

Productora de Insumos Agropecuarios Somex S.A.S

Nutrición Consciente, Eficiente y Sostenible

Reporte de
Sostenibilidad 2023

WWW.SOMEX.COM.CO



Jorge Mario Acevedo
Gerente General

MENSAJE CONDUCTOR DEL BUS

(GRI 2-22)

En SOMEX, reconocemos la importancia fundamental del desarrollo sostenible tanto para nuestra organización como para la sociedad en su conjunto. En un mundo donde los desafíos ambientales, sociales y económicos son cada vez más apremiantes, es crucial que las empresas asumamos nuestra responsabilidad de operar de manera sostenible y contribuir positivamente al bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Es así, que estamos comprometidos con la integración de prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones y acciones comerciales. Creemos firmemente que la sostenibilidad no es solo una opción, sino un imperativo empresarial que impulsa la innovación, mejora la eficiencia y fortalece nuestra reputación como empresa responsable.

Una parte esencial de nuestro compromiso con la sostenibilidad es la construcción de informes transparentes y completos que reflejen nuestro desempeño en relación con los estándares globalmente reconocidos, como los establecidos por Global Reporting Initiative (GRI, por sus siglas en inglés).

Como actores claves en la industria agropecuaria, es fundamental que reconozcamos el papel fundamental que desempeñamos en la preservación del medio ambiente y en el bienestar de las comunidades donde operamos.

En primer lugar, debemos centrarnos en la conservación de los recursos naturales. El agua, el suelo y la biodiversidad son elementos fundamentales para nuestra actividad, y su preservación es esencial para garantizar la continuidad de nuestras operaciones a largo plazo. Implementar prácticas agropecuarias sostenibles, como la rotación de cultivos, el uso eficiente del agua y la reducción del uso de productos químicos, no solo beneficia al medio ambiente, sino que también puede aumentar la productividad y la rentabilidad a largo plazo.

Además, no podemos pasar por alto el bienestar animal. El trato ético a los animales es un componente esencial de la sostenibilidad. Asegurarnos de que los animales sean tratados con dignidad y respeto no solo es lo correcto desde un punto de vista ético, sino que también puede tener un impacto positivo en la calidad y eficiencia de los productos y reputación de nuestra empresa.

La sostenibilidad en el sector agropecuario no es solo una responsabilidad, sino una oportunidad para innovar y diferenciarnos en un mercado cada vez más consciente y exigente.

La sostenibilidad ambiental en el año 2023 fue de gran avance para la compañía, otorgándonos permisos ambientales y cumpliendo en la totalidad de la normatividad ambiental, así mismo, se realizaron alianzas y convenios en proyectos de conservación y restauración.

En sostenibilidad social, nuestro proceso de gestión humana pasa a llamarse GEFE Gestión de la Felicidad, aportándole a nuestros colaboradores más acercamiento y potencializando todos sus talentos, donde para nosotros la equidad, el servicio, la confianza y el respeto son fundamentales para lograr un trabajo en armonía y promoviendo prácticas comerciales justas y transparentes.

En términos económicos, la compañía presenta un crecimiento positivo el cual permite dar cumplimiento a las metas y objetivos del plan estratégico y aportar al sector agropecuario con nutrición animal consciente, eficiente y sostenible.



PLANTA DE PRODUCCIÓN

Km 2.5 vía Malambo - Sabanagrande, El Gladiador, lote 3B – 4 (Malambo – Atlantico)

NUESTRO REPORTE

(GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4 GRI 2-6)

Nos permitimos presentar con gran entusiasmo el primer informe de sostenibilidad, con el cual aseguramos la precisión, la transparencia y la relevancia de los datos presentados y el compromiso con la sostenibilidad en SOMEX S.A.S, empresa privada que pertenece al sector manufactura, correspondientes a la gestión ambiental, social y económica del periodo comprendido desde el 1 enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023.

La información fue consolidada con el apoyo de varios procesos, donde se tuvieron en cuenta los principios que rigen los estándares GRI, (Global Reporting Initiative) como son la precisión, claridad, equilibrio, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad, cuyo informe se encuentra alineado con los estados financieros, donde estos están consolidados y archivados en registros públicos. Nuestra compañía realizará este informe de manera anual y será divulgado a todos los grupos de interés de una manera pedagógica y clara.

Cualquier inquietud sobre el presente reporte de sostenibilidad:

Director de gestión de Competitividad:

Leison Sepúlveda. leison.sepulveda@somexnutricion.com

Analista de gestión de Competitividad:

Angela Henao. angela.henao@somexnutricion.com

Contacto: 323 599 65 34

Oficinas administrativas: Medellín - Antioquia. CARRERA 50 FF N 8 sur - 27, centro empresarial 808, Oficina 520-521

Este informe es público a todos los grupos de interés, a partir del 21 de junio de 2024





¿QUIÉNES SOMOS?

(GRI 2-1, GRI 2-6)

Nuestra historia



(GRI 2-6)

Oficina Administrativa

Medellín - Antioquia



Las actividades administrativas de SOMEX S.A.S están centralizadas en la ciudad de Medellín, donde desde allí se coordinan la mayor parte de los procesos de la compañía, contando con un equipo robusto de profesionales de diversas áreas, cuyo compromiso y las garantías de su seguridad en el trabajo han sido fundamentales para nuestro desarrollo. Nos regimos por principio de servicio, formando profesionales integrales que valoran el equilibrio entre la excelencia profesional y la humanidad.

Planta de producción

Malambo - Atlántico



Por otro lado, la planta de producción donde se realizan todos los procesos productivos se encuentra ubicada en Malambo - Atlántico, esta se encuentra allí por cercanía al puerto marítimo, zona estratégica, nos asegura competitividad en importación de materias primas, distribución y exportación de producto terminado.



Cinmex

Santuario - Antioquia



El centro de investigación CINMEX ubicado en el municipio de El Santuario – Antioquia, se ha posicionado como un espacio de análisis, innovación tecnológica, educación, formación, diseño e investigación de materias primas y productos ajustados a las necesidades específicas del sector agropecuario. Es un espacio que además abre sus puertas a estudios de importancia y relevancia para el campo de la nutrición animal y se pone al servicio de todos.

Finca - Las Brisas

Cimitarra - Santander



Así mismo, contamos con una finca demostrativa, predio ubicado en Cimitarra – Santander, gran zona ganadera de Colombia, donde convive la naturaleza y la ganadería. Aquí nos convertimos como empresa en actores de la cadena aplicando nuevos conocimientos de nutrición animal, produciendo y transfiriendo conocimiento.



(GRI 2-6)

Fuerza de Ventas



Contamos con una fuerza ventas, donde ponemos a tu servicio un equipo de profesionales altamente calificado para asesorarte de forma gratuita y personalizada, atender tus solicitudes comerciales y facilitamos tu acceso a nuestra gama de sales mineralizadas llegando a puntos estratégicos dentro de las zonas ganaderas del país.



NUESTROS VALORES

Estos son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de una compañía. Estos valores constituyen el conjunto de principios y creencias que guían el comportamiento de la empresa y de sus empleados.



Responsabilidad

Poner cuidado y atención en lo que es, en lo que se hace o se decide, en lo que se hereda y en lo que se tiene. Es la capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.



Gratitud

Sentimiento que nos obliga a estimar el beneficio que se nos ha dado y a corresponder al mismo de la mejor manera.



Honestidad

Es actuar con base en los principios dando a cada cual lo que le corresponde.



Humildad

Actitud de la persona que no presume de sus logros.

NUESTROS VALORES



Respeto

La capacidad de considerar al otro.



Integridad

Coherencia permanente entre el pensar, el sentir, el decir y el actuar en busca del bien común.



Armonía

A pesar de las diferencias mantener el consenso en la medida de lo posible.



Misión

Generar confianza

Visión

Obtener lealtad

Propósito

Eficiencia en
nutrición animal
para más y mejor
alimento para cada
familia

RETOS ESTRATÉGICOS

Mejorar los niveles de eficiencia y productividad



Desarrollar una industria ganadera mas competitiva

Reposicionar la marca SOMEX en la industria de alimentos para animales



Creceer más rápido

Desarrollar estrategias de sostenibilidad enfocadas en bienestar, cambio climático, innovación e igualdad de género



Desarrollar un sistema de innovación más estratégico



GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9)

La familia SOTO GARCIA, tiene plasmado en su libro “Trilla y huella” su historia como familia, su desarrollo y crecimiento que surgió del amor y la decisión de abonar el terreno para que unidos emprendieran la constitución de una empresa para el sustento y manutención de la misma, convirtiéndose en el eje alrededor del cual giró su vida. Empresa y familia fueron una sola.

En la búsqueda permanente del respeto y el profesionalismo la familia tiene un acuerdo de confidencialidad y de no intervención, donde respetan las decisiones y acciones de los órganos de gobierno de la organización, demostrando confianza en ellos.

