo**.

En definitiva, somos una Empresa que toma un recurso que se usa generalmente para combustión, el gas natural, **y le agrega valor transformándolo en nutrientes para la tierra.**

El amoníaco que utilizamos para producir Urea debe ser combinado con dióxido de carbono. El resultado es **Urea líquida**, que se la pasa por procesos de concentración, hasta tener la consistencia adecuada para ingresar a los **granuladores**.

Parte de este amoníaco se utiliza para producir Urea. El resto, se comercializa para diversos usos, por ejemplo, como **refrigerante** y como materia prima en las industrias de **cosmética y de limpieza**.

De este proceso quedan residuos líquidos y gaseosos que son monitoreados permanentemente por el área de Medioambiente, Salud y Seguridad, y por el Laboratorio. Esos monitoreos cumplen con estrictas normas legales establecidas por organismos internacionales, nuestro país, la Provincia de Buenos Aires y la ciudad de Bahía Blanca.

Para hacer **Urea granulada**, necesitamos tres componentes: **Agua, Gas natural y Aire.**

Que se transforman gracias a **condiciones especiales de temperatura y presión.**

En nuestra planta recibimos el agua cruda, que es **filtrada, desmineralizada y enfriada.**

De allí, pasa a la caldera **para convertirse en vapor.**

Ese vapor llega a unos **hornos** en los que también ingresa gas natural, y donde, a elevadas temperaturas ambas materias primas **se dividen en dióxido de carbono, hidrógeno y otros gases.**

Luego el hidrógeno pasa a un equipo que lo **combina con el nitrógeno proveniente del aire** y los convierte en amoníaco (NH₃).

PROCESO PRODUCTIVO



"Por la extensión y por el volumen de las tareas, fue la parada de planta más desafiante de la historia de Profertil y pudimos llevarla adelante con éxito, priorizando por sobre todas las cosas la salud de las personas que ingresaron cada día a trabajar".

Claudio Pajeau, Gerente de Operaciones

5.2.1 ENERGÍA Y EMISIONES

En Profertil gestionamos el uso de la energía a través de la Norma ISO 50001. Realizamos el seguimiento diario de los consumos y reportamos diariamente en el tablero de control y mensualmente en los indicadores KPI de producción y energía. Anualmente, el grupo de gestión de la energía plantea objetivos de reducción y/o control de consumos en orden de una mejora continua de los procesos productivos.

A su vez, sistemáticamente, implementamos distintos controles y procesos que nos permiten hacer un aprovechamiento eficiente del gas natural, tanto para la combustión como para su procesamiento y transformación en fertilizante. Así, adoptamos el uso de off-gas como combustible, lo que contribuyó a reducir el consumo de la caldera de vapor de alta presión. A continuación, algunos datos de reducción de consumo por utilización de off-gas:

DETALLE	2021	2020	2019
Gas (como MP y como combustible) (Nm ³)	676.059.191	846.523.593	793.561.385
Energía eléctrica (KWh)*	223.376.781	274.538.064	248.910.000
Ahorro de gas por uso de off-gas residual (Nm ³)	5.239.798	3.645.830	5.654.708
Ahorro de emisiones por uso de off-gas residual (t CO ₂)	10.180	6.714	10.414
Intensidad energética (Mmbtu de GN/t NH ₃)**	45,03	42,90	42,69
Intensidad energética (Mmbtu de EE/t NH ₃)**	2,15	1,98	1,91

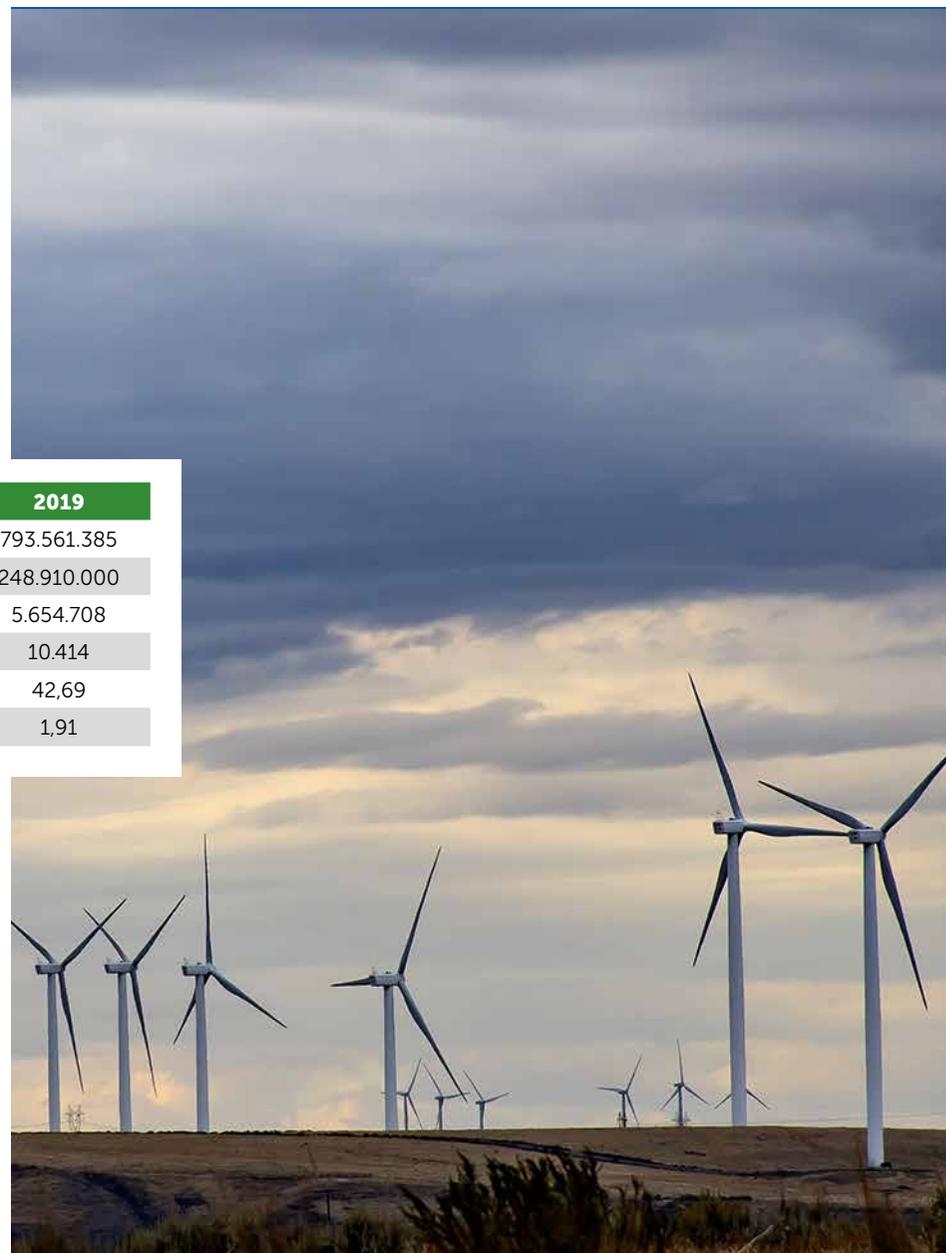
**GN=Gas Natural / EE=Energía Eléctrica

En 2018, comenzamos con un proceso de recambio de todas las luminarias fluorescentes por luces LED en las plantas de urea, servicios auxiliares y edificios de oficinas. Este trabajo alcanzó en 2021, un recambio de 2.475 luminarias. Continuaremos trabajando en la planta de amoníaco, lo cual implicará el reemplazo de 500 artefactos, para finalmente avanzar sobre las calles internas de la planta, que sumarán 300 luces más que pasarán a ser LED.

Este recambio, que reduce en más de un 50% la potencia y el calor de las luminarias, se suma

a otras acciones que Profertil realiza en pos de la eficiencia energética, como la Certificación ISO 50001, el Proyecto de Ampliación de Capacidad y Ahorro de Energía, y el convenio para que el 60% de nuestro consumo eléctrico sea eólico, entre otras iniciativas.

CON LA PUESTA EN MARCHA DEL PARQUE EÓLICO LOS TEROS, A PARTIR DE OCTUBRE 2020 EL REEMPLAZO MENSUAL DE ENERGÍA TÉRMICA POR ENERGÍA RENOVABLE EN PROMEDIO SUPERA EL 60%.





Energía eléctrica total consumida	2021	
	GJ	%
Total de energía eléctrica consumida	823.608	100%
No Renovable	267.032	32%
Renovable	527.429	64%
Autogenerada	29.147	4%

Durante los meses de julio y agosto de 2021 se realizó la parada de Planta programada por mantenimiento. Varias de las tareas que se realizaron en ese periodo fueron para mejorar la eficiencia energética y recuperar capacidad de producción, es por ello que los indicadores específicos de energía mejoraron alrededor de un 15% como resultado de las mejoras realizadas.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA POR TONELADA DE UREA PRODUCIDA

29,75 MMBTU/ton urea

Enero-junio 2021

25,22 MMBTU/ton urea

Octubre-noviembre 2021

Asimismo, realizamos acciones orientadas a minimizar el impacto de las emisiones GEI. Permanentemente tomamos mediciones en la Planta de Bahía Blanca y generamos acciones para su reducción. Así, por ejemplo, en el marco del proyecto en alianza con Compañía Mega, continuamos con la compra del dióxido de carbono a esta empresa (que de otro modo se emitiría a la atmósfera) y lo utilizamos como materia prima para aumentar la producción de Urea. Actualmente nos encontramos trabajando en el ajuste y actualización de nuestra huella de carbono y evaluación de planes de acción para su disminución.

DETALLE	2021	2020	2019
Compra de CO ₂ a Compañía Mega (t)*	6.423	17.506	12.605
Emisión de CO ₂ directas (t)	710.621	811.807	671.191
Emisiones Óxido de nitrógeno (t)	382	435	599
Emisiones Amoníaco (t)	765	964	856
Emisiones Material particulado (t)**	175	-	-
Emisiones Dióxido de azufre (t)	No significativo	No significativo	No significativo

* La compra de CO₂ a Mega ha bajado debido a los dos meses de Parada de Planta en donde no hubo consumos.

** A raíz de la actualización del decreto 3395/96 reemplazado por 1074/18, que incluye medición de pm 2.5, se implementó un nuevo método de muestreo y medición.

5.2.2 AGUA Y EFLUENTES

El agua llega a nuestra Planta por medio de un acueducto, que deriva hacia esta zona antes de su ingreso a la Planta Potabilizadora Patagonia, desde donde se abastece a la ciudad de Bahía Blanca. La fuente utilizada para la captación de agua es el dique Paso de las Piedras. El agua que ingresa al complejo, denominada "cruda" (no potable), posteriormente es filtrada y desmineralizada en la Planta de Servicios Auxiliares para cumplir con los estrictos requerimientos del proceso productivo. Dado que es un recurso tan valioso, realizamos las siguientes intervenciones de ingeniería, con el fin de hacer más eficiente su utilización:

- Planta de tratamiento de agua de contralavados de filtros.
- Instalación de una planta de pretratamiento de agua para ósmosis inversa (esta unidad brinda flexibilidad para procesar agua con elevada carga orgánica y de sólidos minerales, permitiendo una reducción en su consumo al mejorar su calidad).
- Sistema de flotación y ultrafiltración.
- Circuitos de recuperación de agua.
- Reutilización de agua de lavado de granulación.



Por su parte, los efluentes líquidos se vuelcan en el estuario, luego del pasaje por las piletas de tratamiento, proceso que cumple y se encuadra dentro de la Resolución 336/03 de la Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires⁽⁸⁾.

En Profertil somos conscientes de la presión existente sobre los recursos hídricos, por eso hacemos foco en el análisis de medidas para optimizar y gestionar mejor el uso de este recurso vital. Desde 2020 venimos avanzando en la determinación de la huella hídrica de la Urea Profertil de la cuna hasta su distribución, y continuamos trabajando en este sentido para contar con datos certeros que nos permitan evaluar tendencias y tomar decisiones con el fin de favorecer la mejora en la gestión de este recurso escaso.

⁽⁸⁾ No hemos sufrido derrames significativos durante el periodo del informe. Tampoco hemos tenido incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua.

Detalle	2021	2020	2019
Volumen total agua cruda captada (m ³) ^(*)	7.518.618	8.696.020	8.086.837
Ahorro de agua por recupero de purga torre enfriamiento (m ³)	332.897	353.755	597.432
Porcentaje de agua reutilizada de purga de torre de enfriamiento	4%	4%	7%
Agua reutilizada de contralavados (m ³)	97.808	359.160	1.315.752
Porcentaje de agua reutilizada de contralavados	1%	4%	16%
Agua reutilizada de purga torre Urea (m ³)	260.164	223.930	433.485
Ahorro de agua por recuperar purga de Torre de Urea	4%	3%	5%
Agua residual volcada (m ³)	2.687.940	3.279.744	3.269.232
Agua semirrecuperada de lavado de granulación (t)	1.797	4.016	1.003

^(*) El agua consumida es igual a la extraída porque el efluente es descargado al mar y no al dique de donde es la fuente de extracción.

