



## **Informe Consolidado de Progreso Plan de Acción de Sostenibilidad Mayo 2016 – Abril 2017**

REPSA (Reforestadora de Palmas de El Petén, S.A.) se ha comprometido a comunicar regularmente y de forma transparente acerca de sus intenciones, su desempeño y sus desafíos, y por lo tanto deseamos informar sobre los avances y logros de nuestro primer Plan de Acción de Sostenibilidad, el cual se implementó de Mayo 2016 a Abril 2017. Dentro de este marco la meta principal de nuestro plan de acción fue "**Desarrollar sistemas y capacidades para la implementación efectiva de una política de producción responsable de aceite de palma**". La Política puede apreciarse acá: <http://repsa.com.gt/politica-de-produccion-responsable-de-aceite-de-palma/>

El informe consolidado abarca los 12 meses contemplados dentro del plan y se presentan los resultados para cada una de las actividades que se proyectaron bajo los 6 objetivos planteados desde el inicio. Los informes de Progreso anteriores, y que se presentaron de forma cuatrimestral, describieron los aspectos más destacados para cada uno de los tres períodos reportados. Ahora presentamos un detalle para cada una de las 55 actividades.

Nuestros grupos de interés deben estar sabedores de que una organización independiente de terceros, *The Forest Trust*, la cual trabaja con empresas, ONGs y comunidades sobre cuestiones de sostenibilidad, también llevo a cabo un monitoreo sobre nuestra ejecución del plan de 12 meses. La versión en español de este informe de monitoreo puede apreciarse acá: <http://repsa.com.gt/wp-content/uploads/2017/07/TFT-Informe-de-Monitoreo-Plan-de-Accion-FINAL-ESP-MAYO2017-1.pdf>

A continuación, enumeramos cada **Objetivo** con los **Resultados** esperados y las **Actividades** para cada uno. Se describe cada **Actividad** en cuanto a su cumplimiento.

**Objetivo 1: Nuestros valores y políticas corporativas sobre operaciones y producción responsable se desarrollan y comprenden claramente por nuestros grupos de interés.**

**RESULTADO 1.1: Los valores de la compañía se comunican y se publicitan**

**1.1.1 Declaración pública de los valores de la empresa.** Los valores de REPSA forman parte del proceso de inducción de los empleados nuevos, además se publicitan de forma impresa en algunos lugares estratégicos, así como en el sitio web, el cual fue lanzado al público en Junio 2016.

**1.1.2 Creación de la Política de Producción Responsable de Aceite de Palma (por ejemplo, no deforestación, no explotación, nuevos procedimientos de siembra, transparencia).** Después de recibir retroalimentación por varios grupos de interés, formalmente adoptamos nuestra Política de Producción Responsable de Aceite de Palma durante el mes de octubre 2016. La Política se centra en los siguientes cuatro compromisos: No deforestación; No explotación de Pueblos Indígenas, Trabajadores y Comunidades Locales; Gestión del Agua y Efluentes; y Transparencia. Gracias al proceso de consulta se insertaron algunos textos relacionados con los derechos de los trabajadores y nuestro enfoque sobre el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI).

**RESULTADO 1.2: Los grupos de interés internos y externos comprenden los valores y la Política.**

**1.2.1 Socialización de los valores y la Política dentro de la compañía.** Se desarrolló el plan de socialización de la Política, en el cual nos dirigimos a nuestros empleados a través de talleres, y a grupos de interés externos por medio de correspondencia y reuniones cara a cara, durante el periodo de diciembre 2016 a febrero 2017. También se tradujo la política al idioma Q'eqchí y desde Noviembre se colocó en forma visible en los dormitorios de los trabajadores y en las bodegas.

**1.2.2 Socialización externa de los valores y la Política.** El borrador, así como la Política final, se compartió con empleados, clientes y otros grupos de interés, tales como la gobernadora del departamento de Petén, el alcalde del municipio de Sayaxché, funcionarios del Ministerio de Salud, y representantes regionales del Consejo de Áreas Protegidas (CONAP), entre otros grupos de interés nacionales e internacionales. La versión final de la Política está también disponible en nuestro sitio web en tres idiomas: <http://repsa.com.gt/politica-de-produccion-responsable->

[de-aceite-de-palma/](#). Adicionalmente, la comunicación de nuestros valores corporativos a empleados y grupos de interés se ha publicitado en nuestro nuevo sitio web.

REPSA está consciente de la necesidad de revisar constantemente la efectividad de nuestras políticas y prácticas de implementación. Continuaremos monitoreando la implementación de esta Política clave y nos comprometeremos con los grupos de interés en un proceso continuo de revisión y mejora. A medida que se genere nueva información y conocimiento, ya sea a través de nuestra experiencia directa o de la retroalimentación de otros, REPSA ajustará y mejorará la política en formas que sean coherentes con nuestros objetivos de proteger los bosques y los recursos hídricos del área de El Petén, las áreas con Alto Valor de Conservación (AVCs), a las comunidades locales y a los derechos humanos.

**OBJETIVO 2. La legislación y los derechos humanos (comunidades locales, sociedad civil, trabajadores y otros grupos de interés) se respetan plenamente.**

**RESULTADO 2.1: Los conflictos sociales y los impactos para las comunidades y la sociedad civil local son identificados, reducidos y gestionados eficazmente de forma abierta, transparente y de manera participativa.**

**2.1.1 Proceso desarrollado para identificar y relacionarse con las comunidades locales y la sociedad civil local en el proceso de diagnóstico y abordaje de quejas.**

Un claro ejemplo de nuestro compromiso con el diálogo, con un relacionamiento más amplio con los grupos de interés, y con la transparencia en el reconocimiento de nuestro papel y responsabilidad, es nuestro firme apoyo al proceso de evaluación realizado a finales de 2016 por el Consensus Building Institute (CBI) y The Forest Trust (TFT). Sus objetivos más importantes han sido aclarar la voluntad y la capacidad de los grupos de interés locales para participar en un proceso de diálogo, en la recolección participativa de información y la resolución de problemas, y para comprender mejor las áreas clave de preocupación entre los diferentes grupos de interés. Aún más importante, el proceso ha promovido la visualización de un relacionamiento participativo para avanzar. Durante febrero y marzo de 2017 apoyamos una visita de seguimiento del equipo de CBI-TFT a la región de Sayaxché, para poder informar a los grupos de interés los hallazgos del borrador del proceso de evaluación; ampliar la participación de los grupos de interés, especialmente del sector privado y las comunidades, y ayudar a aclarar los siguientes pasos de la estrategia en la región. Ver Actividad 2.2.1 también abajo.

**2.1.2 Los sistemas permanentes de relacionamiento con la comunidad se establecen en forma participativa.** Si bien es cierto, la empresa ya cuenta con diagnósticos rurales participativos, durante Agosto 2016 se decidió llevar a cabo estudios de impacto social en 32 comunidades, con el objeto de identificar quejas y mecanismos de atención y seguimiento a las mismas. Mas importante aún, los resultados de estos estudios están sirviendo para que estos se incorporen en los planes de atención para cada una de las comunidades en la zona de influencia de REPSA.

**RESULTADO 2.2: Los conflictos sociales y los impactos para otros *stakeholders* son identificados, reducidos y gestionados de manera efectiva y de manera abierta, transparente y participativa.**

**2.2.1 Proceso desarrollado para identificar y relacionarse con otros grupos de interés en el proceso de diagnóstico y en el abordaje de quejas.** Esta actividad se vincula con la Actividad 2.1.1. REPSA ha recibido ya los resultados finales y las recomendaciones del proceso de CBI-TFT, y busca apoyar e implementar, de manera colaborativa, las recomendaciones finales del informe, lo que dependerá de la disposición que los grupos de interés tengan en la solución conjunta de los problemas. REPSA también compartirá las recomendaciones del informe con el público en su propio sitio web. De nuevo, el compromiso fundamental de REPSA es ayudar a abordar sistémicamente las causas profundas de los problemas ambientales y sociales de la región de Sayaxché, ya que se relacionan con el sector de la palma, reconociendo que no podemos resolver todos los problemas nosotros solos.