01

Reuniones

Se reunirán por lo menos 6 veces al año, para mirar como va el desarrollo de la familia y de la empresa, en dos de estas reuniones el presidente de la junta o el gerente rendirán un informe a la familia, en lo posible en los meses de febrero para informar los resultados del año anterior y en noviembre para presentar presupuestos, plan estratégico y el resultado esperado del presente año.

02

Decisiones

En todos los casos buscarán el conceso en la medida de lo posible, en caso de no lograrse votarán. La mayoría se considera la mitad más uno de los asistentes. Tomarán las decisiones pensando en el bien común y no en el particular.

03

Presidente del consejo

Será elegido por el Consejo de Familia para un periodo de dos años. Este podrá ocupar el cargo hasta por cuatro años continuos y hasta 12 años en total. El presidente del consejo tendrá bajo su responsabilidad, citar las reuniones del consejo de familia, asamblea de familia y estar en contacto cuando así se requiera en la empresa, se encargará de nombrar el secretario.

04

Asamblea de accionistas

Máximo órgano legal dentro de las empresas es la asamblea de accionistas la cual se rige por sus estatutos. Acatarán sus decisiones sin reserva. Sin embargo, desde el consejo de familia buscarán llegar unidos para la elección de la Junta Directiva, remuneración de la misma, elección del revisor fiscal y distribución de utilidades.

05

Junta Directiva

Estará conformada por cinco personas, donde primarán los externos. Las personas externas serán de toda la confianza de la familia.

06

Periodicidad de las reuniones

La familia solicita a la Junta Directiva que se reúna por lo menos 10 veces al año.

RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA

(GRI 2-9)

La familia solicita a la Junta Directiva que tenga los siguientes comités vigentes y actuantes:

01

Comité financiero.

02

Comité de remuneración y nominación de la alta dirección.

03

Comité de auditoría.

RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA

(GRI 2-9)

También le solicita a la Junta Directiva que:

01 Apruebe anualmente la planeación estratégica de la empresa.

02 Apruebe el presupuesto anual.

03 Evalúe a la alta dirección y tenga un plan de sucesión y carrera para los altos ejecutivos.

04 Mida el índice de satisfacción del cliente (ISC), con una empresa independiente sugerida por la Junta Directiva.

05 Y que se efectué una medición del clima laboral, con una empresa independiente sugerida igualmente por la Junta Directiva.

JUNTA DIRECTIVA

(GRI 2-9)



Juan David Soto García

Ocupación: Independiente
Cargo en la Junta: Presidente
Independencia: Patrimonial
Años como miembro de la Junta: 9



Álvaro Arango Restrepo

Ocupación: Independiente
Independencia: Independiente
Años como miembro de la Junta: 3



Jesús Alberto Soto García

Ocupación: Independiente
Independencia: Patrimonial
Años como miembro de la Junta: 9



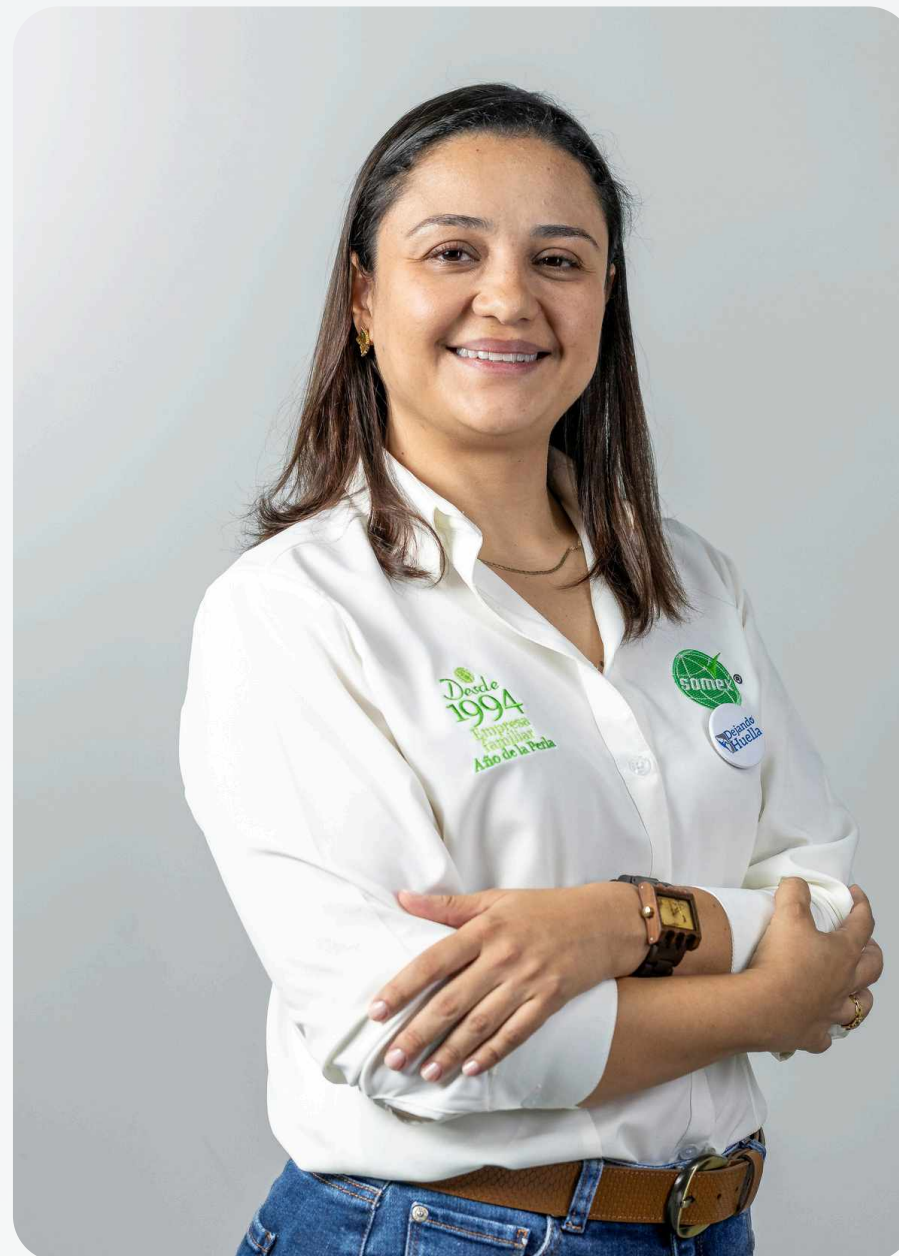
Sergio Serrano Rivero

Ocupación: Gerente General TRANSER S.A.S.
Independencia: Independiente
Años como miembro de la Junta: 6



Juan González Restrepo

Ocupación: Independiente
Independencia: Independiente
Años como miembro de la Junta: 7



Liliana Gaviria
Gerente Ejecutiva
(GRI 2-9)

Para nuestra compañía es importante contar con una estructura de gobierno que involucre varios grupos de interés donde la transparencia y la confianza permiten fortalecer la imagen de la empresa ante los clientes, proveedores y todos los actores involucrados.

Así mismo, nuestra compañía cuenta con varios procesos los cuales a su vez tienen un equipo interdisciplinario que desempeñan varios roles, cada proceso está encabezado por un director, coordinador y analista, dicho equipo contribuye a la gestión y operación eficiente de la compañía.

***Directores
de
procesos***



POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

Las políticas empresariales son esenciales para el funcionamiento eficiente y efectivo de cualquier organización. Proporcionan una base sólida para la toma de decisiones, la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y la creación de una cultura organizacional coherente y ética. En la compañía contamos con las siguientes políticas corporativas:

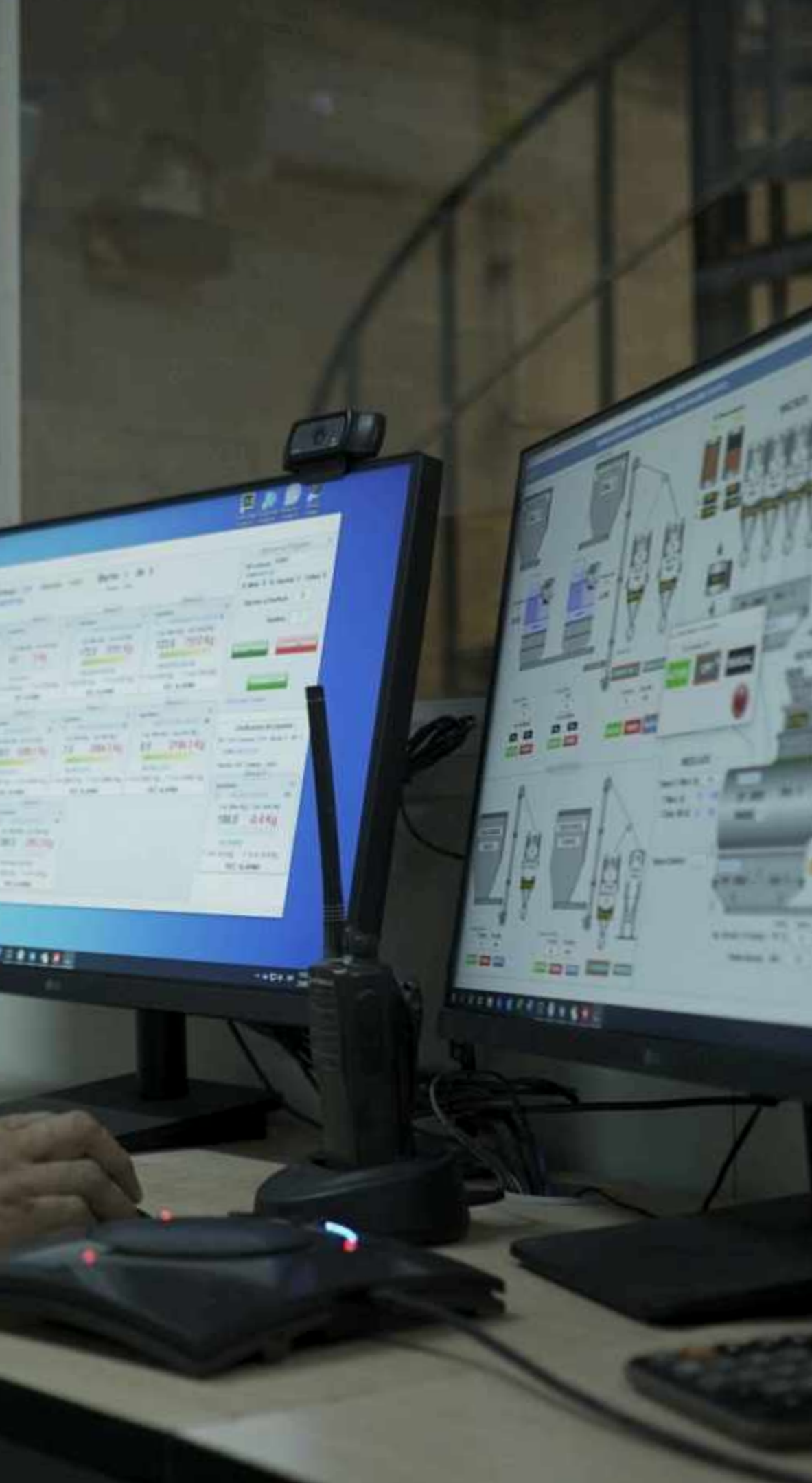
**Política integrada de SG
(Sistema de Gestión)**

**Políticas TIC
(Tecnologías de la Información y
de la Comunicación)**

Programa de Ética Empresarial

Política tratamiento de datos

**Políticas SST
(Seguridad y Salud en el Trabajo)**



CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

(GRI 2-27)

Para el periodo comprendido de este reporte no se tuvieron sanciones, ni multas por incumplimientos de la legislación y normativa.

Destacamos el compromiso por mantener el funcionamiento ético y efectivo en nuestra organización.



CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)



Asistencia técnica



Mercadeo



Ventas - CIS



Abastecimiento de
materia prima



Planta



Distribución

MISIONAL - CULTURA



CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)

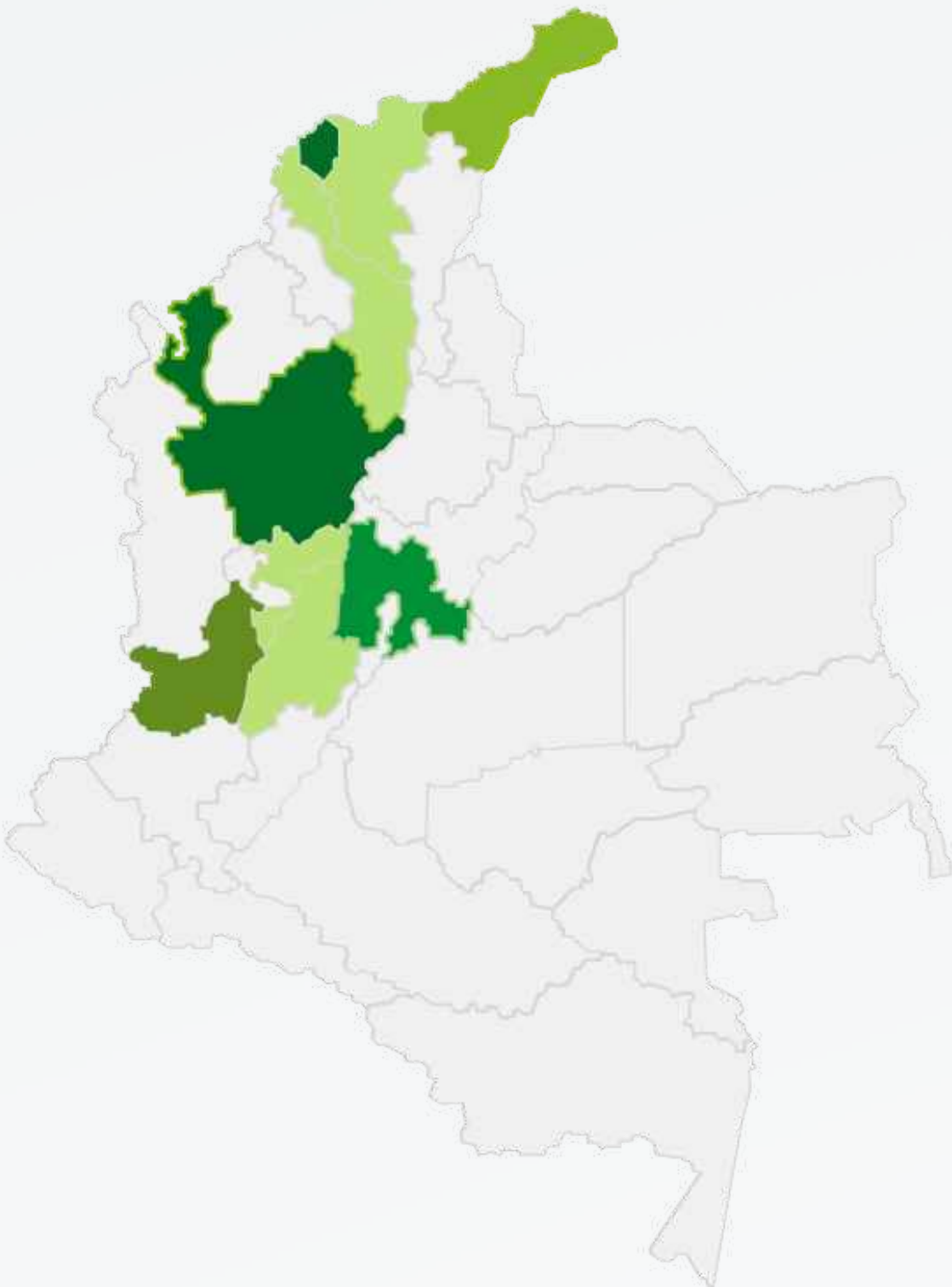
En nuestra cadena de abastecimiento todo comienza con la correcta selección de proveedores basados en políticas claras de compras y una debida diligencia. Realizamos estudios de mercado tanto nacionales como internacionales con el fin de encontrar los proveedores más idóneos para abastecer nuestras materias primas, fuentes minerales y empaques, buscando proveedores con valores alineados a los nuestros, comprometidos con la innovación. Llevamos una importante trayectoria con el enfoque de generar la confianza de estos importantes aliados a través de comunicaciones transparentes, de un genuino interés en que las negociaciones sean justas y el compromiso de honrar nuestras promesas.

Dicha confianza nos ha permitido crear alianzas estratégicas y garantizar la calidad y disponibilidad de nuestros productos incluso en momentos en los que se han presentado importantes disrupciones de la cadena de suministro.

Comprometidos con la innovación, la sostenibilidad y las nuevas ideas, con nuestros proveedores cercanos abrimos nuestras puertas y las de nuestros procesos para desarrollar alianzas e iniciativas más allá de un solo producto, generando así espacios colaborativos y de crecimiento mutuo, que puedan impactar no solo nuestras empresas, sino también nuestro entorno.