5.2.3 RESIDUOS

Como consecuencia de nuestros procesos productivos, generamos residuos que son monitoreados por el área de Medioambiente, Salud y Seguridad, verificando el cumplimiento con las normas legales aplicables.

Gestionamos los residuos sólidos siguiendo un procedimiento interno, el cual permite la identificación, el registro y el control desde los puntos de generación, recolección, clasificación y tratamiento o disposición final. Nuestro orden de prioridad es eliminar o minimizar la generación, la reutilización, el reciclado y, por último, el tratamiento y la disposición final (cuando lo anterior no sea posible). Renovamos, anualmente, ante la autoridad de aplicación, la declaración jurada de residuos peligrosos y mantenemos un convenio con la Municipalidad de Bahía Blanca para la disposición de residuos sólidos reciclables: papeles, maderas y plásticos.

Residuos gestionados según tipo y método de tratamiento ^(*)	2021	2020	2019
Residuos peligrosos (t)	2.069	808	863
Residuos no peligrosos (t)	3.040	753	642
Total de residuos a disposición final (t)	5.109	1.561	1.505
Residuos patogénicos (kg)	334	105	74
Residuos reciclados (t)	1.545	21	91
% Residuos reciclados	30%	1%	6%
Residuos peligrosos reciclados (t)	78	-	-
% Residuos peligrosos reciclados	4%	-	-

^(*) El aumento de residuos generados se debe a los dos meses de Parada de Planta.



Buscamos disminuir nuestro impacto cerrando el ciclo de vida de los recursos, de forma que se produzcan los bienes y servicios necesarios al tiempo que se reduce el desperdicio. En ese sentido durante la Parada de Planta 2021:

- **Se donaron aproximadamente 400 m³ de material refractario inerte** proveniente del F-201 a la municipalidad (para relleno de terrenos municipales).
- **Se drenaron 45.000 l. de aceite de centralinas** que fueron enviados a una empresa que produce combustibles alternativos basados en residuos industriales, para ser utilizados en hornos de clinker.
- **Se donaron 58,8 t. de madera** a distintas instituciones de Bahía Blanca y zona para su reutilización para la fabricación de muebles y artesanías o para ser quemados como leña.
- **Se enviaron 9.248 kg. de cartón y papel a un reciclador** y el valor económico de ese material se dona al centro Luis Braille.
- **Se enviaron 1.417 tambores vacíos a un operador** para su lavado y reutilización.
- **Se enviaron 6.471 kg. de baterías** agotadas a un operador para su recuperación.
- **Se gestionaron las siguientes ventas.**

365,9 t.
de chatarra.

10,33 t.
de aluminio.

30,9 t.
de acero inoxidable.

9,14 t.
de motores eléctricos.

1,44 t.
de cables.

6 DESEMPEÑO SOCIAL

6.1 NUESTRO EQUIPO



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5 y 6

Temas Materiales: Prácticas Laborales, Salud y Seguridad de la Planta

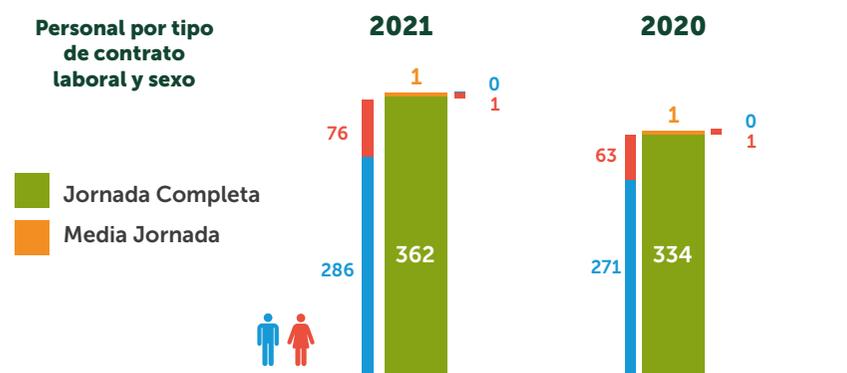
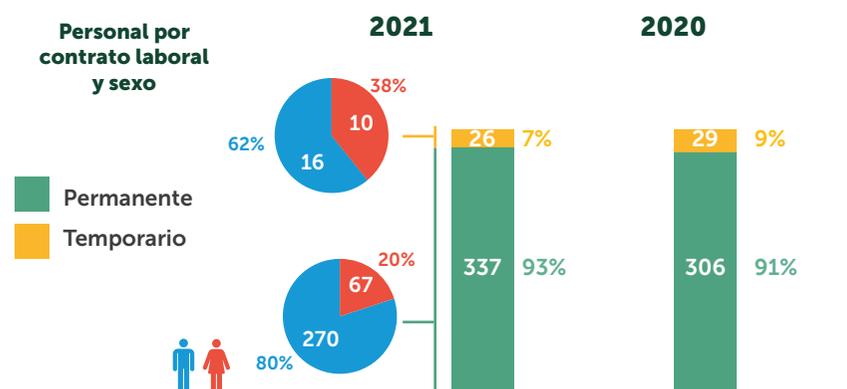
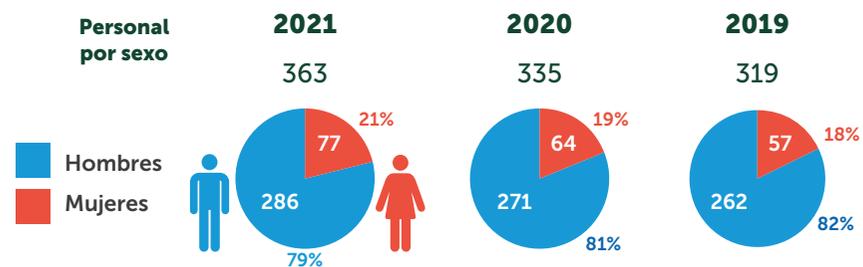
GRI 102-8, 102-41, 103-2, 103-3, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

SASB RT-CH-320a.1., RT-CH-320a.2.

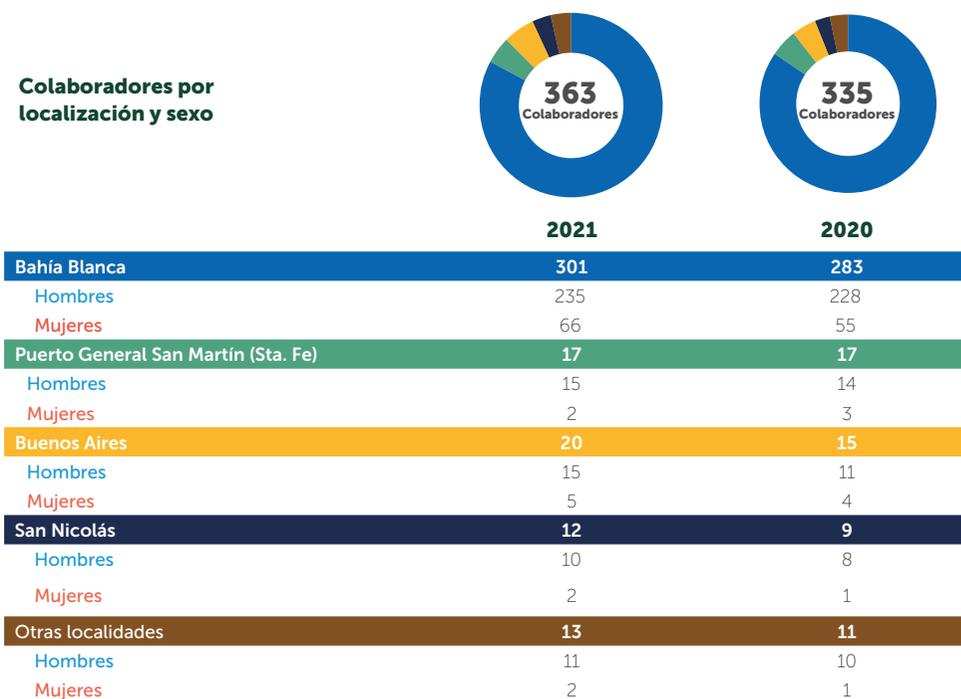
6.1.1 UN EQUIPO QUE SE NUTRE DE PERSONAS VALIOSAS

CONSTRUIMOS EQUIPOS QUE, CON SU TRABAJO, CUIDAN LA TIERRA, PARA PRODUCIR MEJORES ALIMENTOS PARA EL MUNDO.

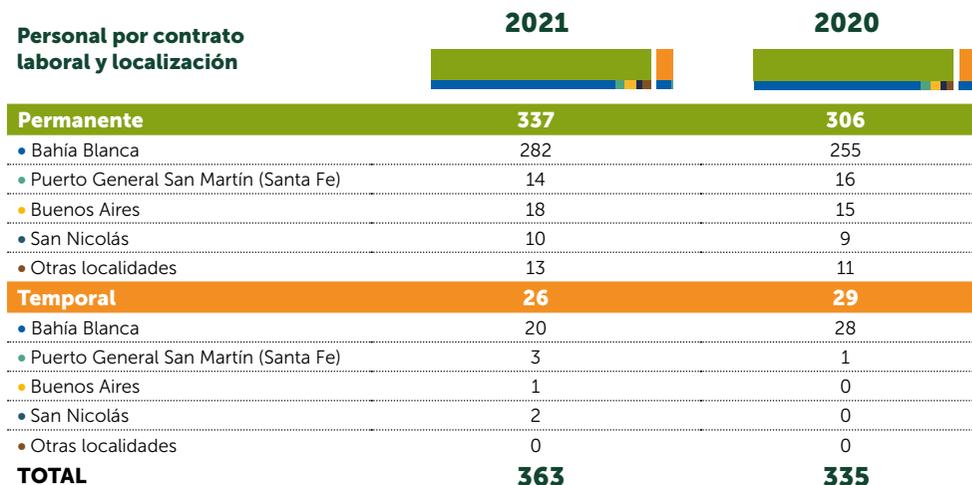
En Profertil estamos convencidos de la gran responsabilidad que tenemos en gestionar una empresa económica, ambiental y socialmente responsable. Ese compromiso se construye día a día junto a nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras y está basado en políticas y prácticas de Recursos Humanos, que impulsan y promueven el desarrollo individual y el crecimiento de los equipos de trabajo.



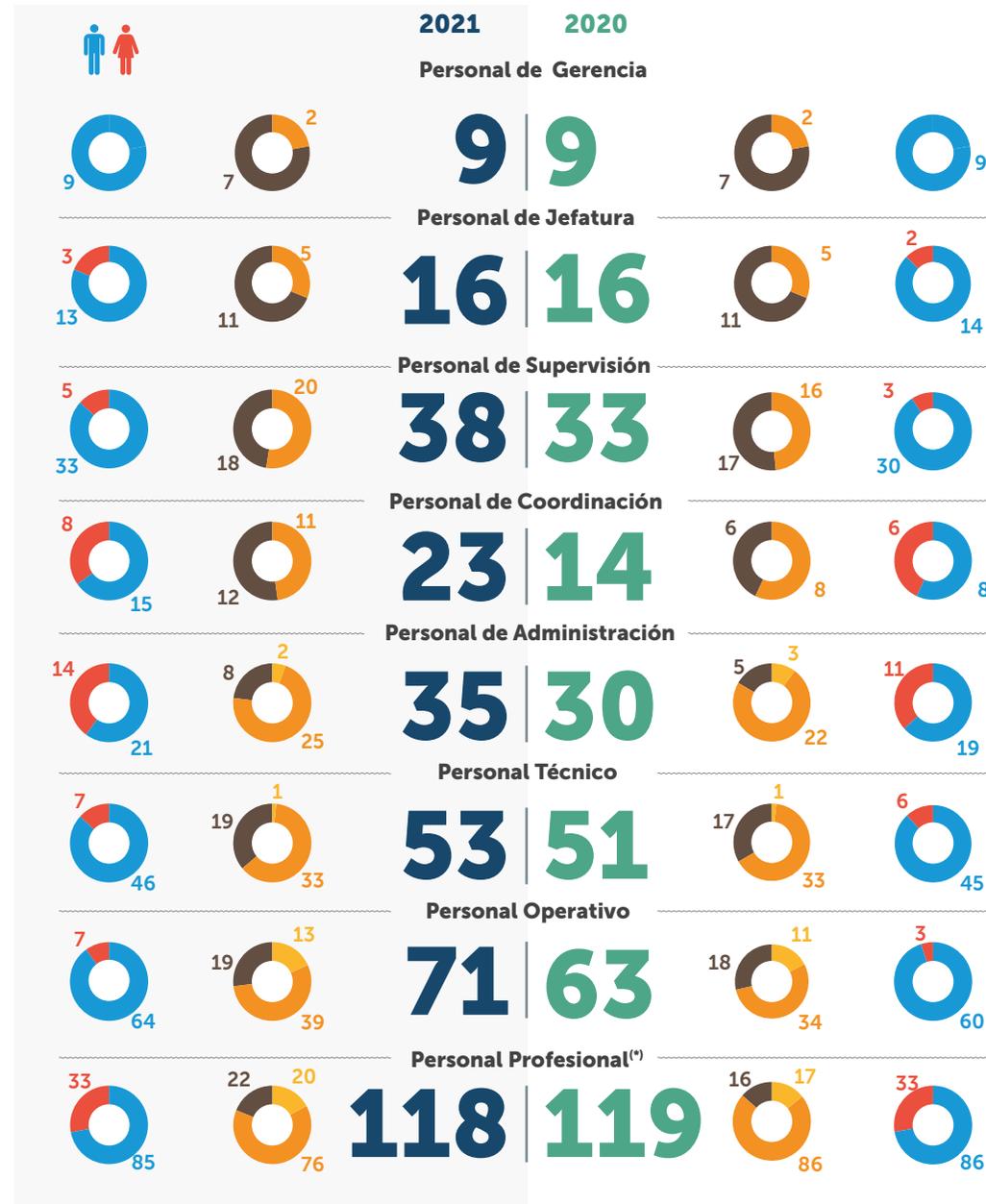
Colaboradores por localización y sexo



Personal por contrato laboral y localización



Personal por categoría laboral, grupo de edad y sexo



* La categoría Profesional incluye analistas, ingenieros, representantes de territorios.