Realmente creemos que el informe de evaluación de CBI-TFT y sus recomendaciones finales nos ayudarán a conformar una hoja de ruta creada en conjunto para la resolución de problemas. Reconocemos que el plan evolucionará con el transcurso del tiempo, a medida que involucremos a los grupos de interés más ampliamente para que nos ayuden a refinar y fortalecer nuestras acciones. Se puede acceder a las recomendaciones finales en el siguiente vínculo:  
<http://www.cbuilding.org/cbitft>.

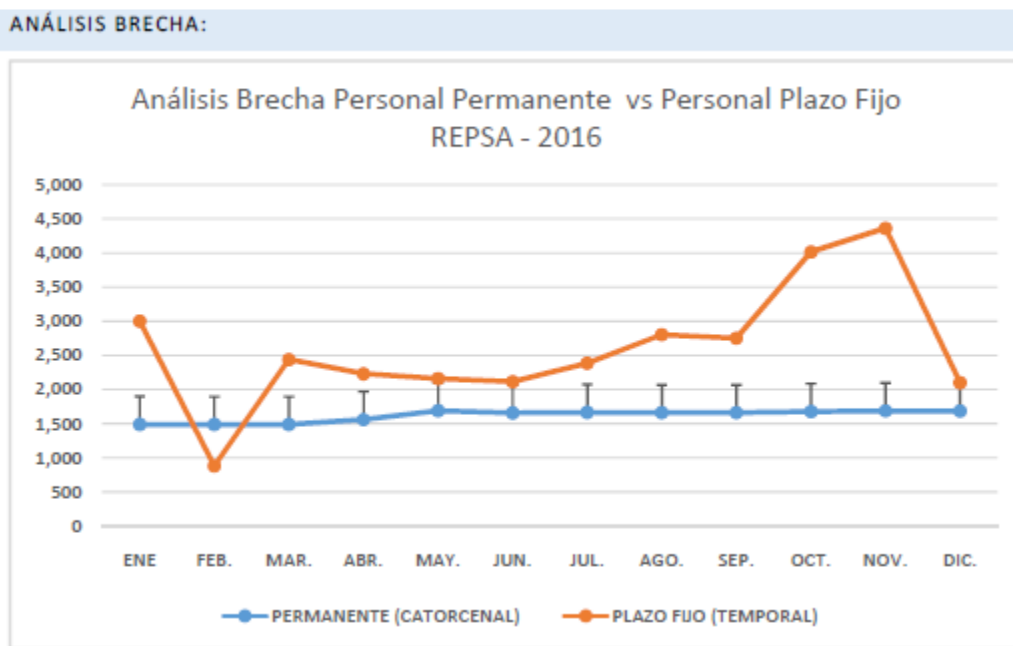
**RESULTADO 2.3: Los derechos de los trabajadores son respetados por la empresa, sus proveedores y subcontratistas, de conformidad con las normas internacionales y nacionales, incluidos los 8 Convenios Fundamentales de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos**

### **2.3.1 Evaluación independiente de las prácticas y políticas laborales realizada por un experto acreditado y mutuamente aceptado, para identificar brechas y acciones correctivas.**

Durante el mes de marzo 2017 se realizó un análisis independiente de los sistemas de gestión y prácticas laborales de REPSA por Ernst & Young (EY Law). Los objetivos de la auditoría fueron: 1) destacar las áreas y desarrollar recomendaciones acerca de cómo los actuales sistemas y herramientas de gestión de REPSA pueden mejorarse para garantizar la plena implementación de nuestras políticas, y (2) proporcionar datos de referencia sobre las prácticas de contratación y las condiciones de trabajo para apoyar el cumplimiento gradual de las expectativas de los grupos de interés relacionadas con cuestiones laborales. Basándose en una muestra del 5% del total de empleados de REPSA (5% = 230 personas), la auditoría analizó la documentación que respalda las condiciones de trabajo y los términos de empleo, tales como contratos de trabajo de trabajadores permanentes y temporales, recibos de pago, y otra documentación clave. La auditoría también examinó procedimientos y políticas relativos a contratación, reclutamiento, sistema disciplinario, horas de trabajo, pagos reconocidos a los trabajadores, implementación de medidas de salud y seguridad ocupacional, y la revisión del cumplimiento de regulaciones relacionadas con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La auditoría también verificó aspectos relacionados con el mecanismo de quejas, y con la infraestructura y condiciones de las viviendas de los trabajadores. Finalmente, la auditoría evaluó el cumplimiento de las protecciones constitucionales básicas contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación, así como la protección de la libertad de asociación y de negociación colectiva. Se realizaron entrevistas uno a uno con trabajadores permanentes y bajo contrato, de diferentes posiciones, para examinar los problemas enumerados anteriormente. Las entrevistas con personal no gerencial se realizaron sin la presencia de personal gerencial. La auditoría laboral asignó a REPSA una calificación global que reflejó principalmente: a) Un alto grado de cumplimiento de las obligaciones legales laborales impuestas por la legislación guatemalteca; y (b) Un cumplimiento muy satisfactorio relacionado con los derechos constitucionales básicos, así como el cumplimiento de los tratados con la Organización Mundial del Trabajo firmados por Guatemala. No obstante, la auditoría también encontró algunas áreas de riesgo y oportunidades de mejora, tales como determinar el equilibrio correcto entre trabajadores temporales y permanentes, y cuestiones como la necesidad de generar más confianza en los empleados sobre la utilización de los canales disponibles del mecanismo de quejas. Junto con Ernst & Young, la dirección de REPSA ya ha examinado los hallazgos que se refieren a buenas prácticas y riesgos clave, y está en el proceso de determinar los próximos pasos. El resumen de los resultados de la auditoría más las preguntas

específicas y los resultados de la encuesta se pueden encontrar en español, aquí: <http://repsa.com.gt/wp-content/uploads/2017/05/ReporteErnst&Young.pdf>

**2.3.2 Analizar un año de datos de empleo agrícola y en la extractora para encontrar el número de trabajadores temporales y permanentes durante todo el año en relación con las fluctuaciones estacionales de uso de la mano de obra para ayudar a determinar el uso apropiado de contratos temporales vs. permanentes.** Se llevó a cabo un análisis del número del personal agrícola permanente y temporal durante el año 2016 y se establecieron metas para reducir brechas mensuales de contratación.



REPSA brinda la oportunidad de trabajo a gran número de personas del norte del país, especialmente de los departamentos de Alta Verapaz y Petén. El mayor impacto positivo lo tienen las comunidades del municipio de Sayaxché que están dentro del área de influencia del proyecto. Se brinda oportunidad de empleo a personal de ambos sexos y de diferentes capacidades, aptitudes y conocimientos en las áreas administrativas, extractoras, talleres y agrícola. Pero es especialmente en el área agrícola en donde se concentra el mayor número de colaboradores. Para cubrir las necesidades operativas en el área agrícola, la demanda de personal se ve mayormente influenciada por la labor de Cosecha, la cual tiene ciertas épocas del año en la que se eleva la producción (Marzo/Abril – Agosto/Septiembre y el mayor repunte en Octubre/Noviembre). Por lo expuesto anteriormente, se gestiona el personal agrícola operativo en dos esquemas: 1. Personal Permanente: Cubre la

operación básica mensual de producción y labores especializadas como operadores de tractores, mantenimiento, caporales y otros; 2. Personal de Plazo Fijo (Temporales): Cubre los picos de producción y otras actividades estacionales que demanden mano de obra como fertilización, podas y plateo entre otras. Este personal se contrata de forma temporal por las características estacionales de las labores que desempeñan. El modelo de contratación del personal Temporal es por períodos de 30 días, brindándoles la empresa transporte desde sus comunidades, alojamiento, alimentación, agua potable, salario según ley y superior al mínimo cuando el trabajador mejora su desempeño en los esquemas de pago por productividad. Es importante resaltar que los períodos de 30 días establecidos en la contratación del personal Temporal, se fundamenta básicamente en la costumbre y conveniencia de los propios trabajadores de la zona quienes están acostumbrados a trabajar por períodos cortos durante el año para que les quede tiempo a dedicarse a sus propias labores agrícolas ya que la gran mayoría cultivan sus propias tierras.