PROVEEDORES NACIONALES

Distribución geográfica

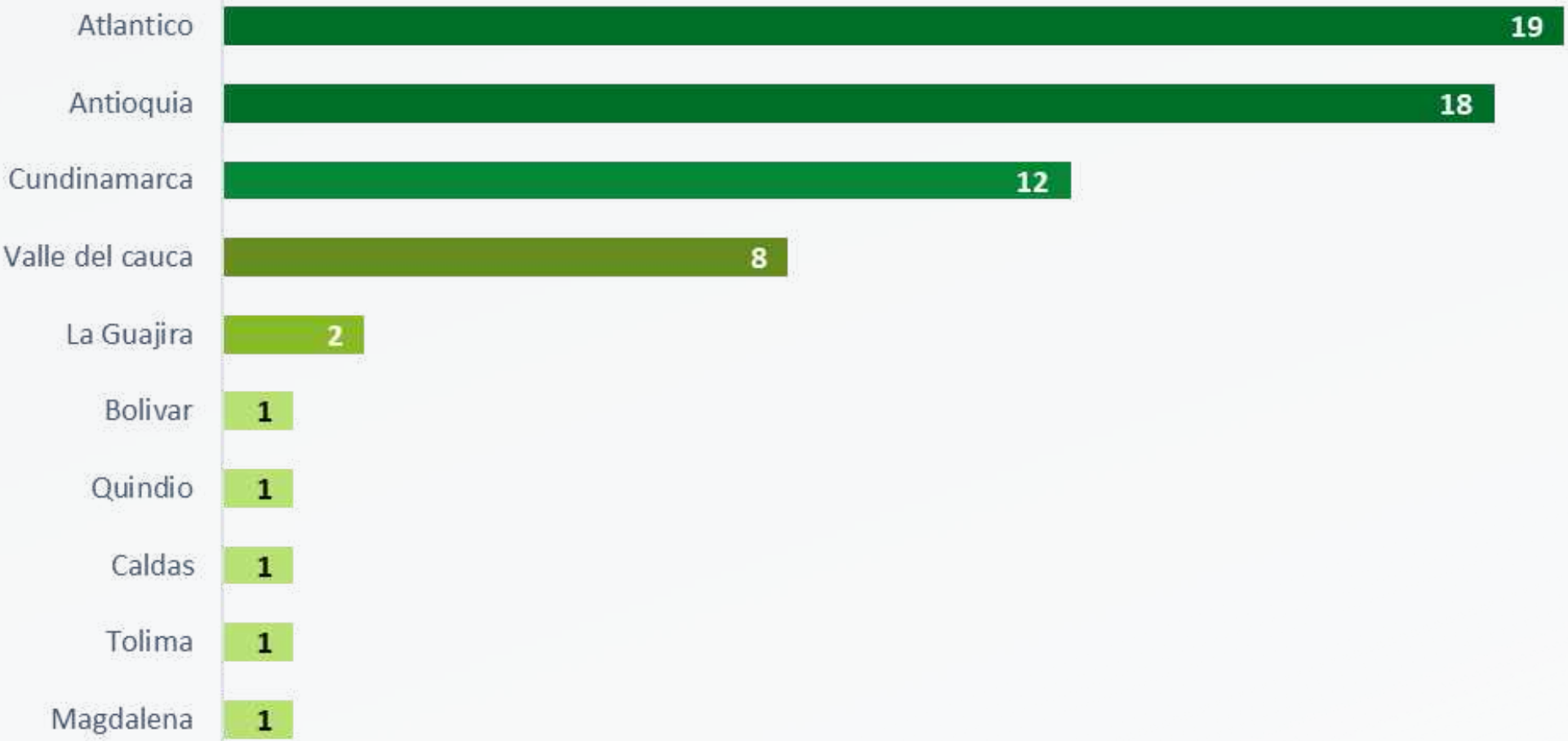
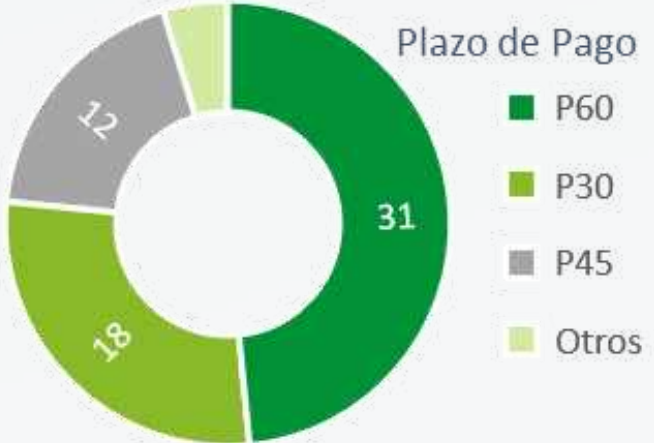


Datos generales

64 
Proveedores

33 
Materias
primas

100% 
Actualización
documental



MATERIAS PRIMAS

Materias Primas			Principales proveedores			Servicios y otros	
	11 Materias primas importadas	52.569 Ton 2023 4.141 Ton 2023 Nacionales	 29.303 Sal de Mar 	 21.162 Fosfato 21% 	 984 Fosfato 18% 	 NAVESCO S.A.  ASIMCOMEX S.A. AGENCIA DE ADUANAS NIVEL 1.  PALERMO SOCIEDAD PORTUARIA  L-TRANS Logística & Transporte	
	33 Materias primas nacionales	26.385 Ton 2023	14.965 Carbonato de Calcio  CARBONATO DE CALCIO Y ARENA ROCA GOMEZ  AGM DESARROLLOS	2.550 Sal de Mar  SALES DE LA PENINSULA Calidad y Servicio	1.732 Melaza Liquida  GAMAGRO PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES  Rivercol	 ASUAGRO AZÚCAR PARA LA INDUSTRIA Y EL ALIMENTO  Grupo excala	

PROVEEDORES INTERNACIONALES



Los proveedores internacionales que se encuentran en estudio se debe a la búsqueda constante de diferentes opciones en el mercado, destinos mas cercanos y mejores ofertas relacionadas a costos.



GRUPOS DE INTERÉS

Colaboradores

Entidades de Control

Aliados

Usuarios Finales

Junta Directiva

Navieras

Clientes

Puertos

Comunidad

Agencia Aduanera

*Proveedores
Nacionales*

*Proveedores
Internacionales*

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE TEMAS MATERIALES

El proceso para la determinación de los Temas Materiales fue guiado por el socio implementador **Corporación Científica Ingeobosque a través del Programa de Negocios Competitivos GRI, en el que hemos participado a través de Ingeobosque.** Este acompañamiento brindó su experiencia en sostenibilidad y proporcionó las herramientas necesarias para que de manera autónoma pudiéramos hacer un análisis exhaustivo. Durante este proceso, se integraron diferentes equipos de la organización para identificar y reconocer los impactos clave, los cuales fueron revisados y validados por la gerencia ejecutiva.

Pasos para la determinación de los Temas Materiales (GRI 3-1)

01

Análisis del contexto de la organización

El análisis y entendimiento del contexto de la organización fue complementado a través de la respuesta a los contenidos de los Estándares GRI 2 - Contenidos Generales, de acuerdo a la consolidación de un informe en referencia a los Estándares GRI.

02

Definición de cadena de valor

La definición de la cadena de valor se realizó a través de construcción coequipera con el equipo Ingeobosque y fortalecida en reunión con la participación de los equipos de los procesos de Gestión de la felicidad, Abastecimiento, Calidad, Control organizacional, Logística, SST, Mercadeo, Centro integral de servicios (CIS), y Administración.

03

Identificación de impactos

A través de reuniones con los procesos de Gestión de la felicidad, Abastecimiento, Calidad, Control organizacional, Logística, SST, Mercadeo, Centro integral de servicios (CIS), y Administración se identificaron los impactos reales, potenciales, negativos y positivos a lo largo de la cadena de valor.

04

Priorización de impactos significativos

Para la priorización de los impactos más significativos se contrastaron los impactos reales y potenciales identificados en el paso 3, con las matrices de riesgos consolidadas en la organización a través del proceso de Control organizacional y oficial de cumplimiento.

Lista de Temas Materiales

(GRI 3-2)

Los impactos reales, potenciales, negativos y positivos identificados en el proceso de determinación de Temas Materiales fueron verificados por Liliana Gaviria, Gerente Ejecutiva.

Como parte de este proceso, la verificación fue complementada con la agrupación de los impactos en Temas y divididos en Nuestra Prioridad y Nuestro ADN, como se muestra en la tabla.

TEMAS MATERIALES
Nuestra prioridad
Ética y transparencia
Cadena de suministro
Seguridad y salud en el trabajo
Nuestro ADN
Investigación y desarrollo
Servicio a los grupos de interés
Cultura organizacional y ADN
Innovación tecnológica

NUESTRA PRIORIDAD

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

(GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

En SOMEX S.A.S., la gestión de la anticorrupción es implementada a través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Este programa tiene como objetivo prevenir, detectar y corregir situaciones de corrupción y soborno transnacional, siguiendo los estándares y normativas establecidos en el Capítulo XIII de la Circular Externa 100-0000011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades.

Para asegurar que todos nuestros colaboradores comprendan y adhieran a nuestras políticas anticorrupción, implementamos un programa integral de formación y comunicación: el 100% de nuestros colaboradores recibe capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción al ingresar anualmente. Adicional realizamos sesiones de formación específicas para las áreas con mayor exposición a riesgos de corrupción.

No se confirmaron incidentes de corrupción a la fecha a través de nuestro canal de denuncia.

Clasificamos a nuestros asociados de negocio según perfiles de riesgo (alto, medio, bajo) y realizamos consultas en listas vinculantes, solicitando documentación adicional cuando es necesario para asegurar la transparencia. Evaluamos la actividad económica, ubicación geográfica y sector de operación de nuestras contrapartes para identificar riesgos específicos.