2021: Un nuevo año marcado por los impactos de la pandemia del COVID-19.

Desde 2020, la gestión de personas viene experimentando una transformación en sus procesos y prácticas, impulsada por los efectos generados por la pandemia del COVID-19. Como consecuencia de ello, en 2021, el Comité de Crisis COVID-19 continuó desarrollando los ajustes requeridos en cada una de las áreas de la Compañía, para asegurar la continuidad operativa de los distintos procesos.

ENTRE TODAS LAS PERSONAS LOGRAMOS CUMPLIR EL OBJETIVO PRIMORDIAL: ASEGURAR LA CONTINUIDAD OPERATIVA DE UNA PLANTA QUE FUE CONSIDERADA ESENCIAL DESDE EL INICIO DE LA PANDEMIA, POR SU ALTO IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS.

Durante este año, se evidenció una baja en los indicadores epidemiológicos y un avance significativo de la campaña de vacunación a nivel nacional, que facilitaron un retorno seguro a las oficinas; así, se generó un mayor grado de presencialidad. Para facilitar este regreso, se realizaron adecuaciones edilicias: colocación de cámaras termográficas en los ingresos, separación de boxes de trabajo, instalación de purificadores de aire e instalación de un sistema de reserva de espacios de trabajo. Al mismo tiempo, todos los equipos se capacitaron sobre los protocolos de cuidados y las medidas de seguridad.



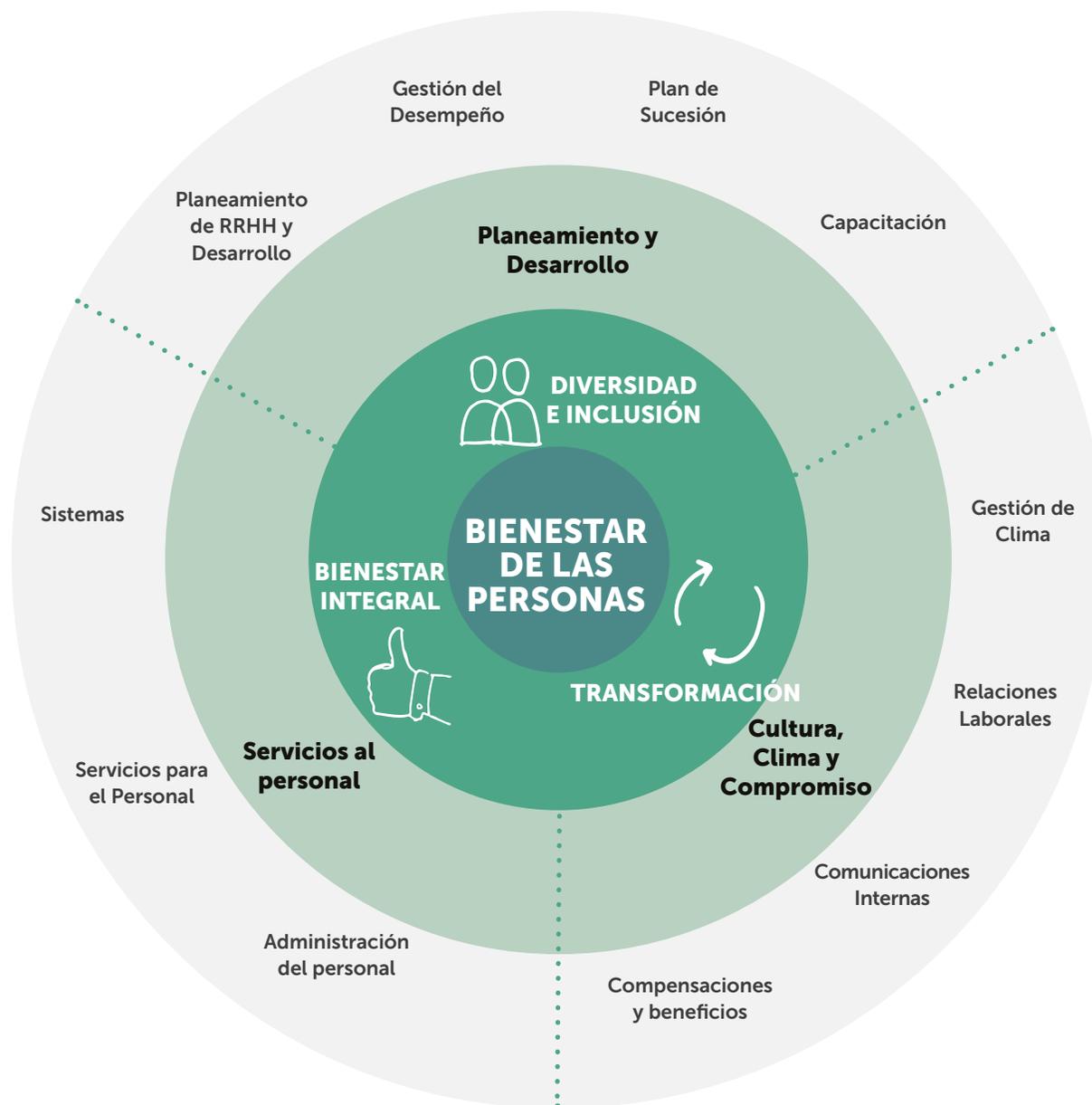
6.1.2 GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Estamos convencidos de que, para lograr los mejores resultados y acompañar a la Organización hacia la transformación que estamos impulsando, necesitamos del compromiso de todas las personas que la componen. Por ello, enmarcamos la gestión de los recursos humanos en un **Sistema Integral de Gestión de las Personas**, que busca la mejor adaptación entre la Organización y sus colaboradores y colaboradoras, con el propósito de alcanzar los objetivos asociando los diferentes procesos.

Este sistema está sustentado en un **Modelo de Gestión por Competencias** y se apoya en el rol fundamental que tienen los líderes como catalizadores de la cultura. Por su lado, la Gerencia de Recursos Humanos desarrolla acciones y brinda servicios que alimentan los objetivos estratégicos de la Compañía, generando soporte y apoyo metodológico a quienes lideran los equipos de trabajo.

Las prácticas, que impulsa el área de Recursos Humanos, están orientadas a agregar valor a nuestro capital humano, promoviendo el compromiso de cada integrante del equipo con el alcance de sus objetivos profesionales y potenciando que el trabajo se convierta, así, en un factor clave para el bienestar y la realización de cada persona.

La gestión de las personas está alineada a **3 ejes estratégicos** transversales: **Diversidad e Inclusión, Bienestar Integral y Transformación**, que marcan el rumbo de nuestras acciones a partir de 3 procesos claves y de sus subprocesos.



6.1.2.1 EJES ESTRATÉGICOS

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En Profertil fomentamos una cultura de trabajo en donde la diversidad y la inclusión son prioridades, para que las oportunidades sean iguales para todas las personas que forman parte de la Compañía, sin importar el género, las creencias, las elecciones sexuales, la edad u otras características personales.

Para sostener y fomentar un ambiente diverso e inclusivo, definimos nuestra Política de Diversidad e Inclusión, puesta en conocimiento en nuestro manifiesto:





Nuestro marco normativo, integrado por el Código de Conducta y Ética y la Política de Diversidad e Inclusión, establece los principales lineamientos necesarios para que cada persona se comprometa en sostener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia o discriminación, ya sea entre colegas, superiores o clientes, y promueva el bienestar integral de las personas.

La igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad y un Derecho Humano fundamental. Desde Profertil, estamos comprometidos por seguir avanzando en este camino, aunque somos conscientes de que la cadena agroindustrial, a la que pertenecemos, tiene grandes desafíos por delante en este sentido.

En 2021 incrementamos la participación en asociaciones y grupos de colegas, como el Club IFREI (Centro Conciliación Familia y Empresa del Instituto Argentino de Empresas) y la Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de Industrias Química y Petroquímica de Argentina, para nutrirnos de buenas prácticas, compartir experiencias e impulsar una sociedad más equitativa.

Otro hito importante, que acompaña nuestro accionar responsable, fue el diseño e implementación de un Protocolo de Acción Frente a los Casos de Violencia en Relaciones Vinculares, aprobado por el Equipo de Dirección, con el objetivo de acompañar a las personas que atraviesan una situación de violencia en el ámbito privado, con un enfoque integral, respetando la privacidad y la autonomía individual.

A través de esta iniciativa, procuramos que el ámbito laboral sea un facilitador, para que la persona que sufre de cualquier tipo de violencia (física, verbal y/ o psicológica), proveniente de su grupo familiar o entorno cercano, reciba acompañamiento y contención. Para implementar este Protocolo y facilitar su abordaje, se capacitó al equipo de Recursos Humanos y se realizaron campañas de sensibilización y comunicación sobre la violencia.

Por otro lado, en el marco de la semana del amor, el 16 de febrero brindamos el taller #AmoresLibresdeViolencia, para adolescentes mayores de 14 años que forman parte de la familia de nuestro personal. Este encuentro virtual estuvo a cargo de una psicóloga especialista en género, quien los/as invitó a dialogar sobre las relaciones amorosas y construir una nueva mirada sobre sus vínculos.

A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIA EN RELACIONES VINCULARES, BUSCAMOS IMPULSAR ESTOS CONTENIDOS MÁS ALLÁ DE LOS MUROS DE LA ORGANIZACIÓN, BRINDANDO HERRAMIENTAS CONCRETAS DE PREVENCIÓN Y CONTENCIÓN A LOS/AS MÁS JÓVENES.



BIENESTAR INTEGRAL

Sabemos que las personas son el centro de la Organización hacia la transformación que estamos impulsando. Definir el bienestar como eje nos empuja a buscar prácticas y acciones que generen valor para nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras.

Bienestar integral implica concebir a las personas como seres multidimensionales y reconocer que el trabajo es una esfera más de la vida, en la cual se puede alcanzar la plenitud más allá de la retribución económica. Durante 2021, impulsamos las siguientes iniciativas:

- **Encuesta de Bienestar y Compromiso:** a través de una herramienta on line, que garantiza la confidencialidad, implementamos una encuesta para relevar aspectos vinculados al bienestar individual, organizacional y el compromiso de nuestra gente. La favorabilidad, relevada en cada dimensión, se encuentra entre los valores más altos de Profertil y el indicador sobre el orgullo de trabajar en la Compañía asciende a 90%. Este año, se incorporó en la encuesta una nueva pregunta: "En una escala del 0 al 10, ¿recomendarías tu empresa como lugar para trabajar?". Esta permite obtener el NPS (Net Promoter Score por sus siglas en inglés) y conocer cuántas personas están dispuestas a recomen-

dar, de forma activa, a Profertil como un buen lugar de trabajo. El puntaje obtenido de NPS fue de 55. Es un valor muy alentador, ya que las mejores organizaciones logran superar el 40.

- **Desarrollo de Personas:** con el foco puesto en privilegiar el desarrollo de las personas, el 32% de las vacantes de puestos permanentes se cubrieron con candidatos/as internos/as, brindando, de esta manera, oportunidades de carrera a los colaboradores y a las colaboradoras. Si se considera al personal de empresas contratistas de Profertil, que ingresó en posiciones permanentes, el indicador de movilidad interna asciende a 48%.

- **Programa de Líderes:** confiados en el rol clave de los líderes en la transmisión y el sostenimiento de la cultura organizacional, llevamos adelante el Encuentro de Líderes (en el que participaron 52 personas), para abordar los desafíos en la conducción de equipos en un contexto cambiante e incierto, a través de un esquema 100% virtual.

- **Capacitación Corporativa:** continuamos con el programa de capacitación corporativa llamado ProSoft. Pusimos a disposición, de nuestros recursos humanos, 5 talleres abiertos y de participación voluntaria, para desarrollar habilidades profesionales: Autodesempeño, LinkedIn, Presentaciones Efectivas, Reportes SAP y Colaboración en Esquemas de Trabajo Mixto.

- **Realizamos exámenes médicos a todo el personal, adicionales a los exigidos por ley.** Además, se realizaron chequeos específicos como ecografía mamaria y mamografía a las colaboradoras. A partir de los resultados obtenidos, se definieron planes preventivos, actividades de capacitación, comunicación y sensibilización de buenos hábitos para el cuidado de la salud y un seguimiento permanente por parte del médico laboral de la Compañía.