**2.3.3 Garantizar que no se produzca contratación temporal consecutiva de trabajadores en casos en que las actividades realizadas sean en realidad de carácter permanente.** Con base al análisis mencionado en la Actividad 2.3.2 arriba, se ha llegado a la conclusión de que algunos puestos temporales pueden y deben convertirse en puestos permanentes. De hecho, de enero a abril 2017, el número de trabajadores permanentes se incrementó en un 12% en comparación a los mismos meses durante el 2015 y el 2016.

**2.3.4 Renovar todos los dormitorios de los trabajadores de REPSA para garantizar un alojamiento seguro, humano e higiénico; privacidad para los trabajadores, y acceso a instalaciones de saneamiento bien mantenidas y a agua limpia y potable, de acuerdo con las mejores prácticas de la industria.** REPSA ha invertido \$1.7 millones en mejoras de infraestructura. Concretamente, durante el período se construyeron nuevos edificios y duchas para quienes manipulan plaguicidas u otras sustancias que suponen un riesgo potencial para la salud. Todos los que manipulan estas sustancias ahora pueden ducharse y cambiarse de ropa al terminar el programa de aplicación diaria, y antes de retirarse del lugar de trabajo al final de la jornada. Además, todo el Equipo de Protección Personal (PPE por sus siglas en inglés) de los trabajadores ahora se lava y guarda en la plantación o en las instalaciones del administrador de grupo, y ya no ingresa a las viviendas de los trabajadores. Se han renovado las viviendas de todos los trabajadores, lo que incluye la construcción de nuevos dormitorios, instalaciones sanitarias, duchas y áreas de lavandería. En abril de 2017 REPSA terminó la construcción de nuevos dormitorios en los que se ha incrementado el espacio personal de cada trabajador.

Nuestra meta es que la superficie del piso de los dormitorios proporcione al menos 3.8 m<sup>2</sup> por persona (las directrices de la OIT establecen 3.6 m<sup>2</sup> por persona). Hemos logrado nuestro objetivo en estos nuevos dormitorios. En los antiguos dormitorios incrementamos el espacio de piso por trabajador en un 30%, y tenemos como meta incrementar esto en un 50% más para alcanzar la meta de 3.8 m<sup>2</sup>. REPSA compró también colchones para cada cama, y mantiene colchones adicionales almacenados para reemplazar los viejos o dañados. Otro aspecto importante de la inversión en infraestructura es la construcción de nuevas plantas de tratamiento de aguas residuales para todas las áreas operacionales, incluyendo los dormitorios. En abril de 2017, con una inversión superior a \$500,000, REPSA completó la instalación de 15 nuevos sistemas de tratamiento de aguas residuales. Estos sistemas reemplazaron a los sistemas sépticos más antiguos con los que antes se procesaban las aguas residuales.

**2.3.5 Agregar un tercer turno en las extractoras para garantizar que los trabajadores no excedan 60 horas por semana o 12 horas al día.** A partir de julio 2016, se ha contratado un tercer turno de 8 horas cada uno y un día de descanso a la semana aplicado en las dos extractoras. Los turnos funcionan de 0600 a 1400 horas, de 1400 a 2100 horas y de 2100 a 0600 horas.

**2.3.6 Registrar y calcular la jornada de trabajo de los trabajadores, incluyendo todo el tiempo que estos deben permanecer en la plantación, e implementar un sistema de registro de llegadas y salidas del lugar de trabajo.** Esta actividad no se pudo implementar durante el período de ejecución del plan de acción. Sin embargo, a partir del mes de agosto 2017, se pondrá en práctica un sistema biométrico para registrar y medir la llegada y salida de los empleados de las plantaciones.

**2.3.7 Establecer 3 comités de salud y seguridad (1 para cada extractora y 1 para agricultura) con un comité mixto formado por trabajadores temporales y permanentes, así como administrativos y de personal, y evaluar los riesgos de salud y seguridad ocupacional por función de trabajo y no sólo por área.** A partir del mes de Julio 2016 se conformaron 3 Comités de SSO de la empresa, uno para los trabajadores agrícolas y los otros dos para las extractoras. En realidad, estos son sub-comités, ya que la ley de Guatemala (Acuerdo Gubernativo No. 33-2016) exige que haya un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional por empresa. Es importante destacar que trabajadores temporales participan también en estos subcomités. Asimismo, se han evaluado y mapeado los riesgos de salud y seguridad ocupacional por cada tipo de actividad. También se han desarrollada indicadores para la reducción de riesgos.



**2.3.8 Proporcionar a trabajadores actuales y nuevos orientación y capacitación sobre sus derechos fundamentales como trabajadores, e informarles sobre su derecho a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente sin enfrentar consecuencias negativas.** El departamento de Recursos Humanos ha implementado un programa de comunicación e inducción dirigido a todos los niveles operativos de la empresa para aclarar los derechos y obligaciones de acuerdo a lo estipulado por el Código de Trabajo. El departamento de Relaciones Comunitarias también está complementando esta actividad con capacitaciones específicas en temas como liderazgo, trabajo en equipo y derechos/obligaciones.

**2.3.9 Desarrollar explicaciones claras (en comprobantes de pago y otros formularios) para los trabajadores sobre el cálculo de su compensación (incluyendo compensación a destajo).** A partir del mes de junio 2016 se inició el pago de salarios con una nueva versión de boleta de pago, modificada según detalle de labor, para los colaboradores de la empresa. Los empleados que reciben compensación a destajo también reciben explicación verbal sobre su pago y como este aparece reflejado en la boleta de pago.

**2.3.10 Desarrollar e implementar requisitos y acuerdos efectivos con proveedores de transporte para arreglar y verificar que se proporciona a los trabajadores transporte seguro entre sus comunidades de origen y REPSA.** El sistema de transporte interno de los trabajadores se ha implementado y se desarrolló el protocolo de transporte seguro con las empresas independientes de transporte. También se realizan de manera periódica las evaluaciones de cumplimiento del protocolo, revisando directamente credenciales y autobuses de los conductores mismos. Se incluye licencia de conducir, registros policiales, registro del vehículo, entre otra documentación. Los conductores de cada unidad independiente deben firmar un formulario donde reconocen que cumplirán con los requisitos de seguridad de REPSA.

**2.3.11 Desarrollar canales adicionales para que los trabajadores informen sobre quejas, que complementen la línea telefónica bilingüe actualmente en funcionamiento.** Adicionalmente a la línea que maneja la empresa externa para la recepción de denuncias, se ha creado un número local que utiliza el departamento de Recursos Humanos para la resolución de conflictos internos, pagos con el IGSS, maltratos, etc. Asimismo, el Departamento de Asuntos Comunitarios constituye un punto de entrada adicional para algún reclamo o situación laboral también.

**2.3.12 Se proporciona a todos los trabajadores, sin costo, y para cada función de trabajo, Equipo de Protección Personal (EPP), y se reemplaza cuando es necesario, en base a evaluaciones de riesgo de Salud y Seguridad Ocupacional; se capacita regularmente a todos los trabajadores y gerentes sobre su uso, y se monitorea y documenta la capacitación y uso de EPP.** Durante el mes de Julio 2016 se completó el EPP necesario para uso de los colaboradores identificados en la matriz de riesgo para las diferentes labores operativas de las áreas agrícolas e industriales. Ya para octubre se coordinó una evaluación externa para validar el uso y el cumplimiento de la matriz de riesgo. Todos los empleados, cuando corresponde, reciben EPP sin costo todos los días.