Disponemos de un canal de denuncia confidencial, Línea Ética, lineaetica@somexnutricion.com para reportar cualquier sospecha de corrupción o soborno. Las denuncias pueden realizarse de forma anónima o identificada, garantizando la protección del denunciante. Nuestra dedicación a la gestión de riesgos de corrupción fortalece nuestra reputación y confianza en el mercado.

Afectación por actos de corrupción a través de relaciones comerciales

Impacto Negativo Potencial

NUESTRA PRIORIDAD

CADENA DE SUMINISTRO

(GRI 3-3, GRI 414-1, GRI 414-2, GRI 308-1, GRI 308-2)

Durante el proceso de la determinación de los impactos, pudimos evidenciar la oportunidad que tenemos como compañía en establecer nuevas directrices con relación a la evaluación de los componentes ambientales y sociales para nuestros proveedores nacionales e internacionales. Reconocemos la importancia y relevancia de estos aspectos en nuestra cadena de suministro, y es por esto, que de forma interdisciplinaria empezaremos a generar los planes de acción, para que las directrices establecidas en los estándares temáticos de evaluación ambiental y social sean contempladas a un futuro horizonte.

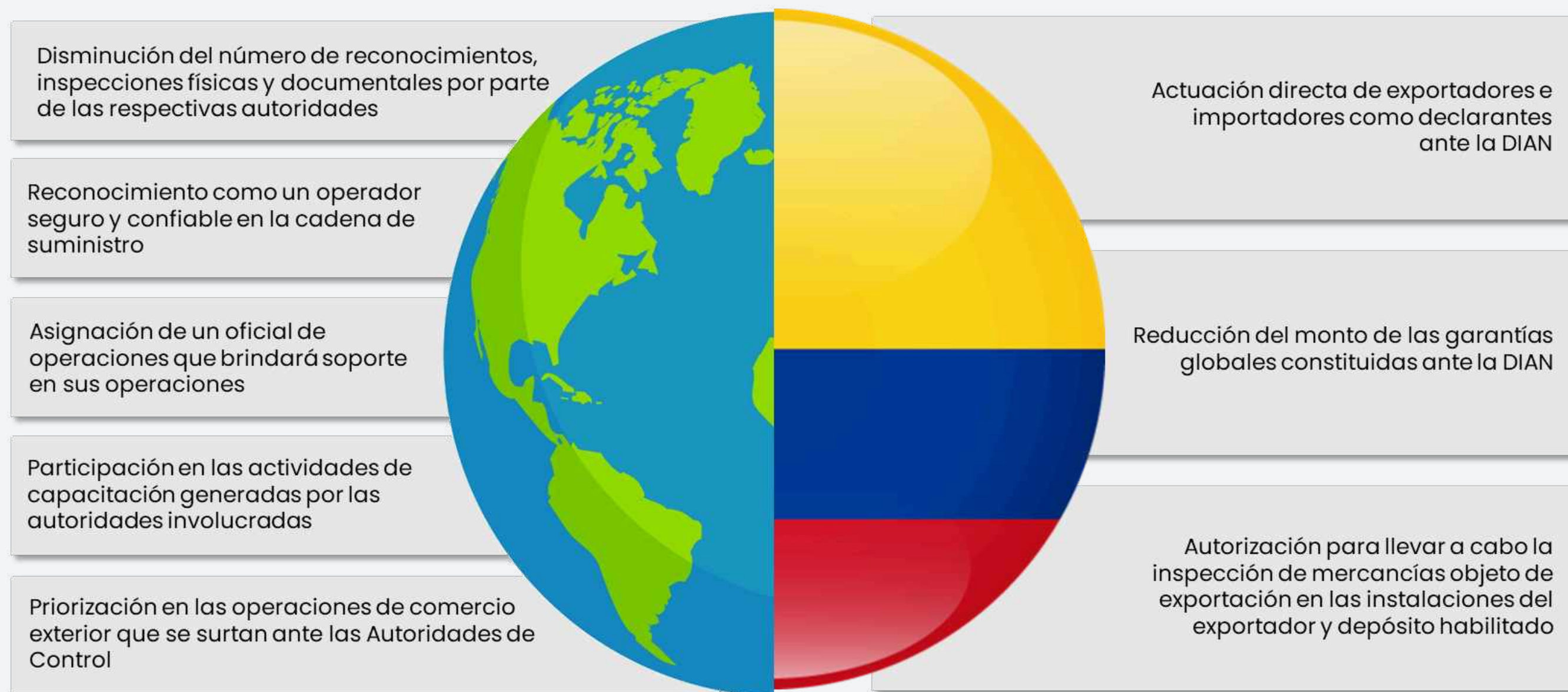
Carencia de trazabilidad social y
ambiental de proveedores

Impacto Negativo Real



OEA -OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO

Por decisión voluntaria de nuestra compañía, en el mes de octubre del 2023 se dio inicio al proceso de implementación para la obtención de calificación como operador económico autorizado OEA, para importación y exportación. Los beneficios que se obtendrán con dicha certificación son:



DIAGRAMAS DE TRÁNSITO - VENTAS INTERNACIONALES

Terrestre



1 Planta de producción
Malambo



2 Transporte local terrestre



3 Agenciamiento aduanero



8 Bodega del cliente



5 Tránsito terrestre Internacional

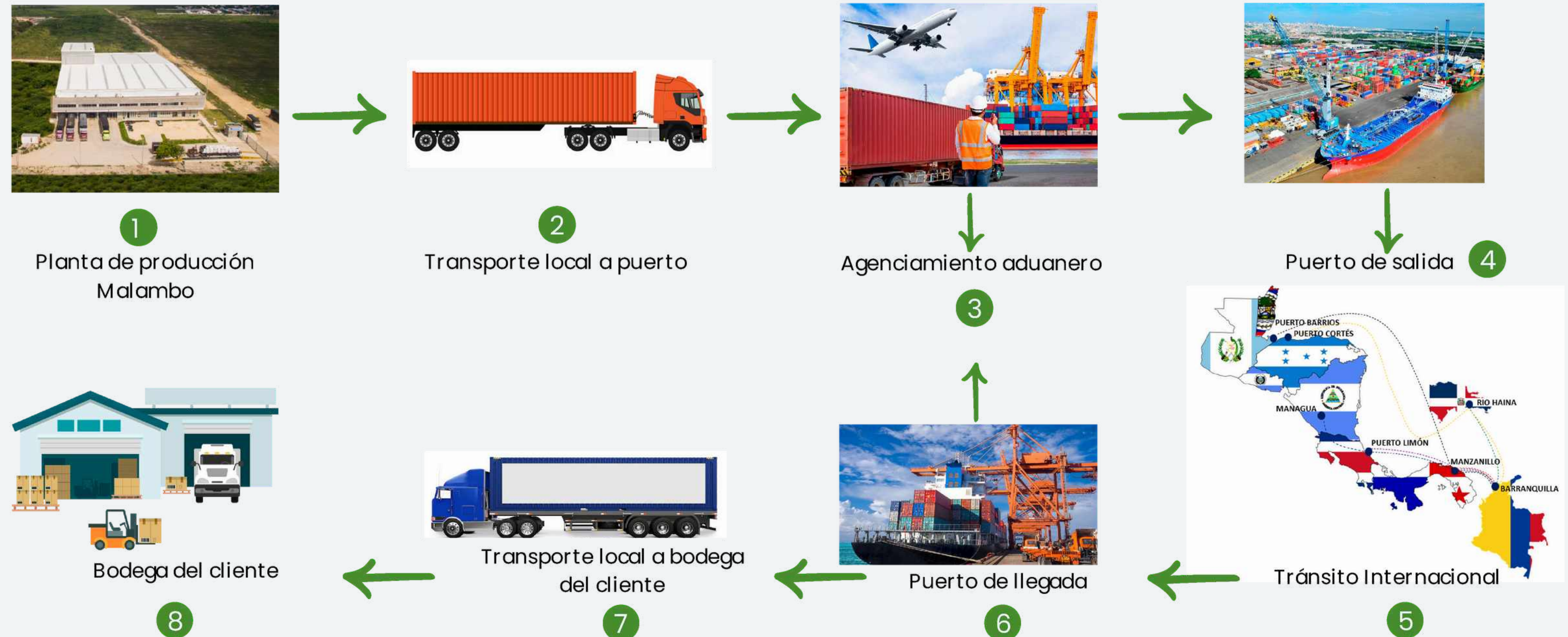


4 Cruce fronterizo

Revisión No.1	Revisado por: Analista de exportaciones	Aprobado por: Gerente General
Fecha: 22/11/2023	Ruta: Nutrinet/DocumentosSGC/VI/Generalidades/VI-G-005	Páginas: 3

DIAGRAMAS DE TRÁNSITO - VENTAS INTERNACIONALES

Marítimo



Este proyecto tiene un horizonte de tiempo para obtener la calificación a mediados del 2024.