- **Caja del Día de la Niñez:** acompañamos la celebración de este día con la entrega de un kit de preparación de desayuno para compartir en familia. Para el desarrollo de esta acción y para revalorizar el eje de Diversidad e Inclusión, los kits fueron realizados por diversas ONG locales, que abordan la inclusión de personas con discapacidad en su gestión.

- **Entrega de Kits Sanitizantes:** reforzando el compromiso por la higiene y la seguridad de nuestra gente, enviamos kits provistos con alcohol, sanitizantes, barbijos y elementos de protección a todos los hogares.

- **After de Fin de Año:** el objetivo del encuentro fue celebrar los logros y volver a encontrarnos, donde pudimos compartir y festejar juntos el cierre de otro importante año.

TRANSFORMACIÓN

Hace 3 años, comenzamos a orientar la gestión de las personas con un enfoque hacia la transformación e innovación, tanto de la Organización como de nuestras prácticas. Somos conscientes de que, en un entorno dinámico y cambiante, necesitamos reinventarnos y transformarnos.

En este sentido, desde la Dirección, continuamos desarrollando acciones que alimentan los objetivos estratégicos de la Compañía, generando valor y promoviendo el sentido de pertenencia de nuestro personal.

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL BUSCAN MANTENER EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN UN CONTEXTO DE CAMBIO, FOMENTAR LA DIVERSIDAD E IMPULSAR LOS VÍNCULOS SALUDABLES Y EL BIENESTAR.

Durante este año, fue necesario mantener los canales de comunicaciones activos, con contenido que dieran sentido y seguridad a las personas. Frente a este escenario, trabajamos junto con el área de Servicio Médico y el Equipo de Dirección, para acompañar a través de comunicados, videos, notas, recomendaciones y cuidados necesarios, y diseñando nuevos procedimientos para la gestión.

Por otro lado, junto con la Gerencia de Planeamiento, Insumos Estratégicos y Control de Gestión, iniciamos un proceso de Transformación de Estrategia y Cultura Organizacional, con el objetivo de construir una visión compartida sobre cómo imaginamos nuestra Organización **"Profertil 2025"**. Para ello, tuvimos que definir los escenarios, los lineamientos estratégicos y las capacidades requeridas, para elaborar el plan estratégico para los próximos 5 años y desarrollar la cultura organizacional necesaria para dar soporte a esta nueva visión.



6.1.2.2 PROCESOS CLAVES

PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

PLANEAMIENTO DE RR. HH. Y DESARROLLO

En Profertil nos ocupamos de que cada persona adquiera las competencias genéricas y técnicas necesarias para cumplir, de manera satisfactoria, con los estándares esperados para el puesto. Conforme a ello, y para impulsar su desarrollo y promover la retención de los talentos, llevamos adelante diversos procesos:

- Sistema de gestión de desempeño
- Entrevistas de desarrollo individual
- Capacitación
- Encuentros periódicos con los niveles de supervisión
- Evaluación de competencias
- Gestión de bienestar y compromiso

DURANTE 2021, EL 32% DE LOS PUESTOS PERMANENTES FUERON CUBIERTOS CON CANDIDATOS/AS INTERNOS/AS. SI CONSIDERAMOS AL PERSONAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS, QUE INGRESÓ EN POSICIONES EFECTIVAS, EL INDICADOR DE MOVILIDAD INTERNA ASCIENDE A 48%.

Movilidad interna – apertura por género	2021	2020	2019
Porcentaje de mujeres (empleadas de Profertil) que accedieron a puestos vacantes	27%	35%	18%



CAPACITACIÓN

El modelo de liderazgo, basado en la Gestión de Competencias y nuestros Valores, permite focalizar el Programa de Capacitación Corporativa, brindando oportunidades para todos los niveles de la Organización, a través de diversos talleres basados en cinco dimensiones:



Los líderes son catalizadores de la cultura organizacional, su rol es estratégico para su transmisión y sostenimiento.



Total de horas de capacitación

	2021	2020	2019
Por sexo	21.208	15.155	19.940
Hombres	14.846	11.518	-
Mujeres	6.362	3.637	-

Por categoría laboral

	2021	15.155	19.940
Gerencias	935	407	-
Jefaturas	2.220	724	-
Supervisión	1.344	1.493	-
Coordinación	2.045	633	-
Administrativos	3.096	1.357	-
Técnicos	4.148	2.307	-
Operativos	6.894	2.850	-
Profesionales	5.383	5.383	-

Promedio de horas de capacitación

	58	45	62
Hombres	52	43	-
Mujeres	83	57	-

Apertura por tipo de capacitación (hs)

	2021	2020	2019
Corporativa 	5.726	4.092	5.380
Técnica 	10.310	7.303	12.260
MASS 	5.172	3.760	2.300
TOTAL	21.208	15.155	19.940

Durante 2021, desarrollamos un **Encuentro de Líderes**, con formato 100% virtual, cuyo objetivo fue brindar herramientas para acompañar a las personas y a los equipos a enfrentar el complejo escenario cambiante e incierto que hemos tenido que atravesar. Para el desarrollo de esta actividad, invitamos al atleta olímpico Santiago Lange, para conversar y profundizar sobre inspiración, planificación, resiliencia, nuevos desafíos y cambios. Por otro lado, aquellos colaboradores y aquellas colaboradoras que asumieron posiciones de liderazgo, también participaron de programas desarrollados en reconocidas instituciones educativas.

Además, promovemos el desarrollo de actividades de capacitación que acompañan la incorporación de competencias técnicas, para mejorar el desempeño en los puestos actuales siguiendo las actualizaciones tecnológicas, y para preparar a los colaboradores y a las colaboradoras para ocupar otros puestos en la Empresa.

A lo largo de este año, también, continuamos impulsando el **Sistema de Formación y Acreditación de Competencias MASS**, para la capacitación en temas de medio ambiente, salud y seguridad, capacitando al 100% de la nómina.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

EL 100% DE NUESTRO EQUIPO CUENTA CON SU CORRESPONDIENTE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL.

El proceso de Gestión de Desempeño incluye los resultados alcanzados y las competencias genéricas que requiere demostrar cada persona para lograrlo, contribuyendo, de este modo, al cumplimiento de los objetivos de la Organización. A partir de los resultados obtenidos, se elaboran diferentes planes de acción, que involucran a los recursos humanos: promociones, capacitaciones y políticas de remuneraciones; también, se establecen sus metas y objetivos para el año entrante.

PLAN DE SUCESIÓN

CONECTAMOS TALENTO PARA PROYECTAR EFICIENCIA.

El objetivo fundamental de contar con un **Plan de Sucesión** es garantizar la continuidad de la gestión organizacional, contando, adecuadamente, con personas preparadas para asumir posiciones gerenciales dentro de la empresa con éxito en el corto, mediano y largo plazo. En 2021, el Equipo de Dirección realizó dos reuniones de revisión del Plan de Sucesión, en las que se definieron acciones de desarrollo para las personas sucesoras.

CULTURA, BIENESTAR Y COMPROMISO

RELACIONES LABORALES

En Profertil promovemos la libertad de asociación sindical y mantenemos un diálogo abierto y permanente con nuestros representantes sindicales.

El 27% de nuestra gente está encuadrada en el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, con el cual tenemos suscripto un convenio colectivo de trabajo por empresa, con vigencia hasta diciembre 2023. En dicho convenio, las partes se comprometen a que los trabajadores y las trabajadoras desarrollen sus tareas en un ambiente seguro, próspero y de respeto por su dignidad, aspirando a que su calificación profesional contribuya a los procesos de mejora continua, así como a la rentabilidad de la producción.

Colaboradores	2021	2020
Fuera de Convenio	73%	73%
Dentro de Convenio	27%	27%



COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Nuestra Política de Compensaciones se basa en la equidad interna y en la competitividad externa y, entre sus objetivos, busca promover proactivamente la retención de nuestros recursos humanos según los criterios de desempeño, la criticidad del cargo y las competencias de la persona ocupante. A partir de esta definición, se brindan reconocimientos monetarios y no monetarios a lo largo del período.

CONTAMOS CON UN PROGRAMA ANUAL DE REMUNERACIÓN VARIABLE PARA TODA LA DOTACIÓN, EL CUAL RECONOCE LOS RENDIMIENTOS INDIVIDUALES MEDIDOS A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.



DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS



PRÉSTAMOS AL PERSONAL



21 DÍAS DE VACACIONES
PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES



LACTANCIA EXTENDIDA



SOFT LANDING PARA MADRES



REINTEGROS EN CLUB Y GIMNASIO



FLEXTIME DE BANDA DE INGRESO/ EGRESO



AYUDA ESCOLAR



HORARIO FLEXIBLE DE VERANO



EXTENSIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD
15 DÍAS PARA EL PADRE, QUE PUEDEN SER TOMADOS DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIDA DE SU HIJO/A

Permiso Parental	2021
Personal que gozó de su licencia	16
Hombres	13
Mujeres	3
Personal que regresó luego de la licencia	16
Hombres	13
Mujeres	3
Tasa de regreso al trabajo	100%



COMUNICACIONES INTERNAS

La comunicación interna es una de las herramientas más importantes con las que cuenta una organización: facilita la coordinación y fluidez en las relaciones humanas, aumenta la productividad y la eficiencia en las tareas, genera un ambiente de trabajo agradable y evita conflictos y malentendidos.

La cultura de Profertil promueve el diálogo abierto y franco, para formar un vínculo transparente y sostenible entre todos los trabajadores y las trabajadoras que integran la Compañía. En este sentido, disponemos de diferentes herramientas:

- **Casilla de e-mail** de comunicaciones internas.
- **Pronet**: la Intranet de la Empresa.
- **Microsoft Teams**: para realizar reuniones virtuales y eventos corporativos.
- **Diálogos abiertos**.
- **Instagram Interno** para compartir novedades.
- **Revista interna "Todos Nosotros"**, de edición anual.
- **Cartelera digital** ubicada en los principales edificios de cada localidad.
- **Salas de videoconferencias** para reuniones a distancia entre las diferentes oficinas.
- **Reuniones de comunicación corporativa**: encuentros para presentar los avances respecto de los objetivos de la Compañía.
- **Encuesta de bienestar y compromiso**.

GESTIÓN DE BIENESTAR Y COMPROMISO

Desde los inicios de la Compañía, el clima organizacional fue un eje clave en la gestión de las personas, por lo que, desde 2003, se llevan adelante diferentes encuestas y herramientas para su medición y gestión.

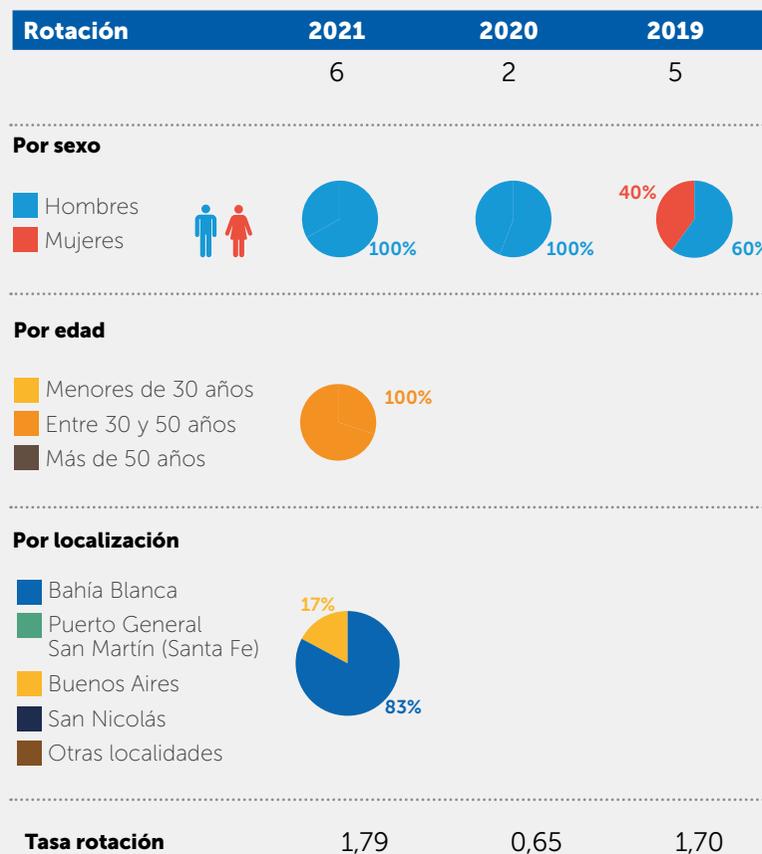
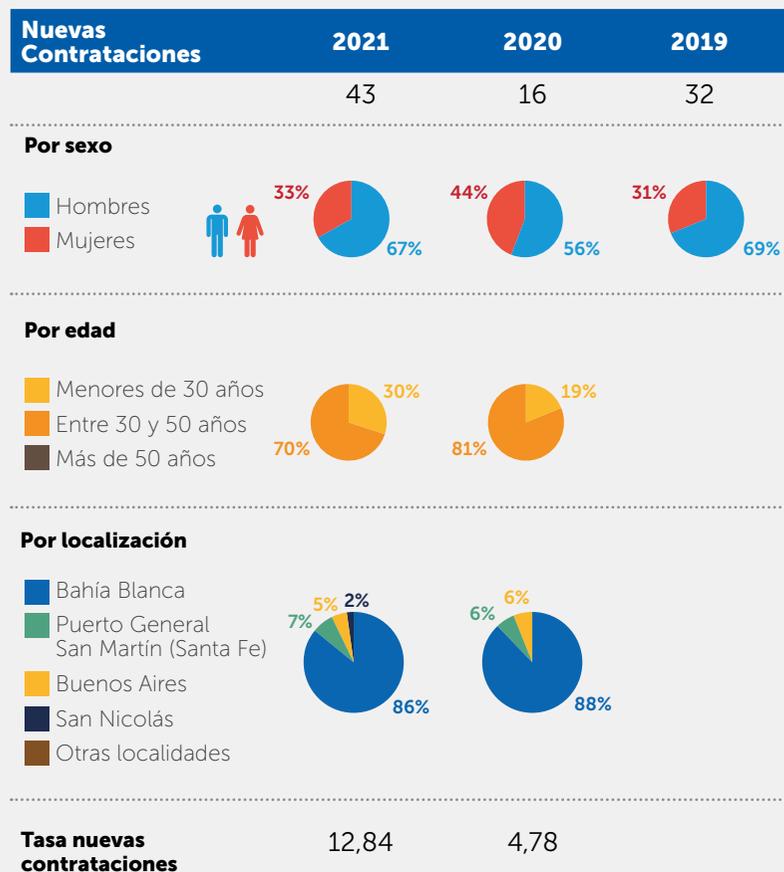
En 2020, durante la pandemia, se implementó un cuestionario para toda nuestra gente, para relevar cómo estaba transitando la pandemia y el aislamiento social, y su percepción respecto de cómo es trabajar en ese contexto. Se indagó sobre aspectos referidos a la organización del trabajo, el liderazgo, el tiempo familiar y laboral, y el bienestar y la salud. De esta experiencia, aprendimos la importancia de una mirada holística de las personas y, por ello, a partir de 2021, comenzamos a hablar de bienestar.