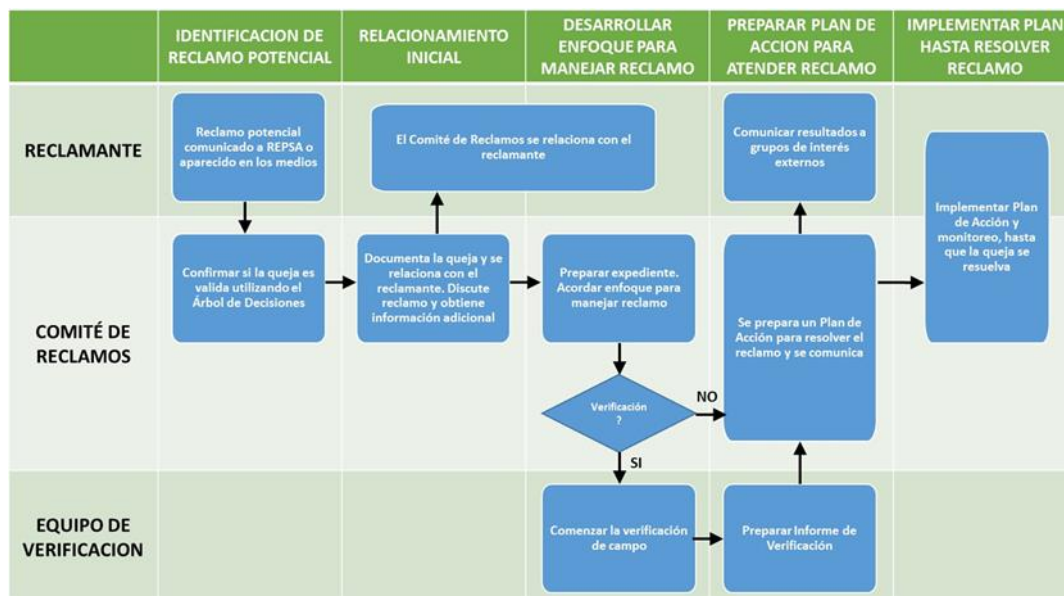
**2.3.13 Proveer soluciones de corto plazo para asegurar que se proporciona agua potable segura y gratuita a todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo.** A finales de septiembre se finalizaron los sistemas de purificación de agua para todos los campamentos de viviendas de los trabajadores. Todos los trabajadores que residen en los dormitorios cuentan ahora con agua potable más segura en sus viviendas, incluyendo el área de cocina. El sistema también permite a todos los trabajadores (tanto los que se alojan en dormitorios REPSA como los que se desplazan diariamente desde las comunidades vecinas) llenar un recipiente con agua para llevar al campo durante las horas de trabajo. Para asegurar que los trabajadores lleven suficiente agua al campo, hemos modificado nuestra lista de verificación del equipo para incluir agua.

**2.3.14 Asegurar que se provee agua potable segura y gratuita a todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo (largo plazo).** A principios del 2017, se instalaron sistemas de filtración de agua en los dormitorios de los trabajadores, complementado los sistemas de purificación de agua. Los nuevos sistemas proporcionan agua potable en los lugares donde los trabajadores se duchan y lavan la ropa. Este sistema busca aumentar la vida útil de los sistemas de purificación de agua al filtrar agua antes de purificarla. También se ha comenzado a brindar recipientes a los trabajadores para que puedan llevar agua limpia al campo durante la jornada de trabajo. También se está considerando instalar tanques en los autobuses que transportan a los empleados para que puedan llevar agua adicional al campo, y puedan servir como fuente de agua de respaldo durante el día.

**RESULTADO 2.4: Se estableció un mecanismo de reclamos y se registraron y gestionaron de manera transparente las quejas.**

**2.4.1 Desarrollar y poner en funcionamiento el mecanismo de reclamos (con las contribuciones de los grupos de interés sobre su desarrollo y puesta a prueba).**

En diciembre de 2016 se lanzó el Mecanismo de Quejas del sitio web de REPSA, y se socializó a los grupos de interés internos y externos en enero de 2017. Hay ahora tres canales adicionales para depositar las quejas: el propio sitio web, vía e-mail, o vía correo postal. El mecanismo puede apreciarse en el siguiente enlace: <http://repsa.com.gt/descripciongeneral/>. El Mecanismo de Quejas está también disponible en inglés para aquellos grupos de interés internacionales: <http://repsa.com.gt/wp-content/uploads/2017/03/REPSA-Grievance-Mechanism-FEB-9-2017.pdf>. Un desafío clave de REPSA es la generación de suficiente confianza en los trabajadores y la generación de confianza con las comunidades y los grupos de interés externos para que comuniquen sus quejas usando los canales existentes y de manera oportuna. El flujo se resume así:



**RESULTADO 2.5: No se produce ni se tolera la intimidación por parte de empleados o representantes de la empresa.**

**2.5.1 Desarrollar y comunicar (interna y externamente) la política corporativa de prohibición de violencia e intimidación.**

A principios de junio de 2016 se lanzó la Política de Prohibición de Violencia e Intimidación, para continuar mejorando en materia de derechos humanos y para adoptar un compromiso más sólido en cuanto a evitar comportamientos inaceptables de nuestro personal. Primero se transmitió a la administración superior y luego ha sido comunicada a diferentes niveles de la empresa por los altos directivos de REPSA. La socialización de nuestra

Política de Prohibición de Violencia e Intimidación se inició en noviembre con la distribución y colocación de impresiones de la Política en español y q'eqch'í en las viviendas y bodegas. Vea la Política en nuestro sitio web:

<http://repsa.com.gt/prohibicionviolenciaintimidacion/>.

La Política está en proceso continuo de socialización a supervisores y trabajadores de campo. Esto incluye presentaciones de inducción de parte de Recursos Humanos a nuevos trabajadores acerca de las políticas y regulaciones de la compañía. En febrero de 2017 REPSA contrató a dos nuevos miembros de nuestro equipo de Relaciones Comunitarias. Estas nuevas contrataciones nos han permitido incrementar nuestro alcance comunitario y ofrecer más capacitación a los trabajadores sobre nuestras políticas. Por ejemplo, desde marzo de 2017, cada uno de los 168 supervisores de campo de REPSA ha recibido capacitación interactiva sobre la Política de Prohibición de Violencia e Intimidación y otras políticas.

**2.5.2 Prestar plena cooperación a las autoridades competentes en sus investigaciones sobre posibles incidentes pasados de abusos contra derechos humanos cometidos por personal de la compañía, trabajadores o contratistas.**

REPSA está dispuesta a colaborar con las autoridades responsables sobre cualquier denuncia relacionada con abusos en contra de los derechos humanos. Durante los meses del plan de acción, no hemos tenido ninguna visita o requerimiento específico de las autoridades donde solicitan la cooperación de la empresa sobre algún caso específico.

**2.5.3 Adoptar medidas disciplinarias corporativas contra trabajadores y personal involucrado en incidentes de secuestro, y desarrollar recomendaciones y un plan para impedir la repetición de incidentes similares en el futuro.**

REPSA no está legalmente facultada para investigar el incidente de retención temporal de varios miembros del Comité de Desplazados de Guatemala (CONDEG), ocurrido en septiembre 2015 fuera de las instalaciones de la compañía. Con el objetivo de prevenir cualquier incidente futuro, REPSA desarrollo la Política de Prohibición de Violencia e Intimidación, la cual estipula que “aplica a empleados que se encuentran fuera de nuestras instalaciones cuando actúen en nombre de REPSA con nuestros grupos de interés o con las comunidades locales. Si llegará a surgir cualquier incidente futuro, las recomendaciones de la Política se aplicarán a los empleados involucrados.

**2.5.4 Examinar y revisar los métodos actuales de manejo de conflictos de acuerdo con las nuevas políticas corporativas (por ejemplo, no deslegitimar a los grupos de interés, acciones legales contra críticos, quid pro quo con críticos potenciales).** Esta actividad involucraba analizar y reflexionar un poco sobre los procedimientos para gestionar los conflictos, antes de haber desarrollado las nuevas Políticas, tales como la Política de Producción Responsable de Aceite de Palma y la Política de Prohibición de Violencia e intimidación. También involucra analizar cómo se están gestionando los conflictos de acuerdo a estas nuevas políticas. Debido al corto tiempo desde la aplicación y socialización de las políticas, se consideró que el momento no era el más oportuno para hacer este ejercicio de análisis y reflexión. Sin embargo, esta actividad será retomada en el próximo plan de acción de sostenibilidad.