NUESTRA PRIORIDAD

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-7)

En SOMEX S.A.S, se ha venido implementando los requisitos de Seguridad y Salud en el trabajo dispuestos en la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales. En el año 2023 el SG-SST (Sistema de gestión - Seguridad y salud en el trabajo) arrojó un grado de cumplimiento del 99% según los estándares mínimos estipulados en la Resolución 0312 del 2019.

El proceso de SST se enfocó en el año 2023 a estimular la formación de una cultura en seguridad y auto cuidado en todos los colaboradores, comprometidos con la promoción y prevención de la salud; se gestaron lineamientos de prevención y control de enfermedades laborales, disminución de accidentes de trabajo y mitigación de riesgos.

Los equipos que garantizan el cumplimiento estricto, la planeación y programación de cada una de las actividades que se desarrollan dentro del marco del SG-SST, se distribuyen de la siguiente manera:

Gestión de la seguridad y salud de los colaboradores

Impacto Positivo Real

Cargo	Formación en SST	Dedicación
Coordinador de Seguridad Salud en el Trabajo	Profesional en SST y especialista	Tiempo completo
Analista de Seguridad Salud en el Trabajo	Profesional en SST o Tecnólogo en seguridad e higiene ocupacional	Tiempo completo
Aprendiz SST	Profesional en SST, Técnico o Tecnólogo en seguridad e higiene ocupacional	Tiempo completo
Médico laboral	Especialista en seguridad y salud en el trabajo	De acuerdo con la necesidad



NUESTRA PRIORIDAD

***SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
(GRI 403-7)***

ROBÓT OMEGA

En el período de reporte logramos la intervención de aquellos peligros y riesgos prioritarios, realizando mejoras en máquinas, equipos e infraestructura a partir de los hallazgos en las inspecciones de seguridad, reportes de los trabajadores y de los planes de acción derivados de los incidentes ocurridos.

Construcción del proyecto de OMEGA, ayuda a contribuir en la disminución de las actividades de esfuerzo físico del personal de la planta de producción; en el proceso de paletizado, transporte de bultos de 50 kl en la línea de ensaque, con un sistema de extracción de polvos.

NUESTRA PRIORIDAD

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



ERP SIESA:

Desarrollo de una solución tecnológica diseñada para respaldar el proceso de SST; su propósito fundamental es automatizar el registro y seguimiento de todo el sistema.



Campaña, Móntate al bus de la seguridad:

Evaluación de programa de intervención desde el comportamiento seguro con la campaña "Móntate al bus de la seguridad"



Programa de Energías Peligrosas:

Fortalecimiento del programa de energías peligrosas con la compra de equipos de bloqueo, señalizaciones, EPP dieléctricos y entrenamiento de todo el personal del área de mantenimiento.



Fortalecimiento en la Política y programa de prevención en la farmacodependencia:

Compra de equipos para la detección de Alcohol y test de drogas

NUESTRA PRIORIDAD

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



IPS:

Convenio con IPS para realizar atención a nivel nacional de todos nuestros colaboradores para realizar exámenes de ingreso, periódicos y de retiro.



PESV:

Fortalecimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial con el personal de Fuerza de Venta e implementación reglamentaria en las vías internas de la planta de producción.



Seguimiento a condiciones medicas:

Se realizó un seguimiento médico a las condiciones de salud del personal de Fuerza de Venta con el Medico Laboral de la empresa.

NUESTRA PRIORIDAD

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
(GRI 403-3)

SERVICIOS DE SALUD

Durante el periodo de reporte contamos con el acompañamiento del médico laboral con el fin de atender las necesidades en los seguimientos a los casos de salud, recomendaciones y restricciones medicas de la población trabajadora.

Contamos con una póliza de vida con Allianz

Allianz 

Contamos con un convenio con AMI para una atención médica especializada y servicio de ambulancia

ami 

GRUPO
Sura 

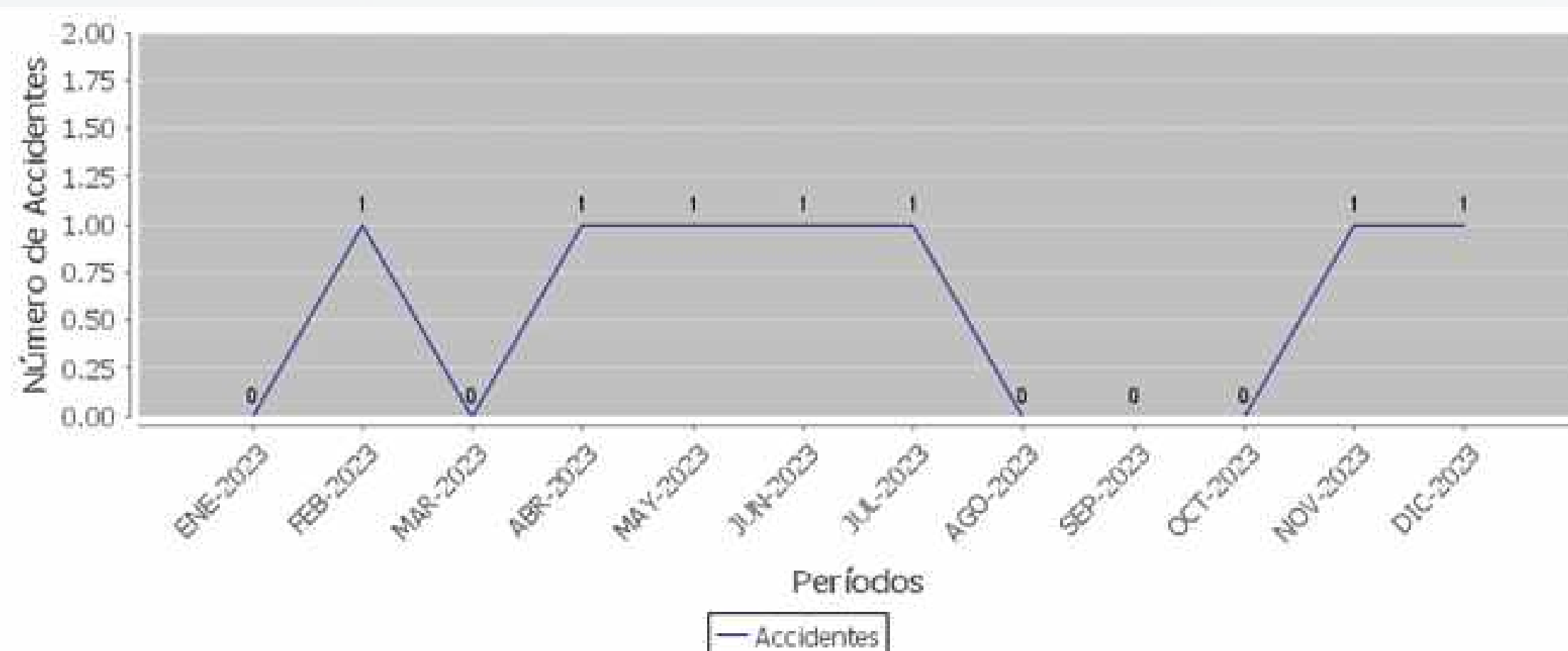
Todos nuestros colaboradores se encuentran afiliados a la administradora de riesgos laborales SURA

NUESTRA PRIORIDAD

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
(GRI 403-9)

ESTADÍSTICAS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

En el periodo reportado se presentaron 7 accidentes con una tasa de accidentalidad del 0,32%.



(GRI 403-9)

FATALIDADES

En el período de reporte no se presentaron víctimas fatales. Si se cuenta con una tasa o porcentaje de residencia de accidentes laborales. Durante el 2023 presentamos una tasa de accidentalidad del 0,32%.

Estadísticas de enfermedades laboral

En el periodo de reporte no se presentaron enfermedades laborales con una disminución del 100% al año anterior.

Principales causas de accidentes laborales

Durante el periodo reportado alrededor del 2.6% del personal de nuestra Compañía sufrió una lesión con causa u ocasión al trabajo.



NUESTRO ADN

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO NO GRI (GRI 3-3)

UNA JOYA OCULTA

El proceso de I+D+i cuenta desde el año 2007 con el Cinmex (Centro de Investigación en Nutrición Mineral Somex) que es un espacio donde se pueden llevar a cabo investigaciones en el campo de la nutrición mineral con el enfoque en el desarrollo de nuevos productos, también se apoya al proceso comercial de la compañía con el servicio de análisis del contenido de minerales, proteína y fibra en alimentos para ganado que son enviadas por nuestro equipo comercial desde cualquier lugar del país para hacer una recomendación más acertada de nuestros productos en las fincas. Actualmente se cuenta con 2 fermentadores de flujo semicontinuo RUSITEC que son una herramienta muy valiosa para el desarrollo de producto toda vez que permiten evaluar varias propuestas de productos a la vez de una forma rápida y confiable logrando así tiempos de desarrollo más rápidos al reducir el número de propuestas de producto a evaluar a nivel de finca.