SERVICIOS AL PERSONAL

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Profertil promueve acciones para garantizar procesos ágiles y el cumplimiento de las normativas vigentes. Trabajamos para mantener completa y actualizada la documentación del personal y gestionar el proceso de liquidación de haberes, cumpliendo con las normas legales vigentes y los procedimientos internos de la Compañía.



SERVICIOS PARA EL PERSONAL

Además de los beneficios que ofrece la Compañía, Profertil trabaja en acciones que tienen como objetivo facilitar la gestión diaria de sus equipos de trabajo. Ello incluye: servicio de traslados, comedor en planta, refrigerios, ropa de trabajo.

SISTEMAS

Durante 2021, el área de Sistemas continuó trabajando en distintos proyectos para mantener la plataforma informática robusta, segura, confiable y actualizada, acompañando al negocio en todos los desafíos que se presentaron.

Para hacer más eficientes los medios de contacto y generar cercanía a pesar de las distancias, se mejoraron los insumos informáticos y los equipos de comunicación. Al mismo tiempo, se mantuvieron muchos de los proyectos ejecutados durante 2020, como la implementación de APPTO, una aplicación para que los empleados y las empleadas, que asistieran a la planta, pudieran hacer su declaración jurada de salud de manera electrónica y sistematizada, así como el portal de clientes.

También, junto a los equipos de Marketing y Relaciones Institucionales, el área de Sistemas trabajó en la construcción de la imagen corporativa y con otras áreas para agilizar los procesos inherentes a su gestión: recursos humanos, operaciones industriales, permisos de trabajos en planta y administración de insumos de laboratorio. Además, el equipo continuó desarrollando los sistemas EBI, que permiten registrar el personal en planta, el sistema de confinamiento y el DVM, sistema para monitoreo de cámaras; todo ello, bajo los más estrictos controles de seguridad informática.



6.1.3 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión, que está certificado por las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, nos ocupamos de la salud individual y organizacional, y promovemos el trabajo seguro, que cuida la integridad de cada trabajador/a, compañeros/as, familias, instalaciones y ambiente.

Nos esforzamos por lograr el compromiso de la totalidad de nuestro personal; para ello, realizamos reuniones formales con representantes de seguridad y medioambiente del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQP-yA), con el objeto de mejorar, continuamente, las condiciones laborales de la Compañía y la salud de nuestra gente.

La Gerencia de Medio Ambiente, Salud y Seguridad desarrolló una estrategia específica al crear un sector que se dedica a tratar temas de salud ocupacional en concordancia con las necesidades laborales, médicas, operativas y legales. Anualmente, realiza un estudio del ambiente laboral, tendiente a detectar y a corregir desvíos, y a examinar el confort y la seguridad de los puestos de trabajo, a través de diferentes mediciones (iluminación, ruidos, vibraciones y componentes químicos en el aire). De esta forma, continuamos con el Plan de Ergonomía Integrado, que permitió incluir a todos los niveles y las áreas de la Planta en estos temas.

PRESENTAMOS EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL ÁMBITO RURAL, PARA TRABAJAR JUNTO A TODA LA CADENA AGROINDUSTRIAL POR EL MISMO OBJETIVO.

Como parte de los programas de desarrollo organizacional, en 2021 retomamos la realización de exámenes médicos a toda nuestra nómina (adicionales a los exigidos por ley) y exámenes

específicos, como ecografía mamaria y mamografía para el personal femenino⁹. Con los resultados obtenidos, se establecen indicadores que nos permiten trabajar en planes de sensibilización y acciones preventivas.

Como muestra de ello, nuestra campaña de vacunación antigripal genera un gran impacto, no solo en nuestro personal, sino también en sus familias.

Campañas de Vacunación	2021	2020	2019
Campaña de Vacunación Anual Antigripal	145	178	138
Colaboradores	213	195	143
Familiares Directos	358	373	281

Promovemos un ámbito laboral seguro y saludable; generamos sensibilización a partir de información que, periódicamente, se envía en forma electrónica y desarrollamos prácticas presenciales en RCP y primeros auxilios con ayuda de simuladores, a la par que brindamos otras instancias de capacitación presenciales y virtuales. Los principales temas abordados son:

- **Reanimación cardiovascular (RCP) y primeros auxilios.**
- **Prevención cardiovascular y vida saludable.**
- **VIH Sida y otras enfermedades de transmisión sexual (ETS).**
- **Efectos del tabaco sobre la salud.**
- **Drogas de abuso.**

Tomando como referencia las estadísticas de la OMS y SEDRONAR, consideramos que la detección de situaciones de consumo de alcohol y drogas, así como la posibilidad de acceso a tratamientos y programas de rehabilitación, pueden impulsarse desde los ámbitos laborales. Por ello, implementamos una Polí-

⁹ Con motivo de la pandemia, en 2020 no se realizaron los exámenes médicos.

tica de Prevención y Control de Adicciones, que se inspira en el cuidado de las personas, en un abordaje digno, respetuoso y en la confidencialidad de los datos. Se realizaron 158 controles de alcohol y drogas, hallándose sólo un caso positivo de alcohol.

	2021	2020	2019
Cantidad de Testeos	158	20	126
Cantidad de capacitaciones sobre drogas de abuso	307	306	314

A raíz del contexto de pandemia, en 2020 se redujeron los testeos.

Desde 2019, contamos con la certificación como **Ámbito Laboral Preventivo de Consumos Problemáticos de Alcohol y Drogas otorgada por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR)**. De esta forma, somos la **primera Compañía de Bahía Blanca y la segunda empresa privada del país en tener esta certificación**.

Nuestras instalaciones están equipadas con sistemas automáticos de detección de eventuales inconvenientes de seguridad, como fuga de gases, incendios y temperatura elevada en los equipos. También, contamos con una Brigada Interna de respuesta a emergencias y bomberos profesionales, y participamos, junto con otras compañías vecinas y organismos públicos, del Programa de Emergencias Tecnológicas de Bahía Blanca (Proceso APELL).

Como es habitual dentro de las actividades del área, y en conjunto con el responsable de capacitación de Operaciones Industriales, se cumplió con el Programa de Entrenamientos Básicos de Brigadas de Planta. Teniendo en cuenta los protocolos establecidos para la prevención del COVID-19, se han desarrollado encuentros presenciales con el personal de Brigadas, para proporcionar los módulos de entrenamiento básicos planificados para el año.

El personal que trabaja con productos peligrosos es capacitado y entrenado para minimizar cualquier exposición; además, para concientización del riesgo, se prepara información de divulgación, fichas de datos de seguridad de las sustancias y cartelera en los sitios donde se encuentra el producto. Simultáneamente, se evalúa el riesgo y se mide la presencia en el ambiente de los Agentes de Riesgo con los que se trabaja. Estos contaminantes son controlados según el siguiente criterio:

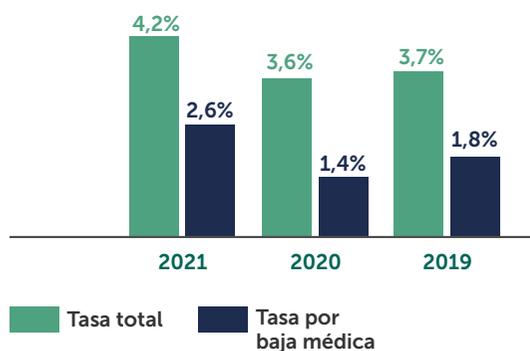
- **1°** Eliminarlos o cambiarlos por otros menos peligrosos.
- **2°** En caso de no poder cumplir con el punto 1°, reducirlos y minimizarlos.
- **3°** Si no puede eliminarse o reducirse el Agente de Riesgo, protegemos la fuente donde se encuentra este contaminante para evitar contactos.
- **4°** Finalmente, entregamos elementos de protección personal para proteger la exposición del trabajador o la trabajadora y, también, verificamos cómo disminuir los plazos de contacto.

Si se evalúa que, de todos modos, puede haber exposiciones, se realizan controles médicos periódicos.

INDICADORES

Trabajamos para crear y mantener un ambiente laboral adecuado en relación con la salud y la seguridad, mediante la identificación y la neutralización de los factores de riesgo. El resultado de nuestro compromiso se refleja en los bajos índices de accidentabilidad obtenidos, comparados con otras empresas del Polo Petroquímico de Bahía Blanca y el benchmarking con el International Fertilizer Industry Association (IFA).

Ausentismo



Tasa total de incidentes registrables (TRIR)

	2021	2020	2019
Personal Propio	3	2	1
Accidente con baja	0	0	1
Accidente sin baja	1	0	0
Primeros auxilios	2	2	0
Personal Contratistas	27	4	11
Accidente con baja	2	1	1
Accidente sin baja	0	0	0
Primeros auxilios	25	3	10

Lesiones por Accidente Laboral y Dolencias y Enfermedades laborales

2021

Personal Propio

Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Lesiones por accidente laboral registrables	0
Número de horas trabajadas	854.552
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables ¹⁰	0
Personal Contratista	
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Lesiones por accidente laboral registrables	2
Número de horas trabajadas	1.544.739
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables ¹¹	0

2021

LTI (número de accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas)	0,17
TRI (número de accidentes totales reportables por cada 200.000 horas trabajadas)	0,25

¹⁰ Profertil tuvo 25 casos de COVID-19 positivo de personal propio durante 2021 que, según la Legislación Argentina, son "Presunta Enfermedad Profesional".

¹¹ Profertil tuvo 97 casos de COVID-19 positivo de contratistas durante 2021 que, según la Legislación Argentina, son "Presunta Enfermedad Profesional".





PARADA DE PLANTA 2021

Una parada de planta implica realizar tareas las 24 horas del día, los 7 días de la semana, como forma de optimizar tiempos de trabajo y llevar adelante un desafiante cronograma de acciones interrelacionadas. Realizar la parada de planta anual 2021, en nuestras instalaciones de Bahía Blanca, supuso un desafío para toda la Organización y contribuyó a nuevas mejoras en la forma de gestionar.

Para ello, la Gerencia de Recursos Humanos trabajó activamente en el desarrollo de herramientas y procedimientos para disminuir los contagios de COVID-19 y para que las tareas pudieran realizarse según lo planificado, con personal reducido. En este sentido, se realizaron las siguientes acciones:

- **Gestión de COVID-19:** se definió un proceso que permitió abordar rápidamente a una persona que manifestara síntomas: aplicación de test rápidos, se dispuso de una sala de aislamiento para trasladar a la persona afectada y análisis de contactos estrechos.
- **Refuerzo del equipo de salud.**
- **Instalación de oficinas móviles** temporales dotadas de Internet.}

- **Habilitación de 3 puntos de ingreso a la Planta,** cada uno con cámaras termográficas, que permitían controlar la temperatura y colocar el barbijo de forma automática, dando agilidad a los ingresos del personal.

- **Ampliación de los espacios,** que permitieron mantener la separación entre personas y un aforo limitado. Se instalaron nuevos comedores, baños y estacionamiento.