**RESULTADO 2.6: Los riesgos de los derechos humanos y de la gestión de conflictos dentro del marco de los procesos de seguridad se comprenden, se mitigan efectivamente y se evalúan de forma independiente**

**2.6.1 Revisar y actualizar los procedimientos y protocolos de seguridad para vetar, reclutar, capacitar, equipar y monitorear los equipos de seguridad usados por la compañía y sus contratistas, asegurando que se respeten los principios de derechos humanos.** En febrero 2017, REPSA contrató a un consultor internacional para llevar a cabo una evaluación en los temas de seguridad y derechos humanos, que incluyó un análisis exhaustivo de nuestra política y procedimientos relacionados con el accionar de la fuerza privada de seguridad. Además, incluyo un análisis de la conformidad de la fuerza de seguridad y nuestras operaciones con las mejores prácticas nacionales e internacionales, como el Estándar PS 4 del Banco Mundial y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH). Finalmente, el diagnóstico brindó recomendaciones clave para el desarrollo de políticas adicionales, procedimientos e iniciativas de fortalecimiento de capacidad para el personal de REPSA, con el objetivo de asegurar operaciones continuas y exitosas en el futuro.

Entre las principales recomendaciones de la evaluación, REPSA está considerando lo siguiente para su implementación:

– El desarrollo e implementación de una Política de Seguridad y Derechos Humanos

- Alineamiento con el Estándar PS 4 del Banco Mundial (PS4) y con los Principios Voluntarios para la Seguridad y los Derechos Humanos (PVSDH)
- Un programa de relacionamiento con la Seguridad Pública local para abordar las expectativas de los aspectos relevantes de los PVSDH
- Llevar a cabo un Taller de Evaluación de Riesgos para capacitar a los gerentes de REPSA en el proceso de evaluación de los riesgos mismos.
- Un programa de capacitación y educación para el personal de REPSA que responda a las expectativas enumeradas en los PVSDH y a los riesgos identificados en el taller
- Desarrollo e implementación de la estrategia de seguridad de REPSA y su respectivo Plan de Gestión de la Seguridad
- Mejorar el programa de entrenamiento para los guardias de seguridad.

Esta evaluación es una clara evidencia de nuestro compromiso con la mejora continua de nuestro ambiente de trabajo a través de la implementación de recomendaciones clave de seguridad y derechos humanos que son aceptadas como las mejores prácticas de la industria

**OBJETIVO 3. La empresa es transparente con sus grupos de interés acerca de las políticas, los planes, reclamos y operaciones.**

**RESULTADO 3.1: Cada vez hay más información disponible y se proporciona a los *stakeholders* internos y externos. Incluye políticas de la compañía, planes, permisos / estudios de impacto ambiental, operaciones, métodos y especificaciones sobre la gestión de los efluentes, reclamos y gestión de los grupos de interés.**

**3.1.1 Se han desarrollado canales de difusión de información (por ejemplo, sitio web, informes de progreso, etc.).** Tres informes de progreso que cubren tres periodos de “cuatro meses” de nuestro plan de acción se publicaron en el sitio web y se compartieron con diversos grupos de interés. El primer informe se publicó en septiembre 2016 (<http://repsa.com.gt/primer-informe-de-progreso/>), el segundo en enero de 2017 (<http://repsa.com.gt/segundo-informe-de-progreso/>) y el

tercero en Mayo 2017 (<http://repsa.com.gt/tercer-informe-de-progreso/>).

REPSA también lanzó su sitio web en junio 2016 y ha abierto cuentas en Twitter (@RepsaPetén) y Facebook (REPSAGuatemala), desde las cuales se difunde información y se recibe retroalimentación.

**3.1.2 Publicar el Plan de Acción e invitar a los grupos de interés a dar comentarios y contribuciones.** Como ejemplo de mayor transparencia, REPSA publicó una síntesis de su plan de acción de sostenibilidad en el sitio web y lo socializó durante un evento a principios de julio con más de 60 representantes de nuestros grupos de interés locales en Sayaxché, Petén.

**3.1.3 Publicar actualizaciones sobre los avances del Plan de Acción.** Se publicaron tres informes de actualización sobre los avances del plan de acción. Leer actividad 3.1.1.

**3.1.4 Publicar y actualizar periódicamente el Mecanismo de Reclamos.** Esta actividad también ya se reportó en la 2.4.1. El Mecanismo de Reclamos puede apreciarse en este vínculo: <http://repsa.com.gt/descripciongeneral/>.

**3.1.5 Desarrollar un Tablero de Sostenibilidad (basado en las mejores prácticas de transparencia del sector global de Palma de Aceite).** El tablero de sostenibilidad en gran parte, ya está funcionando en el sitio web de REPSA bajo el Menú de Sostenibilidad. En el mismo se presenta el marco estratégico, así como el enfoque de la gestión ambiental, el enfoque en relacionamiento comunitario, informes de avances en sostenibilidad, así como enlaces hacia políticas relevantes. El sitio web de REPSA también posee una sección con el Mecanismo de Reclamos, aunque separado de la sección de Sostenibilidad, el cual contará con un tablero de seguimiento a los reclamos recibidos.

**RESULTADO 3.2: Los grupos de interés o *stakeholders* están conscientes de la transparencia y la tolerancia de la empresa para el escrutinio, la investigación y la retroalimentación.**

**3.2.1 Los grupos de interés se identifican y mapean.** Aprovechando la oportunidad que las interacciones de dos vías representan para REPSA y sus grupos de interés, en noviembre 2016, se actualizó un mapeo a nivel local, nacional e internacional. El objetivo es consolidar esta comunicación de doble vía con diversos actores, a fin

de generar un diálogo permanente. Los grupos de interés de REPSA varían ampliamente, desde ONGs internacionales hasta el gobierno central y local, ONGs nacionales y comunidades locales. Hemos encontrado muchas perspectivas, incluyendo las de aquellos con un verdadero interés en solucionar los problemas de manera conjunta, y las de aquellos que no quieren participar en ningún diálogo con nosotros. Continuaremos caminando hacia una mayor apertura y transparencia con grupos de interés de todo tipo, con la intención de generar confianza de largo plazo y resolución de problemas de forma cooperativa.

**RESULTADO 3.3: Diálogo y canales de comunicación de doble vía son establecidos con una amplia gama de *stakeholders*.**

**3.3.1 Estrategia de relacionamiento con los grupos de interés desarrollada y actualizada con contribuciones del estudio de diagnóstico, del mapeo de grupos de interés, etc.** La Estrategia de Relacionamiento de los grupos de interés de REPSA/Grupo HAME se concluyó a finales del 2016 y se cuenta ahora con un plan de relacionamiento con grupos de interés específicos. Los grupos de interés incluyen aquellos que participaron en el proceso de evaluación de CBI-TFT descrito en la actualización de progreso del Objetivo 2, y otros a nivel nacional e internacional. Este nuevo procedimiento de relacionamiento empezó en 2016 y será permanente.

**3.3.2 Se ha iniciado y se mantiene el relacionamiento con los grupos de interés para asegurar una comunicación de doble vía (además del mecanismo de quejas).** REPSA, por medio de su departamento de Relaciones comunitarias, ya cuenta con sus planes operativos que facilitan la comunicación con diversas comunidades y otros grupos de interés. Se tiene claro que se debe ampliar el relacionamiento con otras comunidades más allá de nuestra zona de influencia y con organizaciones de la sociedad civil locales para que expresen sus opiniones e inquietudes, y para que también tengan claro nuestras políticas y su implementación.

Una prioridad para nuestra compañía es aumentar la transparencia hacia las comunidades, los líderes locales y las ONGs para crear un mayor conocimiento y conciencia respecto a las operaciones de REPSA en zonas donde la incomprensión o la desconfianza persisten (por ejemplo, prácticas de seguridad, gestión de los efluentes/POME). Entre otros, desde 2016 hemos abierto nuestras puertas a los distintos grupos de interés, incluidos los medios de comunicación, los tanques



de pensamiento, periodistas, autoridades locales y nacionales, además de las comunidades locales y los líderes, para que tengan una mejor comprensión de cómo trabajamos y gestionamos nuestras operaciones. La realidad actual es que necesitamos fortalecer las formas en que corroboramos y documentamos los aspectos clave de nuestro avance y las brechas en las políticas que afectan a los grupos de interés. Debemos constantemente abordar estos problemas clave con los grupos de interés para generar confianza de cara a nuestros esfuerzos de mejora continua.