Como empresa privada y a nivel país y quizás América Latina somos la única empresa privada que cuenta con la capacidad técnica y científica para la utilización de estos equipos con el enfoque en desarrollo de productos (sales mineralizadas) para ganado. Con estas herramientas se han probado varias propuestas de aditivos, dosis de nitrógeno en los productos premium, alternativas a la monensina sódica como lo fueron los microorganismos encapsulados de Bialtec que hoy día se encuentran dentro de los productos premium y que se desea valorar la posibilidad de incluirlos dentro de los productos tradicionales. Todas estas herramientas hacen que el Cinmex sea una valiosa herramienta tanto para la investigación como para el proceso comercial de la compañía que debería ser más publicitada a nivel país.

Capacidad técnica y científica para
el desarrollo de productos

Impacto Positivo Real

NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS NO GRI (GRI 3-3)

Servicio al cliente interno

Siempre hemos escuchado el término “servicio al cliente”, existe mucha información al respecto, en internet se encuentran miles de resultados para esta búsqueda. Las compañías saben que el éxito de su negocio depende de prestar un excelente servicio al cliente, las grandes empresas tienen todo un proceso dedicado a la gestión del servicio, se hacen capacitaciones a los colaboradores que tienen contacto directo con los clientes para que sepan como ofrecer los productos o servicios, como sonreír, como responder una llamada, como tener una comunicación asertiva, como ser cortés, etc. Todo lo anterior entorno al cliente externo, pero... ¿y nuestros compañeros de trabajo?

Hace algunos años, cuando Jorge Mario Acevedo, el líder de esta historia y gerente de Somex, visitó por primera vez la sede de la empresa en la ciudad de Barranquilla, notó que a la hora del almuerzo los trabajadores de la planta se adueñaban de la acera en las afueras del edificio para almorzar y pasar su hora de descanso.

Extrañado por esta situación, le preguntó a la persona encargada si era que la empresa no tenía dispuesto un espacio de almuerzo para el personal, y la respuesta recibida fue que sí lo tenían, pero que no lo utilizaban y preferían salir a la calle. “¿Y nunca se han preguntado por qué no lo utilizan?”, exclamó Jorge Mario.

Al revisar el espacio, encontró que las condiciones no eran las mejores y el calor era insoportable, entonces concluyó que, de todos los cambios y procesos que se debían realizar en esa sede, el primero era la adecuación de ese espacio, para garantizarle a los empleados un lugar digno y agradable en dónde consumir sus alimentos, descansar y tener un momento para compartir en medio de sus actividades diarias.

Eficiencia en el servicio al
cliente interno y externo

Impacto Positivo Real



NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS NO GRI

Fue así como este lugar se transformó en un sitio acogedor, con un clima controlado, un televisor para pasar el rato, y un lugar propicio para cultivar la buena energía de las personas que lo disfrutaban cada día.

Esta pequeña historia podría ser el punto de partida de una transformación que se ha convertido en Somex S.A.S, una compañía dedicada a producir y comercializar sales mineralizadas para la alimentación de la ganadería en Colombia y Centro América, en la base de su evolución.

Una evolución que parte de una corta pero contundente misión, sintetizada en la exclamación latina ***Ut Prosim, que significa: “Que yo sea útil”***. Ésta significativa frase es el punto de partida para comprender que las pequeñas acciones que realizamos cada día en nuestro puesto de trabajo son las que se reflejan en el desempeño general de todo el equipo, en lo que perciben los clientes y en lo que termina convertida la empresa.

Una vez concluidas todas las adecuaciones en la planta de Barranquilla, las personas que hacen parte de ese equipo de trabajo adoptaron como eslogan la frase: “La alegría que juntos construimos”, que bien podría resumir la historia que usted está a punto de leer. Convocar a una empresa como Somex, con sedes en diferentes ciudades del país, en Centro América y en Ecuador, para emprender un cambio liderado por sus propios empleados, solo era posible si se lograba una transformación radical de dos elementos que suelen ser motivo de orgullo para muchas compañías: su misión y su visión.

Para Jorge Mario, presentarle a la junta directiva de la empresa una propuesta de modificación de estos dos pilares, esenciales en la vida de toda compañía, era atreverse a romper paradigmas, más allá del poder de las palabras. Y las palabras con las que Jorge Mario le propuso a la junta directiva cambiar la misión y la visión de la empresa fueron particular y escandalosamente cortas. Para él la misión de Somex “simplemente” debería de ser: generar confianza, y su visión: obtener lealtad. Las comillas en la palabra simplemente no son al azar, son una advertencia del enorme reto que representaba cumplir con estos propósitos. Generar confianza es una misión poco fácil si no se logra integrar la voluntad de todas las personas del equipo de trabajo y su compromiso por alcanzar semejante logro, y obtener lealtad solo se alcanza cuando la confianza se convierte en la relación vinculante entre las partes, esa fue la tarea que Somex asumió desde ese día.

Si convencer a los miembros de la junta para adoptar una misión y visión tan disruptiva no fue fácil, hacerlas realidad fue otro reto, porque el único camino para lograrlo tenía que ver con la participación de todos los empleados de la compañía.



NUESTRO ADN

**SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI**

‘Que yo sea útil’, se convirtió en un maravilloso lema a partir del cual Jorge Mario construyó su idea. Pidió a los líderes de la empresa que postularan a las personas de su equipo que tuvieran el gen del servicio, y fue así como seleccionaron a 28 colaboradores, que conforman el equipo de lo que hoy se llama UT PROSIM, que significa que yo sea útil.

El objetivo de este equipo es que todos los miembros de la empresa interioricen la fuerza del servicio como el motor que le da un plus adicional a su vida, tanto profesional como personal. Yo quiero mejorar la vida de todos los compañeros de la empresa, para que los proveedores y clientes se sientan muy bien atendidos”, fue una de las primeras propuestas que Jorge Mario les planteó, y concluyó con una sentencia que hoy se está cumpliendo: “Vamos a cambiar el servicio en Somex, nos vamos a diferenciar de todas las empresas del sector y al final vamos a escribir un libro”.

El ‘gen del servicio’ es una semilla que crece con facilidad en un terreno abonado de buena actitud, y en Somex cada día se riega ese terreno para consolidar el mejor servicio.

Eso se nota y cada vez más. Los nuevos colaboradores son los que más perciben esa diferencia, pero también es algo que captan los clientes y entidades que miden el clima laboral al interior de las organizaciones. Cada correo que se envía desde Somex termina con la frase: Estamos para servirle. Desde pequeños detalles como ese, hasta un propósito general que va más allá de las acciones particulares y tiene como fin transformar la vida de las personas, el camino del servicio en Somex constituye una carrera de largo aliento que, más que vislumbrar una meta, es un recorrido que da frutos en cada paso.

NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI

UT PROSIM (QUE YO SEA ÚTIL)

Somos un grupo de veintiocho personas al interior de una empresa humana, llamada SOMEX, que un día nos retaron a trabajar partiendo de un sueño que hoy ya es una realidad, la posibilidad de transformar vidas a través de la grandeza de servir.

Ser útil para nuestra compañía significa estar dispuestos a servir a los demás sin esperar nada a cambio. Los seres humanos siempre hemos necesitado los unos de los otros para convivir, crear y evolucionar, gracias a ello se han logrado grandes avances en nuestra civilización, de ahí parte la importancia de servir al otro para potenciar un fin común.

FÓRMULA DEL SERVICIO

Desde el equipo Ut Prosim se ha implementado la siguiente formula que se ha trabajado con cada área y colaborador, recordando que la actitud es una disposición que surge de nuestro interior y multiplica el conocimiento y las habilidades. Si la actitud es cero, el servicio tendrá como resultado final cero, por más que los conocimientos y las habilidades sean altos. Pero si la actitud es alta, conocimientos y habilidades se multiplican, haciendo crecer la fórmula del servicio. La actitud es una disposición que engloba todo el entorno vital del ser humano, no solo en cuanto al servicio, sino a la manera como direcciona su vida.


$$S = (C + H) * A$$

Servicio= (Conocimiento+Habilidad) * Actitud

NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI

LAS PREMISAS DEL SERVICIO

‘La actitud se contagia, pero para lograr altos niveles de servicio es importante implementar un método, mediante acciones o premisas que se convierten en hábitos y hacen toda la diferencia entre querer ser o hacer y practicarlo.

Así entendemos el servicio al cliente interno en Somex, por eso implementamos unas pautas que se incorporan a manera de hábitos positivos en las actividades de las personas que conforman esta familia, para interiorizar y poner en práctica toda esta revolución, que tiene su génesis en un deseo personal, en una legítima actitud, y que se materializa con las premisas del servicio.

Seis acciones claras y sencillas que les permiten a las personas moldear sus actitudes y construir hábitos en torno a sus actividades diarias.