- **Hisopados:** para detectar personas que estuvieran cursando la enfermedad y que fueran asintomáticos, se realizaron test rápidos de detección de COVID-19: aleatorios, por presencia de síntomas o masivos, que, en tres oportunidades, se realizaron a todo el personal. **En total, se hicieron 4.868 hisopados.**

- **EPP Digital:** es una herramienta que registra los contactos cercanos (menos de 2 metros y con una duración superior a los 15 minutos), a través del uso de dispositivos entregados al ingreso del predio, que permite aislar a las personas de forma rápida y certera ante la detección de casos positivos de COVID-19.

- **Comunicación:** se dispusieron carteleras digitales en zonas de alto tránsito, para sensibilizar a partir de mensajes claves, nuevas medidas y recomendaciones. Además, se creó un canal de atención COVID-19 a través de WhatsApp.

6.2 NUESTRA COMUNIDAD



Principios Pacto Global de Naciones Unidas: 1 y 8

Temas Materiales: Relación con la comunidad e Inversión Social, Impactos Económicos Indirectos

GRI 103-2, 103-3, 203-1, 413-1

SASB RT-CH-320a.1., RT-CH-320a.2.

6.2.1 PROFERTIL Y VOS

20 AÑOS COMPROMETIDOS CON LA COMUNIDAD, TRABAJANDO, "CODO A CODO", CON INSTITUCIONES DE LAS COMUNIDADES VECINAS, PORQUE ENTENDEMOS QUE ESOS LAZOS SON FUNDAMENTALES PARA EL DESARROLLO DE UN VÍNCULO DE CONFIANZA Y CRECIMIENTO.

La comunidad donde nos encontramos inmersos es, en gran parte, nuestra razón de ser. Por ello, desarrollamos programas que permiten acercarnos a nuestra comunidad vecina y trabajar en forma conjunta en acciones sostenibles.

Nuestro modelo de gestión está orientado a estimular la relación entre la Compañía y los distintos grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, vecinos de la comunidad, sector agropecuario, ONG, entre otros). Para acompañar esta gestión, mantenemos encuentros frecuentes con todos ellos, con el objetivo de conocer cuáles son sus necesidades y las iniciativas que impulsan, para trabajar juntos en la construcción de un mejor lugar para todas las personas.

PILARES DE NUESTRA GESTIÓN CON LA COMUNIDAD



EDUCACIÓN



DEPORTES



CULTURA



SALUD

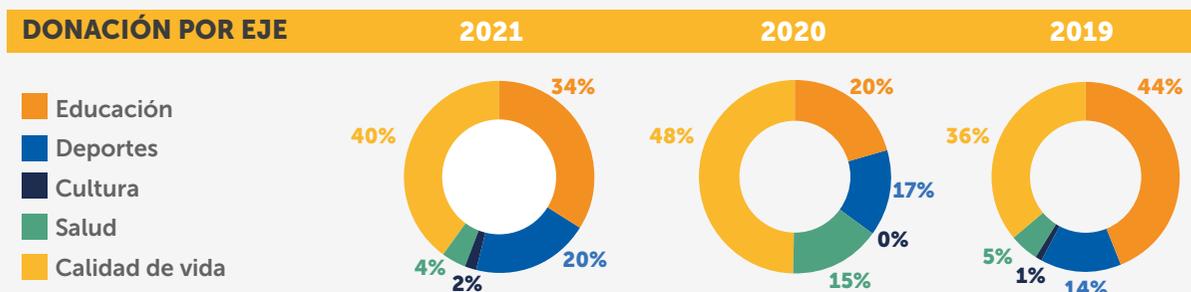
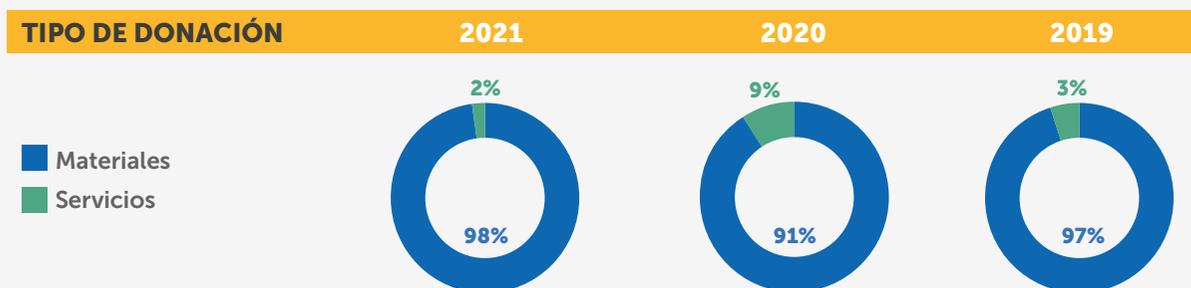


CALIDAD DE VIDA

A través de distintos canales de comunicación, buscamos mejorar el conocimiento mutuo para lograr, así, el desarrollo de relaciones basadas en la confianza y en el respeto. Realizamos diagnósticos y análisis de las necesidades e inquietudes de la comunidad. En función de estos datos, desarrollamos acciones de mejora continua en nuestros procesos productivos; implementamos programas de capacitación y concientización en cuestiones ambientales, así como otros programas destinados a fortalecer los liderazgos comunitarios con una mirada de triple impacto.

DETALLE	2021	2020	2019
Cantidad de donaciones	125	46	105
Cantidad de instituciones beneficiarias	60	31	61
Total inversión social^(*)	32,3	27,5	21,7

^(*) Incluye inversión social en millones de pesos en programas y acciones de sostenibilidad.



El mayor porcentaje de iniciativas, realizadas en 2021, estuvo destinado a la entrega de materiales para mejorar las condiciones de las ONG e instituciones de la localidad vecina a la Planta, con el foco puesto en la calidad de vida.

6.2.1.1 EDUCACIÓN

SABEMOS QUE LA EDUCACIÓN ES UN PILAR CLAVE PARA EL DESARROLLO SOCIAL. POR ESO, LLEVAMOS ADELANTE PROYECTOS QUE POTENCIAN LA EDUCACIÓN Y AYUDAN A QUIENES ESTUDIAN A CONECTAR CON EL MUNDO LABORAL QUE LOS ESPERA.



VISITAS A PLANTA

20 AÑOS DEL PROGRAMA VISITAS A PLANTA, UNA MARCA REGISTRADA.

INICIO: 2001.

OBJETIVO: Recibir a la comunidad para brindar acceso al conocimiento de las instalaciones, los procesos y las actividades generales, en línea con nuestra política de puertas abiertas a la comunidad y de cercanía con los vecinos y las vecinas.

El programa Visitas a Planta nos permite contar qué hacemos y cómo lo hacemos, escuchar las inquietudes de quienes participan y responder a las preguntas que surgen habitualmente.

EJES DE TRABAJO: Educación, salud y calidad de vida.



ANTECEDENTES: En 2020, la situación sanitaria mundial significó un desafío para la continuidad del programa, que tuvo que reinventarse a modalidad virtual. De esta manera, el alumnado de distintas instituciones recorrió la Planta y sus procesos, a través de material audiovisual y una plataforma sincrónica, para seguir fortaleciendo el compromiso con la educación y mantener el vínculo con estudiantes y docentes en tiempos de pandemia.

NOVEDADES 2021: En junio de 2021, el programa cumplió 20 años y continuó activo con la modalidad virtual. Más de 3.300 personas participaron de esta iniciativa, que permitió llegar a otras localidades. En diciembre, pudimos retomar las primeras visitas presenciales con la adaptación y el cumplimiento de los protocolos existentes en la Empresa, en donde, también, participaron colaboradores que ingresaron en los últimos meses.

DETALLE	2021	2020	2019
Cantidad total de visitantes	1.862	1.473	2.667
Acumulado desde 2001	46.414	44.552	43.554

“Que las visitas prácticamente hayan nacido con Profertil demuestra que hubo una intención de las primeras personas, que comandaban la Empresa, en transparentar el accionar de la planta. Hay muchos mitos y, para romper una eventual falta de diálogo entre la comunidad y una empresa, el programa de visitas vino a transparentar las acciones de la Empresa. Es un programa de relacionamiento, ahí está su espíritu”.

Marcelo Bertolino, Gerente de Relaciones Institucionales

“La iniciativa no está sólo abierta a la comunidad educativa, sino a la comunidad en general, desde niños en edad escolar hasta adultos mayores. El objetivo, para los próximos meses, es poder ampliar el programa para llegar a las terminales del norte, a los centros de almacenamiento de San Nicolás, Necochea y Puerto General San Martín”.

Viviana Ruiz, Responsable del Programa de Visitas

Creciendo en comunidad

CRECIENDO EN COMUNIDAD

INICIO: 2012.

OBJETIVO: Fortalecer el trabajo de las organizaciones intermedias a través de la capacitación de sus líderes comunitarios, para que puedan ser actores claves en el desarrollo de proyectos sociales. Consiste en seminarios que proveen capacidades y saberes, tanto a las organizaciones sociales como a la Compañía, generando una relación horizontal entre empresa y sociedad, destinada a superar el modelo de la filantropía. Los tres seminarios, que integran el plan de capacitación, son: Voluntariado y Proyecto Compartido, Plan de Acción Estratégico Anual y Planeamiento Financiero. Finalizada esta primera etapa, el programa sigue acompañando a las instituciones que participaron con encuentros de formación continua, enfocados en temas específicos, que resultan del interés de cada institución.

EJES DE TRABAJO: Educación, cultura y calidad de vida.



ANTECEDENTES: En 2020, debido al contexto derivado de la pandemia, se desarrolló el programa de manera virtual. En una primera instancia, se dialogó con cada una de las instituciones que ya formaban parte del programa. Sobre la base de la información relevada, se definió el marco de las reuniones y la forma de implementación, y se diseñó el programa a la medida de las necesidades de las personas participantes. Se implementaron reuniones periódicas, con una instancia de capacitación en el uso de las herramientas virtuales, que facilitaron la participación. Además, se realizaron encuentros generales, en los que participaron todas las organizaciones, así como encuentros particulares sobre temas específicos, en los que se agrupaban a las organizaciones de acuerdo con sus expectativas e intereses.

25 CANTIDAD ACUMULADA DE ORGANIZACIONES BENEFICIADAS

153 CANTIDAD ACUMULADA DE PARTICIPANTES

NOVEDADES 2021: En 2021, el programa continuó desarrollándose en formato virtual. Con el manejo de las tecnologías por parte de las personas participantes, los encuentros se implementaron con mayor soltura. El programa se diseñó con un abanico de contenidos en sus diferentes espacios, apuntando a fortalecer la gestión y abordar la problemática del cambio al cual debieron enfrentarse las organizaciones debido al contexto. Se realizaron cuatro encuentros generales, con el foco puesto en la sostenibilidad abordada desde las diferentes perspectivas: social, económica, política y financiera de las organizaciones. A su vez, se desarrollaron múltiples ateneos de casos y cada organización participante contó con un espacio de seguimiento en la gestión, donde se privilegió el trabajo de continuidad y de mejora continua hacia el interior de estas. El espacio de formación de nuevos líderes también fue muy valorado por las organizaciones, brindando habilidades de liderazgo y gestión de proyectos, y generando la oportunidad de intercambios entre colegas.



MESA DE PROYECTOS

INICIO: 2015.

OBJETIVO: Es parte del programa Creciendo en Comunidad. Al finalizar la etapa de capacitación básica, se invita a las instituciones radicadas en Ingeniero White a participar de la Mesa de Proyectos, para elaborar iniciativas de inversión social, que aporten, directamente, a mejorar la calidad de vida de la comunidad y a embellecer la localidad. Es un espacio democrático y de diálogo, donde cada una de las 15 instituciones¹² que lo conforman tiene derecho a un voto, al igual que Profertil. Esto brinda horizontalidad al proceso, empodera a las instituciones y acerca la Compañía a la comunidad. Es un programa innovador, con un proceso también novedoso y disruptivo. En este proyecto, Profertil se incorpora como un actor más, en tanto que, anualmente, aporta parte de su presupuesto de sostenibilidad y deja la decisión de cómo gestionarlo a las propias instituciones sociales. Además, se realizan jornadas lúdico-formativas, en las que las organizaciones y la Empresa trabajan los objetivos anuales, la razón de ser y las posibilidades y oportunidades de este espacio colaborativo.

EJES DE TRABAJO: Educación, cultura y calidad de vida.

ANTECEDENTES: Con el objetivo de trabajar el vínculo con las instituciones desde la modalidad virtual, se realizaron diferentes talleres que permitieron luego desarrollar virtualmente las reuniones periódicas de trabajo. En respuesta a la situación social crítica provocada por la pandemia, la comunidad vecina decidió entregar bolsones de mercadería a familias con necesidades económicas derivadas del ASPO. Se entregaron 7.300 kilos de mercadería y 6.240 litros de leche larga vida. Si bien este tipo de acciones no se encuadra en la misión de la Mesa de Proyectos, la situación excepcional (generada por la pandemia del COVID-19) motivó esta acción extraordinaria. También, trabajamos para poner en valor tres plazas de Ingeniero White. Además, se

dio comienzo a la iniciativa Patios Productivos, un programa que busca promover huertas en los patios de los vecinos y las vecinas de Ingeniero White, para fomentar el cultivo de los propios alimentos, aportando a la sostenibilidad y a la economía familiar. En esta primera etapa, se distribuyeron insumos para que 70 familias generasen sus propias huertas. Las familias involucradas recibieron materiales, capacitaciones y acompañamiento personalizado durante los primeros tres meses, hasta que las huertas comenzaron a producir sus alimentos.