#### **OBJETIVO 4. Los Valores Clave de Conservación se protegen y se restauran.**

##### **RESULTADO 4.1: Las políticas incluyen la protección y restauración de los valores claves de conservación**

**4.1.1 La Política de Producción Responsable de Aceite de Palma incluye componentes de protección y restauración.** En su compromiso con la No Deforestación, la Política (que puede apreciarse en la actividad 1.1.2) expresa lo siguiente: “REPSA no desarrollará sus operaciones dentro de áreas con Alto Valor de Conservación (HCV) ni en bosques de Alta Reserva de Carbono (HCS). Tampoco desarrollará operaciones ni en turberas ni en otro tipo de humedal. No usa ni utilizará el fuego como medio para despejar y preparar áreas nuevas para cultivo”.

##### **RESULTADO 4.2: Se promueve la gestión integrada de cuencas hidrográficas con actores locales**

**4.2.1 Se revisaron y actualizaron o establecieron prácticas y planes para riberas, humedales y cuencas hidrográficas.** Algunos destacables en este objetivo incluyen: a) A mediados de 2016, un consultor externo acreditado por la Red de Recursos de AVC, BioTerra, realizó un estudio para identificar AVCs. REPSA está ahora implementando un plan de acción relacionado con la restauración y manejo adecuado de la conservación de estas áreas. b) La restauración y protección de los bosques ribereños/de galería y de las zonas de amortiguación de los humedales es una actividad permanente. Durante 2016 nos enfocamos en aproximadamente 80 hectáreas, de las cuales 47 se reforestaron con especies arbóreas nativas mientras que el resto se reservó para darle un manejo de conservación. Además, hemos detenido la aplicación de agroquímicos en 88 hectáreas de palma que serán

removidas y reforestadas en un futuro cercano. Para el año 2017 nos hemos fijado el objetivo de al menos 40 hectáreas para reforestación. REPSA continuará avanzando con la restauración y documentará los resultados.

**RESULTADO 4.3: Las zonas ribereñas y de amortiguamiento en humedales están protegidas y / o restauradas de acuerdo con las mejores prácticas y los requisitos legales**

**4.3.1 Desarrollar e implementar el plan para restaurar y proteger las zonas de amortiguamiento ribereñas y los humedales, de acuerdo a las mejores prácticas y los requisitos legales.** El plan para restaurar y proteger los bosques ribereños/de galería y las zonas de amortiguamiento de humedales que se desarrolló en 2015, continuó en 2016 y en 2017. Léase la actividad 4.2.1 arriba. Cabe destacar que desde 2015, REPSA comenzó a implementar un Plan de Manejo Diferenciado para todas las palmas ubicadas a 10 m de los cuerpos de agua menores. Este Plan excluye la aplicación de cualquier pesticida, herbicida y fertilizante. Con el fin de monitorear la calidad del agua y medir el impacto del Plan de Manejo Diferenciado, REPSA inició un programa de muestreo en 17 sitios en cuerpos de agua que pasan a través de sus operaciones. Las muestras se recogen trimestralmente, y dos veces al año se analizan en un laboratorio independiente.

**RESULTADO 4.4: se cumplen con los requisitos y recomendaciones de CONAP para el manejo de plantaciones de aceite de palma en las zonas de amortiguamiento de la Reserva Biológica San Roman.**

**4.4.1 Cumplir con los requisitos de CONAP [Consejo Nacional de Áreas Protegidas].** Se desarrolló un análisis multi temporal y se incluyó en los instrumentos ambientales de los bloques de REPSA que están dentro del Sistema Nacional de Áreas Protegidas. Los instrumentos incluyen propuestas de rehabilitación de conectores biológicos en los bloques de REPSA que están dentro de las zonas de amortiguamiento de algunas Áreas Protegidas de la región, como la Reserva San Román. Durante el período de este plan de acción, tres instrumentos han sido presentados al CONAP lo cual ya ha generado varias visitas de sus técnicos.

**RESULTADO 4.5: Los requisitos / regulaciones legales para las plantaciones y extractoras se cumplen en su totalidad y de manera oportuna**

**4.5.1 Presentar a las autoridades pertinentes los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) y otros documentos requeridos para los permisos y requisitos para la operación de las plantaciones.** Según las actualizaciones de las evaluaciones de impacto ambiental que la ley guatemalteca requiere de las plantaciones de REPSA, se prepararon seis archivos y se realizaron seis estudios separados (uno por zona de plantación), y todos se han presentado ya al Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) para evaluación y aprobación final. Tal como se indica en la actividad 4.4.1, El Consejo de Áreas Protegidas (CONAP) evaluó tres de estos estudios, y sus recomendaciones se incluyeron en el plan de manejo para cada zona de plantación que intersecta con zonas de amortiguamiento. Durante el mes de abril 2017 los técnicos de CONAP visitaron nuestra plantación para verificar si REPSA estaba implementando las recomendaciones en esas zonas de amortiguamiento, como se proyectó en los tres estudios. Esperamos recibir la aprobación del MARN para estas seis evaluaciones a finales de 2017 o principios de 2018.

**4.5.2 Presentar a las autoridades pertinentes los documentos requeridos para los permisos y licencias de las extractoras de REPSA.** En relación a las actualizaciones de nuestras evaluaciones de impacto ambiental conforme a la nueva ley guatemalteca, en diciembre 2016, REPSA recibió aprobación formal del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) para el funcionamiento de nuestras dos extractoras de aceite de palma. En contraste con la legislación anterior que permitía licencias de operación de un año, esta nueva observancia permite una licencia de operación para nuestras extractoras de por tres años.

**OBJETIVO 5. Los impactos ambientales se minimizan y se gestionan eficazmente.**

**RESULTADO 5.1: La gestión de los residuos sólidos se lleva a cabo de manera ambiental y socialmente responsable y de acuerdo con las mejores prácticas de la industria**

**5.1.1. Producir y actualizar el plan de manejo de residuos sólidos.** Desde septiembre 2014 se cuenta con una Plan de Manejo de Residuos Sólidos y este fue actualizado en 2016. Actualmente, REPSA está implementando un proyecto piloto

encaminado a reducir los desechos e incrementar el reciclaje de productos que anteriormente se daban a los vertederos municipales.

**RESULTADO 5.2: La gestión de las aguas residuales se lleva a cabo de manera ambiental y socialmente responsable y de acuerdo con las mejores prácticas de la industria**

**5.2.1 Producir y actualizar el plan de gestión de aguas residuales.** Se cuenta con un plan de gestión actualizado y lo cual permitió invertir en 15 nuevos sistemas de tratamiento de aguas residuales en los campamentos de los trabajadores y otras áreas de trabajo dentro de la plantación. Estos sistemas reemplazaron los antiguos sistemas sépticos.

**5.2.2 Establecer y publicar una "política de cero descargas" para los efluentes de aceite de palma de la extractora (POME) y poner a disposición del público para consulta los métodos de gestión y los diseños, estudios y permisos de POME correspondientes.** La Política de Cero Descarga de Efluentes, creado en agosto 2016, se ha socializado con los grupos clave de interés externos y con los miembros clave del personal de las extractoras. También se ha traducido a Q'eqchi y está disponible en el sitio web en tres idiomas:

<http://repsa.com.gt/politica-de-cero-descargas-de-efluente/>. La política se ha convertido en un elemento importante de la inducción y materiales de capacitación para los nuevos empleados. La información sobre el manejo del agua y los efluentes se ha actualizado en nuestro sitio web para que el público tenga acceso general a estos métodos y procesos. Véase <http://repsa.com.gt/3447-2/>. A partir de diciembre 2016 se puso en marcha un plan para acoger a líderes locales y maestros, estudiantes y otros grupos de interés durante visitas a nuestra plantación, extractoras y lagunas de tratamiento de efluentes (POME) por sus iniciales en inglés.