NOVEDADES 2021: En el año, la principal obra realizada fue la puesta en valor en la Plaza del Cangrejo del barrio Boulevard Juan B. Justo de Ing. White (colocación de juegos infantiles, integradores y didácticos, reparación de los juegos existentes y de la escultura del Cangrejo, forestación, colocación de bancos y mesas, iluminación y cámara de seguridad). Además, se realizaron mejoras en otras 5 plazas: iluminación, sendas de hormigón para acceder a juegos integradores, colocación de bancos y reparación de juegos. También, se pintó un mural de grandes dimensiones en la Plaza Atilio Miglianelli, realizado por el artista local Giuseppe Girardi y la profesora Noelia Maceratesi, junto con sus alumnas del Taller de Arte Profertil e integrantes de la Mesa de Proyectos. Finalmente, se realizó la segunda edición de Patios Productivos, en donde se distribuyeron insumos para que 70 familias de Ing. White generasen sus propias huertas.

¹²En 2021, las instituciones que la integran son: Sociedad de Fomento de Boulevard Juan B. Justo, Asociación Cooperadora Escuela N° 13, Asociación Cooperadora del Hospital Menor de Ingeniero White, Asociación Helénica, Asociación Amigos del Museo del Puerto de Ingeniero White, Centro de Jubilados de Ingeniero White, Asociación Cooperadora Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1, Asociación Cooperadora Jardín N° 905, Asociación Cooperadora de la E.S. N° 1 Gral. Enrique Mosconi, Asociación Amigos de la Orquesta Escuela de Ingeniero White, Comisión de Madres del Grupo Scout "Don Ernesto Pilling", Asociación Whitense de Atletas, Club Whitense, Biblioteca Mariano Moreno y Sociedad de Fomento de Ingeniero White.

MESA DE PROYECTOS

Creciendo en comunidad





EDUCAR PARA TRANSFORMAR

INICIO: 2020.

OBJETIVO: Estimular la finalización de los estudios secundarios, la excelencia académica y el contacto de jóvenes con el mundo laboral.

EJE DE TRABAJO: Educación.

ANTECEDENTES: Entendiendo que el crecimiento de las sociedades está íntimamente ligado a la posibilidad de estudiar y de formarse, en febrero de 2020, lanzamos la primera edición de Educar para Transformar, un programa de becas dirigido a estudiantes del último año de la Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1 de Ingeniero White y de la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur.

NOVEDADES 2021: Lanzamos la segunda edición, en la que se becó a 12 estudiantes del nivel secundario y 10 universitarios/as, que se suman a 7 estudiantes que mantienen sus becas desde el año anterior. En diciembre distinguimos a los alumnos becados 2021, que finalizaron sus estudios secundarios en la Escuela de Educación Técnica N° 1, con una jornada que incluyó una visita a la Planta, charlas vocacionales y la entrega de medallas de reconocimiento.

6.2.1.2 CULTURA

Ciclo Cultural PROFERTIL

CICLO CULTURAL PROFERTIL

INICIO: 2005.

OBJETIVO: Patrocinar distintas actividades culturales que se desarrollan en Bahía Blanca e Ingeniero White, con el fin de facilitar el acceso a uno de los Derechos Humanos: la cultura. Asimismo, el programa contribuye con el posicionamiento de marca en tanto ayuda a constituirnos como buenos vecinos y buenas vecinas de nuestra comunidad.

EJES DE TRABAJO: Educación, cultura y calidad de vida.

ANTECEDENTES: Todos los años, colaboramos con organizaciones de la ciudad que desarrollan actividades culturales en teatros o espacios artísticos de Bahía Blanca y de Ingeniero White.

NOVEDADES 2021: A través de la firma de un convenio con el Instituto Cultural de la Municipalidad de Bahía Blanca, nos comprometimos a auspiciar, durante el transcurso del año, la realización de actividades para promover y estimular la vida artística, educativa y cultural de la ciudad, con el objetivo de potenciar la formación, la creación y la divulgación de acciones que tiendan a fortalecer el desarrollo de la cultura local.



TALLER DE ARTE

INICIO: 2007.

OBJETIVO: Facilitar el acceso a la experiencia artística tanto de niños y niñas como de personas adultas de la comunidad vecina a la Planta. Consiste en el dictado de talleres gratuitos de plástica, en la sede de Cáritas de Ingeniero White y en la Sociedad de Fomento del Barrio Boulevard Juan B. Justo. La actividad incluye la enseñanza de variadas técnicas artísticas, entregando a quienes participan la totalidad de los materiales.

EJES DE TRABAJO: Educación, cultura y calidad de vida.

ANTECEDENTES: A partir de 2017, el taller incluye la técnica de mosaiquismo para personas adultas. En 2019 se incorporaron nuevos/as participantes y se trabajó en la difusión del programa para captar personas interesadas, pertenecientes a la localidad de Ingeniero White. Además, se realizaron diferentes figuras en mo-

saiquismo, que fueron destinadas a decorar la Sala Médica del Barrio Boulevard Juan B. Justo y una cruz que se colocó en el ingreso a la sede de Cáritas de Ingeniero White. Durante 2020, se discontinuaron las clases a causa de la pandemia y se comenzó a trabajar en el proyecto del programa de manera virtual para 2021.

NOVEDADES 2021: Comenzamos a trabajar en la renovación del taller a partir de una nueva mirada, y de apertura hacia el mosaiquismo, con el objetivo de conocer el patrimonio mundial y cultural, a través de un viaje por la historia del Mosaico. El taller es una experiencia que cada persona vive de manera diferente, participando de una propuesta educativa que apunta a tender puentes entre las personas y el patrimonio, partiendo de la premisa del arte como espacio o lugar de encuentro y diálogo. Se dictaron talleres de manera virtual, en los que participaron 30 personas.

6.2.1.3 CALIDAD DE VIDA

PROGRAMA DE HUERTAS

INICIO: 2012.

OBJETIVO: Transmitir y dejar capacidad instalada en nuestras comunidades de influencia. Entendemos que las buenas prácticas, asociadas a la agricultura sostenible, pueden ser impulsoras de cambios y aprendizajes colectivos, que permitirán a las comunidades educativas y a las nuevas generaciones ser más conscientes de la necesidad del cuidado de nuestro ambiente y del acceso a una buena nutrición.

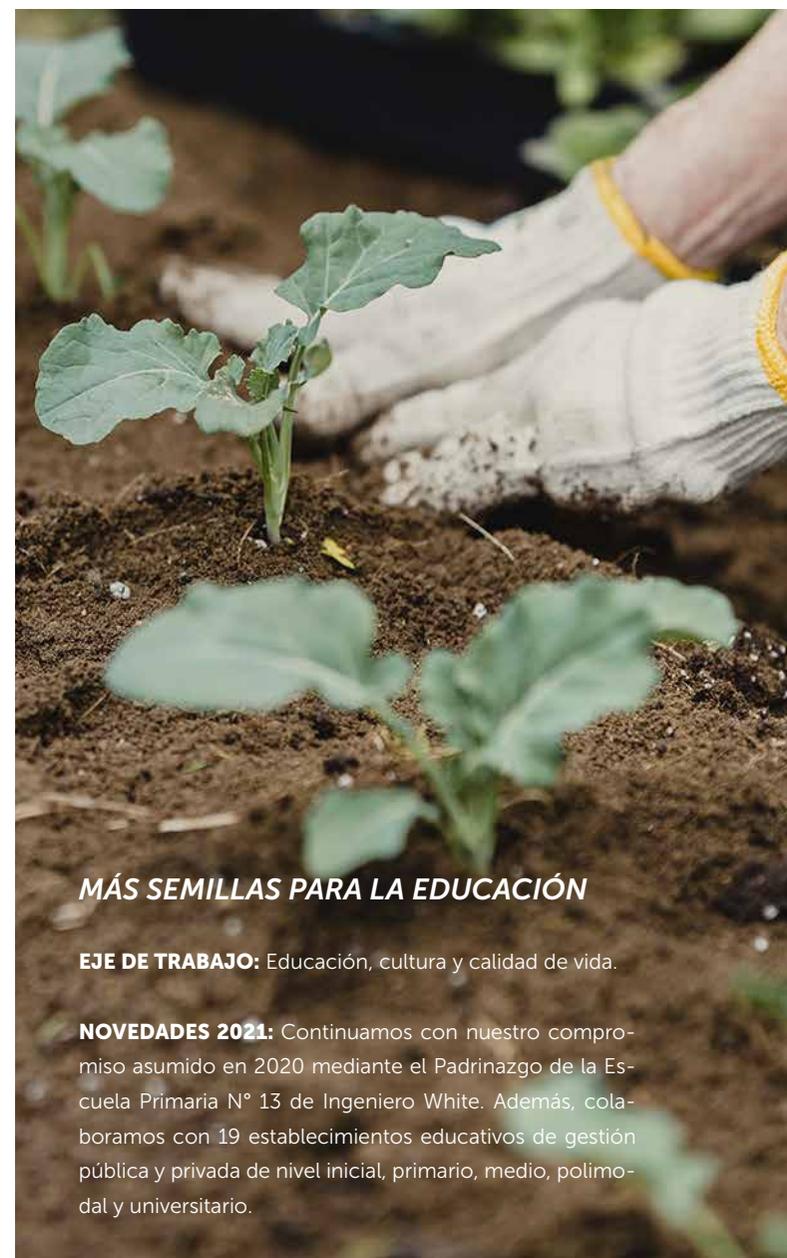
EJES DE TRABAJO: Educación, salud y calidad de vida.

ANTECEDENTES: En 2016 lanzamos un nuevo formato, que consiste en talleres de huertas escolares para docentes de nivel inicial, primario y especial. Luego, estos replican el taller en sus aulas con los materiales y los contenidos brindados. Actualmente, el programa alcanza a docentes de las localidades de Bahía Blanca, Ingeniero White, Monte Hermoso, Punta Alta, Cabildo y Cerri. En 2020, a raíz de la pandemia del COVID-19, el Programa de Huertas se reinventó como una instancia formativa on line, que permite a Profertil continuar acompañando a la comunidad, docentes, alumnos y alumnas y sus familias, difundiendo temas vinculados al cuidado del suelo y la sostenibilidad. El Nivel 2 del programa es un taller de ciencias naturales y de alimentos, destinado, en primer lugar, a docentes que realizaron el Nivel 1 (aunque no es un requisito excluyente para participar). A partir de cuatro encuentros vía Zoom, se trabajan diferentes habilidades de pensamiento científico y se invita a los/as docentes a pensar como lo hacen los científicos, para que, a partir de la propia experiencia, puedan llevar esas prácticas al aula. Desde sus inicios, se han formado más de 350 docentes y 9.762 alumnos y alumnas de más de 226 escuelas.



NOVEDADES 2021: Durante el año, la escuela tuvo que ir adaptándose a diferentes realidades, que incluyeron el trabajo en burbujas y/o con los grupos completos de manera alternada e intermitente. Como consecuencia, el Programa de Huertas también se fue ajustando a las diferentes situaciones, para dar respuesta a las nuevas necesidades de los/as docentes participantes. Durante 2020 y 2021, 153 docentes participaron de las dos ediciones que se llevaron a cabo en formato 100% virtual. Para esta nueva versión del taller, como criterio general, se definió proponer actividades que pudieran realizarse desde los hogares, considerando las necesidades particulares de estos años.

DETALLE	2021	2020	2019
Índice de satisfacción docente	9,74	9,73	9,89
Docentes capacitados	77	76	56
Estudiantes sobre los que impacta el programa	3.262	1.351	1.420
Escuelas sobre las que impacta el programa	66	22	44



MÁS SEMILLAS PARA LA EDUCACIÓN

EJE DE TRABAJO: Educación, cultura y calidad de vida.

NOVEDADES 2021: Continuamos con nuestro compromiso asumido en 2020 mediante el Padrinazgo de la Escuela Primaria N° 13 de Ingeniero White. Además, colaboramos con 19 establecimientos educativos de gestión pública y privada de nivel inicial, primario, medio, polimodal y universitario.

6.2.1.4 DEPORTES

SEMILLAS PARA EL DEPORTE

OBJETIVO: Anualmente, apoyamos a clubes e instituciones que fomentan el deporte, a través de diferentes acciones con niños, niñas y jóvenes de nuestra ciudad. Además, donamos Urea para el mantenimiento de las canchas a clubes, reconocidos a nivel local y regional: Club de Golf Palihue, Club de Rugby y Hockey Puerto Belgrano, Club Universitario Bahía Blanca, Club Deportivo La Armonía, Club Atlético Sansinena S y D, Club Bella Vista, Club Belgrano de San Nicolás, Club Sociedad Sportiva y LIDA (Liga Interprofesional de Deporte Amateur).

EJE DE TRABAJO: Educación y deportes.