**RESULTADO 5.3: La gestión de los productos químicos se lleva a cabo de manera ambiental y socialmente responsable (por empresa y proveedores) y de acuerdo con las mejores prácticas de la industria, protegiendo a los trabajadores, las comunidades locales y el medio ambiente de la exposición a productos químicos peligrosos.**

**5.3.1 Producir y actualizar el plan de manejo de productos químicos.** REPSA cuenta con un plan de manejo de productos químicos desde el 2014 y este ha sido actualizado en el 2016.

**5.3.2 Capacitar a todos los trabajadores en el uso y manejo seguro de productos químicos, y eliminar el uso de Paraquat en la compañía y en las plantaciones de los proveedores.** El proceso de capacitación en esta temática es continuo. Se ha desarrollado una nueva infraestructura para los trabajadores que aplican agroquímicos, que incluye duchas y servicios de lavandería que reducen el contacto de los trabajadores con prendas y equipo contaminado. REPSA ha visitado a terceros proveedores de racimo de fruta fresca y también les ha compartido listas de productos químicos prohibidos. Se reforzó esta comunicación al invitar a todos los proveedores a las oficinas de nuestra extractora REPSA 1, donde se reiteraron nuestras expectativas en cuando a mejores prácticas de manejo de productos químicos. También, hemos eliminado el uso de Paraquat en nuestras operaciones.

**RESULTADO 5.4: Las emisiones atmosféricas se gestionan y reducen de manera ambiental y socialmente responsable y de acuerdo con las mejores prácticas de la industria**

**5.4.1 Producir y actualizar el plan de manejo de emisiones con objetivos para la reducción continua de las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes.** Durante el mes de febrero 2017 se preparó el informe de Huella de Carbono 2016 y se identificaron medidas para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI). A partir del 2017, se lleva a cabo un monitoreo semestral de calidad del aire en el área industrial y en comunidades vecinas (La Torre y El Pato). También se ha medido el material particulado (PM10 y PM2.5), dióxido de nitrógeno, y dióxido de azufre. La compañía está considerando la posibilidad de reportar sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a través del Carbon Disclosure Project - CDP en inglés. Para el próximo plan de acción de sostenibilidad también se contempla producir planes de mitigación de las emisiones de material particulado y otros.

**RESULTADO 5.5: Los requerimientos legales / regulaciones son cumplidos en forma oportuna**

**5.5.1 Producir un plan para cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios [ambientales], y presentar toda la documentación requerida sin demora.** Se ha creado una matriz para rastrear el cumplimiento de la legislación ambiental y de salud y seguridad de Guatemala.

**RESULTADO 5.6: Se publica un informe independiente sobre los eventos de contaminación fluvial de 2015, con amplio apoyo de los *stakeholders*.**

**5.6.1 Un tercero independiente mutuamente aceptable y creíble realiza una investigación de los de eventos de contaminación de los ríos durante 2015, con la plena cooperación de la compañía.** En respuesta a los dos sucesos de mortandad de peces en el río La Pasión ocurridos el 29 de Abril y el 6 de Junio 2015, REPSA encomendó al CBM-Colegio de Biólogos de México, A.C.

(<http://www.colegiodebiologosdemexico.org>), un estudio específico con el objetivo de determinar las condiciones ambientales del ecosistema afectado y las probables causas de ambos sucesos. El CBM, organización sin fines de lucro que nace en 1961, agrupa a los mejores profesionales de las ciencias biológicas de México y constituye un referente de ética, calidad, objetividad y aplicación del conocimiento científico. Nuestra evaluación, así como la conclusión del estudio del CBM, indica que REPSA tuvo participación compartida en el evento de Abril 29, y ninguna responsabilidad por el evento del 6 de Junio. Debido al proceso legal que todavía permanece abierto con relación al evento del 6 de Junio, no podemos compartir el informe del CBM con el público. Sin embargo, e independientemente del resultado del juicio, REPSA está comprometida a liderar un proceso de restauración colectiva de las zonas afectadas, con participación y apoyo de otros actores. A continuación, proveemos un resumen de los principales hallazgos y conclusiones del estudio independiente del CBM:

- El estudio, realizado en Agosto 2015, determinó que ambos sucesos se distinguen claramente en magnitud, dado que el primero se limitó a un tramo reducido de 3 kilómetros y el segundo se expresó en un tramo del río mayor a 100 kilómetros de longitud, de acuerdo a reportes oficiales.
- En cuanto al primer suceso, el estudio del CBM recoge el hecho de que durante la noche del 28 y la madrugada del 29 de abril ocurrió una lluvia torrencial extrema. De acuerdo al INSIVUMEH, se reportó una precipitación de más de 170 mm en menos de 12 horas, lo que equivale al 10% del total de lluvia que recibe la zona en un año. Es decir, la condición meteorológica fue anormal y

extraordinaria. Y dado que no hubo lluvias en meses anteriores, la intensidad del fenómeno climático provocó arrastre de suelo, materia orgánica vegetativa acumulada en los cauces de los ríos, además de otros desechos de los poblados vecinos. La intensa lluvia también afectó a la infraestructura de REPSA, al rebalsar el agua tratada para fertiriego en la laguna #10 del sistema de tratamiento de efluentes de la extractora REPSA 2, tal y como fue reportado inmediatamente por la empresa a las autoridades de Gobierno respectivas. Es importante destacar que el volumen de efluente tratado que rebalsó de la laguna #10 representó un porcentaje insignificante en comparación al total del agua captada en la cuenca de río Chapayal-San Ignacio. También es importante destacar que el rebalse ocurrió 11 kilómetros aguas arriba de la desembocadura del río La Pasión.

- El estudio concluye que este primer suceso ocurrió después de varios meses de un pronunciado estiaje o caudal mínimo de los ríos. El evento climático provocó un arrastre violento de materiales acumulados de manera natural (suelo y sedimentos) en los numerosos afluentes del río La Pasión. Esto causó una saturación de sedimentos en el agua y consecuentemente una condición desfavorable en la desembocadura del río Chapayal-San Ignacio con el río La Pasión. Las particularidades hidrológicas y físicas de la desembocadura de ese afluente, en particular porque ingresa corriente opuesta al río La Pasión, fueron determinantes en la ocurrencia del evento. La intensidad de las lluvias provocó impactos temporales asociados a la saturación de sedimentos lo que generó baja disponibilidad de oxígeno, induciendo la mortandad de peces reportada a las autoridades por la misma empresa. Se valoró el aporte al suceso por rebalse de las aguas de fertiriego, y se identificó que este no es significativo pues representa un porcentaje ínfimo de toda el agua captada en la cuenca del río Chapayal-San Ignacio. El estudio también confirma que el suceso de mortandad de peces del 29 de Abril es comparable con otros observados de manera recurrente en diferentes partes del mundo, como el de Cusco, Perú en Septiembre 2013, entre otros. Finalmente, el estudio no identificó impactos ambientales residuales derivados del evento climático extremo que hayan alterado permanentemente el equilibrio del ecosistema del río La Pasión.

Ahora, con relación al segundo suceso del 6 de Junio 2015, el estudio recoge algunos hechos identificados: 1) Las condiciones ambientales eran normales, es decir no hubo ningún evento meteorológico fuera de lo común. 2) El punto de inicio de la mortandad de peces se localizó fuera de la zona de influencia de REPSA,

más de 12 kilómetros río abajo de donde se dio la mortandad de peces del primer evento. 3) El evento tuvo un impacto de dimensiones catastróficas provocando una alta mortandad de biodiversidad acuática, como crustáceos, anfibios y algunos reptiles, y no solo peces, de acuerdo al CONAP. 4) El impacto de la catástrofe se prolongó por 6 días, con mortandad de fauna a lo largo de 140 kilómetros donde se identificaron sus efectos. 5) La catástrofe se dio 38 días después del evento meteorológico extremo del 28 de abril.