NOVEDADES 2021: Se donaron 19.500 kilos de Urea Granulada para fertilizar las canchas de los clubes deportivos.

EDICIÓN 64ta DEL CIRCUITO DE REYES 2022 – NOS REENCONTRAMOS DE MANERA PRESENCIAL.

En 2022, el tradicional Circuito de Reyes volvió a realizarse de manera presencial, dejando de lado la virtualidad del año anterior. Esta nueva edición de la carrera puso foco en las infancias y sus derechos, a partir de lo cual el apoyo de este año se destinó a la Organización Desarrollo Infantil Temprano.

La vuelta a la presencialidad de la carrera más importante de Bahía Blanca y la región fue una celebración, no solo para las personas que corrieron, quienes confluyeron nuevamente compartiendo la pasión por el deporte, sino también para sus familiares, amigos/as y vecinos/as, que se acercaron a las calles para participar y acompañar este reencuentro que prometía, sin dudas, ser especial.

El evento, que se realizó el 5 de enero, incluyó actividades para todas las edades. El cierre, marcado por la carrera principal, contó con la participación de más de 4.000 corredores y corredoras, que realizaron el circuito de 8,5 km a través de las calles de Bahía Blanca. Con el objetivo de compartir este momento de encuentro más allá de la ciudad, también, se realizó una transmisión especial por Facebook mediante imágenes, videos de deportistas y entrevistas exclusivas con las figuras destacadas del evento. De este modo, la tradicional competencia cerró un gran año, en el que promovimos la práctica del deporte más allá de nuestra región.

6.2.1.5 SALUD

SEMILLAS PARA LA SALUD

OBJETIVOS: Colaborar con diferentes instituciones locales en materia de salud y calidad de vida.

EJE DE TRABAJO: Salud y calidad de vida.

ANTECEDENTES: En el marco de la pandemia del COVID-19, como parte de nuestro accionar y dado nuestro constante diálogo con las comunidades cercanas, desarrollamos actividades para brindar soporte y colaboración con instituciones clave.

NOVEDADES 2021: Apoyamos diversas instituciones locales, que impulsan y promueven el cuidado de la salud:

- **Hospital Menor de Ingeniero White:** Donación de 60 kits sanitizantes.
- **Hospital Municipal de Bahía Blanca:** Donación de materiales para la construcción, destinados a la obra "Unidad de Corta Estancia", en el Hospital Municipal Dr. Leónidas Lucero.
- **Hospital Interzonal Dr. José Penna:** Donación de un electrocardiógrafo digital de 3 canales y un compresor de aire respirable de uso medicinal.





GRI 102-55

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 101- FUNDAMENTOS (2016)						
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES (2016)						
1. Perfil de la Organización						
102-1	Nombre de la organización	6				
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10				
102-3	Ubicación de la sede	8				
102-4	Ubicación de las operaciones	8				
102-5	Propiedad y forma jurídica	15				
102-6	Mercados servidos	8, 39				
102-7	Tamaño de la organización	6, 34				
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	55		6	8 - 10	8.5 - 10.3
102-9	Cadena de suministro	39				
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hubo cambios significativos en el tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización.				
102-11	Principio o enfoque de precaución	21, 34				
102-12	Iniciativas externas	26				
102-13	Afiliación a asociaciones	26				
2. Estrategia						
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3, 4				
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3, 4, 15				
3. Ética e Integridad						
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	15, 17		10	16	16.3
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	17		10	16	16.3

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
4. Gobernanza						
102-18	Estructura de gobernanza	15				
102-19	Delegación de autoridad	15				
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	15				
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	21			16	16.7
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	15			5 - 16	5.5 - 16.7
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	15			16	16.6
102-25	Conflictos de intereses	17			16	16.6
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	15				
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	21				
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	15				
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	15			16	16.7
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	15				
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	15				
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	15				
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	21				
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	21				
5. Participación de los Grupos de Interés						
102-40	Lista de grupos de interés	28				
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	55		3	8	8.8
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	28				
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	28				
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	28				
6. Prácticas para la Elaboración de Informes						
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	32				
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	32				
102-47	Lista de temas materiales	32				
102-48	Reexpresión de la información	Con respecto al reporte anterior no existe reexpresión significativa de la información.				

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No existen cambios significativos en los temas materiales y su cobertura				
102-50	Periodo objeto del informe	32				
102-51	Fecha del último informe	2020				
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual				
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	32				
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	32				
102-55	Índice de contenidos GRI	84				
102-56	Verificación externa	32				
GRI 200- ESTÁNDARES ECONÓMICOS						
DESEMPEÑO ECONÓMICO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	21, 34				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 34				
GRI 201- DESEMPEÑO ECONOMICO (2016)						
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	34			8 - 9	8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	21		7	13	13.1
IMPACTO ECONÓMICOS INDIRECTOS						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	21, 34				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 34				
GRI 203- IMPACTO ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)						
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	34			5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	21			1 - 8	1.2 - 1.4 - 8.2 - 8.3 - 8.5
PRACTICAS DE ADQUISICIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN (2016)						
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	39			8	8.3

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
ANTICORRUPCIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17				
GRI 205- ANTICORRUPCIÓN (2016)						
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17			16	16.5
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	17			16	16.5
GRI 300- ESTÁNDARES AMBIENTALES						
ENERGÍA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46, 49				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46, 49				
GRI 302- ENERGÍA (2016)						
302-1	Consumo energético dentro de la organización	49		7 - 8	7 - 8 - 12 - 13	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
302-3	Intensidad energética	49		8	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
302-4	Reducción del consumo energético	49		8 - 9	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	49		8 - 9	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
AGUA Y EFLUENTES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46, 49				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46, 49				
GRI 303- AGUA Y EFLUENTES ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)						
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	49			6 - 12	6.3 - 6.4 - 6.A - 6.B - 12.4
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	49			6	6.3

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 303- AGUA Y EFLUENTES (2018)						
303-3	Extracción de agua	49		7 - 8	6	6.4
303-4	Vertidos de agua	49		8	6	6.3
303-5	Consumo de agua	49		8	6	6.4
EMISIONES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46, 49				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46, 49				
GRI 305- EMISIONES (2016)						
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	49		7 - 8	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	49		8 - 9	13 - 14 - 15	13.1 - 14.3 - 15.2
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	49		7 - 8	3 - 12 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 14.3 - 15.2
RESIDUOS						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46, 49				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46, 49				
GRI 306- RESIDUOS ENFOQUE DE GESTIÓN (2020)						
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	49		8	3 - 6 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	49		8	3 - 6 - 8 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 8.4 - 11.6 - 12.4 - 12-5
GRI 306- RESIDUOS (2020)						
306-3	Residuos generados	49		8	3 - 6 - 11 - 12 - 15	3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17, 46, 49				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17, 46, 49				

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL (2016)						
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	17		8	16	16.3
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 308- EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES (2016)						
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	39		8		
GRI 400- ESTANDÁRES SOCIALES						
EMPLEO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	55				
GRI 401- EMPLEO (2016)						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	55		6	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 8.6 - 10.3
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	55			3 - 5 - 8	3.2 - 5.4 - 8.5
401-3	Permiso parental	55		6	5 - 8	5.1 - 5.4 - 8.5
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	55				
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)						
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55			8	8.8
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	55			8	8.8
403-3	Servicios de salud en el trabajo	55			8	8.8
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55			8 - 16	8.8 - 16.7
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55			8	8.8

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	55			3	3.3 - 3.5 - 3.7 - 3.8
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	55			8	8.8
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)						
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55			8	8.8
403-9	Lesiones por accidente laboral	55			3 - 8 - 16	3.6 - 3.9 - 8.8 - 16.1
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	55			3 - 8 - 16	3.3 - 3.4 - 3.9 - 8.8 - 16.1
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	55				
GRI 404- FORMACIÓN Y ENSEÑANZA (2016)						
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	55		6	4 - 5 - 8 - 10	4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 10.3
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	55			8	8.2 - 8.5
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	55		6	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 10.3
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	15, 55				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	15, 55				
GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)						
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	15, 55		6	5 - 8	5.1 - 5.5 - 8.5
NO DISCRIMINACIÓN						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17				
GRI 406- NO DISCRIMINACIÓN (2016)						
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	17		6	5 - 8	5.1 - 8.8

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 407- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)						
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	39		3	8	8.8
TRABAJO INFANTIL						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 408- TRABAJO INFANTIL (2016)						
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	39		5	8 - 16	8.7 - 16.2
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 409- TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016)						
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	39		4	8	8.7
COMUNIDADES LOCALES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	73				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	73				
GRI 413- COMUNIDADES LOCALES (2016)						
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73		1		
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No tenemos identificadas operaciones con impactos negativos significativos en las Comunidades donde operamos		1	1 - 2	1.4 - 2.3

Estandar GRI	Contenido	Página o referencia	Omisión	PGNU	ODS	Metas
EVALUACION SOCIAL DE LOS PROVEEDORES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39				
GRI 414- EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (2016)						
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	39		2	5 - 8 - 16	5.2 - 8.8 - 16.1
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17, 39				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17, 39				
GRI 416- SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (2016)						
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	39				
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	17			16	16.3
MARKETING Y ETIQUETADO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	10, 17				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	10, 17				
GRI 417- MARKETING Y ETIQUETADO (2016)						
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	10			12	12.8
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	17			16	16.3
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	17			16	16.3
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO						
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)						
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	17				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	17				
GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO (2016)						
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	17			16	16.3

ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB



TEMAS DE DIVULGACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD Y PARÁMETROS DE CONTABILIDAD

CÓDIGO	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	Página o Referencia	Omisión
Emisión de gases de efecto invernadero			
RT-CH-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	49	
RT-CH-110a.3	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	21	
Calidad del aire			
RT-CH-120a.1	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NOX (excepto el N2O), (2) SOX, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP).	39, 49	
Gestión de la energía			
RT-CH-130a.1	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables, (4) energía autogenerada total.	49	
Gestión del agua			
RT-CH-140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	49	
RT-CH-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua	49	
RT-CH-140a.3	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	–	Información no disponible para el presente Reporte. Trabajaremos en ello para ser incluida en los próximos reportes.
Gestión de residuos peligrosos			
RT-CH-150a.1	Cantidad de residuos peligrosos generados, porcentaje reciclado ³	49	
Relaciones con la comunidad			
RT-CH-210a.1	Análisis de los procesos de participación para gestionar los riesgos y las oportunidades asociados con los intereses de la comunidad	28, 73	

CÓDIGO	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	Página o Referencia	Omisión
Salud y seguridad de la fuerza laboral			
RT-CH-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato	55	
RT-CH-320a.2	Descripción de las iniciativas emprendidas para evaluar, vigilar y reducir la exposición de los empleados y trabajadores contratados a riesgos para la salud a largo plazo (crónicos)	55	
Diseño de productos para conseguir la eficiencia en la fase de uso			
RT-CH-410a.1	Ingresos procedentes de productos diseñados para la eficiencia de los recursos en la fase de uso	–	Información no disponible para el presente Reporte. Trabajaremos en ello para ser incluida en los próximos reportes.
Gestión de las sustancias químicas para proteger la seguridad y el medioambiente			
RT-CH-410b.1	1) Porcentaje de productos que contengan sustancias químicas peligrosas para la salud y el medioambiente pertenecientes a las categorías 1 y 2 del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA), 2) porcentaje de esos productos que hayan sido objeto de una evaluación de los riesgos	N/A	
RT-CH-410b.2	Análisis de la estrategia de 1) gestión de las sustancias químicas que suscitan preocupación y 2) elaboración de alternativas que ejerzan un impacto reducido sobre los seres humanos o el medioambiente	N/A	
Organismos modificados genéticamente			
RT-CH-410c.1	Porcentaje de productos, por ingresos, que contienen organismos modificados genéticamente (OMG)	N/A	
Gestión del entorno jurídico y reglamentario			
RT-CH-530a.1	Análisis del posicionamiento corporativo relacionado con los reglamentos gubernamentales o propuestas de políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector	–	Información no disponible para el presente Reporte. Trabajaremos en ello para ser incluida en los próximos reportes.
Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias			
RT-CH-540a.1	Recuento de incidentes de seguridad de procesos (PSIC), tasa total de incidentes de seguridad de procesos (PSTIR) y tasa de severidad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR) ⁴	–	Información no disponible para el presente Reporte. Trabajaremos en ello para ser incluida en los próximos reportes.
RT-CH-540a.2	Número de incidentes de transporte	–	Información no disponible para el presente Reporte. Trabajaremos en ello para ser incluida en los próximos reportes.



Edición:

Profertil SA

www.profertil.com.ar

Facilitadores externos:

AG Sustentable

www.agsustentable.com



Diseño gráfico:

¡Mg! Consultora

www.mgconsultora.com.ar

AGRADECIMIENTOS:

Queremos agradecer expresamente el aporte del equipo de referentes internos que hace posible esta publicación.

Agradecemos, también, a todos los grupos de interés involucrados en la elaboración del presente Reporte.

Administración y Producción:

Zona Cangrejales (8103). Ingeniero White.
Bahía Blanca. Argentina

Tel.: (0291) 459-8000

www.profertil.com.ar

Atención a Clientes:

0800-666-7763 (PROF)



PROFERTIL