Algunas de las conclusiones sobre el segundo evento son las siguientes: El efecto catastrófico y la respectiva muerte de fauna solo puede ser provocada como consecuencia de alguna sustancia altamente tóxica vertida al río en cantidades tales que provocaran los resultados conocidos en el espacio afectado. La permanencia de los efectos tóxicos en más de 100 kilómetros del río indica que debió haberse vertido un contaminante tóxico difícil de diluir en agua y en altas concentraciones. Tampoco existe en ninguna fase dentro del proceso de producción de aceite de palma de REPSA, ninguna sustancia, material o producto con las características de toxicidad que pudiera haber provocado los efectos acontecidos en el río a partir del 6 de Junio. Finalmente, no existe ninguna relación entre el evento del 29 de Abril y el sucedido el 6 de Junio.

## **OBJETIVO 6. Se crean valores compartidos con comunidades locales y otros.**

### **RESULTADO 6.1: Fortalecimiento de la capacidad en materia de gobernanza con los municipios y las comunidades para la adecuada aplicación de estrategias de desarrollo**

**6.1.1 Desarrollar y ejecutar el plan de capacitación.** Desde el inicio del 2016 hemos incrementado el diálogo con la nueva gobernadora de Petén, el alcalde de Sayaxché y su Consejo, además de otros líderes comunitarios locales, para aprovechar mejor el actual Pacto de Gobernabilidad y Desarrollo del municipio de Sayaxché, donde REPSA se ha comprometido a apoyar el fortalecimiento de la capacidad local, en áreas como desarrollo local, promoción de derechos humanos, paz y buena gobernanza. Un total de 84 miembros de los Consejos de Desarrollo Comunitario – COCODEs, de 10 comunidades rurales, participaron en el proceso durante 12 sesiones de capacitación en estos temas que y que se desarrollaron durante la segunda mitad de 2016. Para el 2017, se cuenta con un plan anual de



capacitación que incluye 3 módulos con 20 sesiones cada uno, y una audiencia de aproximadamente 205 personas.

**6.1.2 Firmar convenios de colaboración y ejecutar el proceso de creación de capacidad.** REPSA reconoce la importancia de contribuir al desarrollo de las comunidades que se encuentran en su área de influencia. Uno de nuestros programas de alcance comunitario se enfoca en promover el desarrollo local, la promoción de derechos humanos, la paz y la buena gobernanza, a través de formación y creación de capacidad. Además de lo descrito en la actividad 6.1.1, y en colaboración con la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) y la Municipalidad de Sayaxché, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, un total de 60 jóvenes líderes de las micro regiones de La Ceiba, El Pato, Santa Isabel y Canlun, participaron en seis sesiones de capacitación relacionadas con aspectos como a) Desarrollo Personal, b) La Realidad Social de Guatemala, c) Participación Ciudadana, d) Desarrollo Rural, y e) La Cultura del Diálogo. Las comunidades que estos jóvenes líderes representaban fueron Río La Pasión, Nuevo San Fernando, El Zapote, La Caoba, El Rosal, El Chotal, Esperanza Arriba, Santa Isabel, Argentina, El Canaleño, La Torre, El Tucán, La Ceiba, Canlech, Linterna 1, y El Pato. El objetivo de esta iniciativa es generar capacidad de desarrollo en el sector juvenil de Sayaxché.

Por otro lado, REPSA está comprometida con el logro de un impacto positivo en la región de Sayaxché. Sin embargo, complejos desafíos sociales requieren de una cooperación fuerte. Es evidente que ningún sector puede hacerlo solo. Como parte de la comunidad empresarial, REPSA colaborará activamente en la conducción de políticas e iniciativas que aborden y mejoren el bienestar de la región donde operamos. Nuestra empresa está trabajando ahora con Social Progress Imperative y su socio en Guatemala, el Instituto de Progreso Social, una organización sin fines de lucro comprometida a cambiar la forma en que medimos lo más importante para Guatemala. La herramienta para medir esto es el Índice de Progreso Social. Diseñado para complementar el PIB, el Índice proporciona comprensión de las cosas que más importan a las personas, pasando por tres dimensiones: 1) Necesidades Humanas Básicas, tales como agua y vivienda, 2) Fundamentos de Bienestar, tales como salud y educación, y 3) Oportunidades, tal como igualdad y derechos personales. Durante marzo y abril de 2017, REPSA, en conjunto con la municipalidad de Sayaxché, patrocinó talleres iniciales con el objetivo de definir los índices sub-nacionales, que proporcionarán mediciones locales hechas a la medida,

y que permitirán realizar inversiones altamente focalizadas en Sayaxché. Basado en una muestra de 789 familias, de un total de 18,031 que están registradas en Sayaxché, el Índice de Progreso Social ayudará a proporcionar un punto de referencia independiente en torno al cual convocar a líderes del gobierno central y local, a empresas locales, incluidas las empresas de aceite de palma que operan en la región, y a la sociedad civil, y guiará las decisiones en torno a la inversión para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDGs por sus siglas en inglés). También ayudará a REPSA a crear un marco que ayude a medir nuestro impacto social con el fin de identificar las prioridades sociales. Los resultados del Índice se entregarán en agosto de 2017 a todos los grupos de interés pertinente.

## **RESULTADO 6.2: La salud, la seguridad alimentaria, el saneamiento ambiental y el acceso al agua potable son promovidos**

### **6.2.1 Facilitar la educación en relación con el acceso al agua, seguridad e higiene.**

Los programas educativos en acceso al agua y saneamiento son constantes para todo el año. Durante el 2016 se inauguraron una serie de proyectos que benefician a diferentes comunidades tales como El Canaleño, El Tucán, La Torre, Santa Rosa y El Pato. Estos incluyen infraestructura de abastecimiento de agua (acceso a agua potable) en la comunidad de El Pato, "lavaderos" locales o centros de lavado para que las mujeres laven su ropa en el Canaleño y El Tucán, e instalaciones recreativas para los niños de escuelas ubicadas en Santa Rosa y La Torre. 400 familias más 355 estudiantes han sido beneficiados con estos proyectos.

### **6.2.2 Contribuir a la nutrición de los estudiantes en las comunidades locales**

**mediante la mejora de su refacción.** Aunque no ha sido constante durante el año 2016, la entrega de banano se ha dado en varias escuelas. A partir de Febrero 2017, se cuenta con un proyecto de 9 meses titulado "Fortaleciendo la Refacción Escolar de Nivel Primario con alimentación Saludable." La población beneficiaria es de 1,684 niños de pre primaria y primaria en centros educativos en las comunidades de El Canaleño, Santa Rosa, La Torre, El Tucán, La Ceiba, El Cambio y San Jorge.

**6.2.3 Invertir en el sistema de agua para la comunidad de El Pato.** Motor, tanque de captación y tuberías ya están instaladas para beneficio de 150 familias.

**RESULTADO 6.3: Se impulsan inversiones en la mejora de los medios de vida a través de la Escuela de Capacitación (ECA) de REPSA.**

**6.3.1 Fortalecer la capacidad de los hogares de los empleados de REPSA para la gestión de huertos familiares.** Más de 600 mujeres (esposas de empleados) han recibido capacitación para el manejo de huertos caseros, por medio de las facilidades de REPSA en su Escuela de Capacitación Agrícola.

**6.3.2 Desarrollar la capacidad de las familias de los trabajadores para gestionar pequeños animales de granja para la diversificación y mejora de su dieta.** REPSA también se ha comprometido a invertir en medios de vida sostenibles, centrándose en aspectos como salud, nutrición, manejo de agricultura y ganadería a pequeña escala, y micro proyectos agrícolas. Hemos invertido en talleres y cursos de formación en nuestra Escuela de Capacitación Agrícola local (ECA) dirigidos a los cónyuges de los trabajadores. Estas capacitaciones incluyen prácticas de salud infantil, seguridad alimentaria, hogares saludables, prevención de enfermedades, y gestión de agua limpia en el hogar. A la fecha, más de 300 mujeres han participado en diversos talleres y el objetivo es construir capacidad en 500 mujeres y sus familias para mediados de 2017.

**FIN del INFORME.**