HONRE

- Las promesas

FACILITE

- Su mapa de SERVIR

RESPONDA

- Y nunca deje a nadie en el LIMBO

VALORE

- Nuestra gente, proveedores y clientes

IMPRESIONE

- Superando las expectativas del otro

SEA CORTÉS

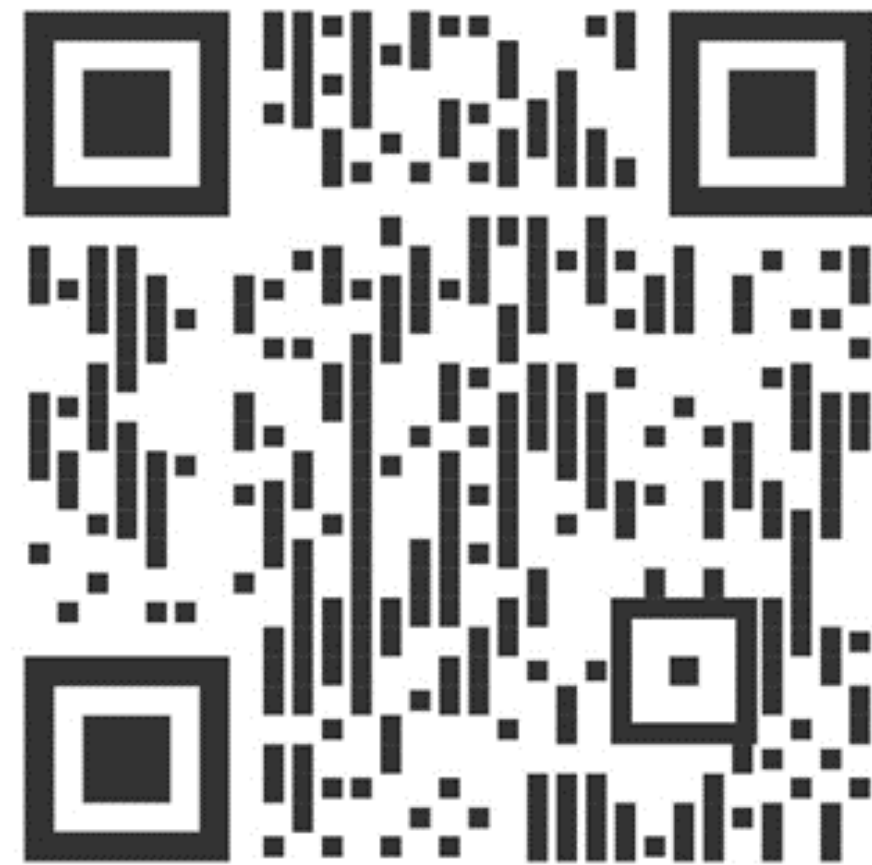
- Respete al otro, sea cortés y SONRIA

NUESTRO ADN

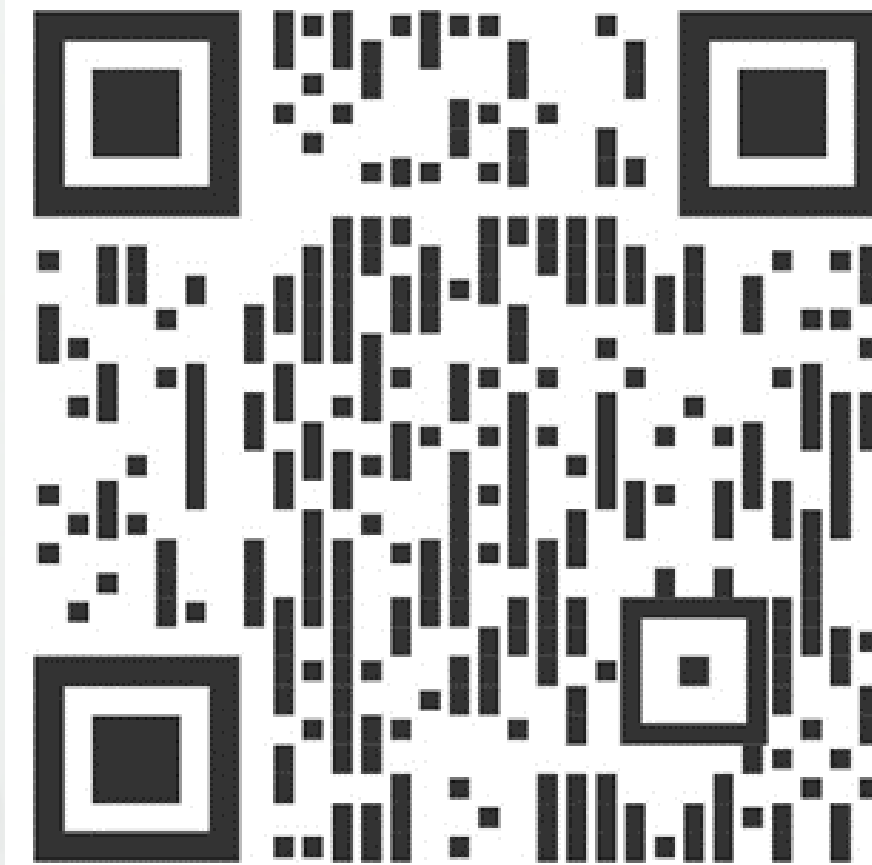
SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI



Y TÚ CUANDO ERES SERVICIO



TESTIMONIOS



ESLOGAN

NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI

Servicio es



Es encontrar soluciones prácticas, útiles y rápidas, que permitan aprovechar mas el tiempo



Servicio es



Es encontrar nuevas **oportunidades** y nuevos caminos



NUESTRO ADN

SERVICIO A LOS GRUPOS DE INTERÉS
NO GRI

QUE YO SEA ÚTIL

La experiencia de Somex en
servicio
al cliente interno

Aplicación del Servicio

Esta app te permitirá estar más cerca del espíritu del servicio de la compañía
Te invitamos a que nos escribas y aportes tus comentarios frente a los siguientes temas:

LA VOZ DEL SERVICIO



En este espacio podrás expresarte frente a una situación en particular relacionada al servicio u oportunidad de mejora.

SERVICIO EXTRAORDINARIO



A través de esta opción podrás felicitar o nominar a una persona de la compañía que consideres debe ser homenajeada por brindar en algún momento un servicio extraordinario.

IDEAS DE SERVICIO



¿Quieres aportar al servicio?... Haz que sea posible aquí!
Cuéntanos tu idea para seguir mejorando en Somex.

DUPLICANDO EL SERVICIO



Indicanos si conoces algún cliente o proveedor que desee recibir la capacitación del servicio.



NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 3-3) (GRI 2-7) (GRI 2-8)



CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADN

En Somex generamos confianza con nuestros colaboradores a través de la cultura de la felicidad, Iniciamos este sueño interesados en fortalecer lo humano de cada uno de nuestros colaboradores, en el caminar nos editamos para acompañar a otros, fortaleciendo las competencias de comunicación, negociación, trabajo en equipo y orientación al logro, conociendo y llevando a la realidad los talentos y lo que esta innato en ellos, los acompañamos a identificar lo que pesa en su mochila, trabajando en el principio de efectividad “hacer las cosas bien hechas desde la primera vez”, logrando una consciencia mayor de su ser.

Durante en el 2023 desde el proceso de Gestión de la Felicidad le apuntamos a hacer las cosas bien hechas desde la primera vez y con buena actitud para servir, servir desde el corazón, donde llevamos a los colaboradores a ser cercanos y humanos, a soñar, brindar felicidad y prosperidad, a sentir pasión, bienestar y orgullo por lo que hacen, demostrando que tienen todo para alcanzar las metas, potencializando los talentos, estos son el mejor atuendo, trabajando con ellos para ser más productivo.

Invitamos a los colaboradores a que fueran su mejor versión, con los talentos y fortalezas al servicio de los demás, con una actitud positiva, reconociendo a los demás buscando el bien común no el individual, ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos. Con todo lo anterior logramos nuestra misión y visión generar confianza para obtener lealtad.

Construimos nuestro ADN, donde identificamos que somos una empresa cercana y humana, que soñamos con brindar felicidad y prosperidad, que las personas y productos confiables son nuestras fortalezas, que sentimos pasión, bienestar y orgullo por lo que hacemos, que trabajamos bajo el propósito de mejorar los estándares de producción ganadera, para que los que dependen del campo evolucionen, prospere y que todas nuestras acciones se basan en la responsabilidad, gratitud, honestidad, humildad, respeto, integridad y armonía.

Gestión de la felicidad de los
colaboradores

Impacto Positivo Real

ADN
Somex



Somos
una empresa
cercana y
humana

Que sueña
con brindar
felicidad y
prosperidad

Personas y
productos **confiables**
y **efectivos** son
nuestras
fortalezas

Propósito
Mejorar los
estándares de
producción ganadera,
para que los que
dependen del campo
evolucionen y
prosperen.

Nuestras **acciones**
se basan en:
responsabilidad, gratitud,
honestidad, humildad,
respeto, integridad y
armonía

Sentimos
pasión, bienestar y
orgullo por todo lo
que hacemos



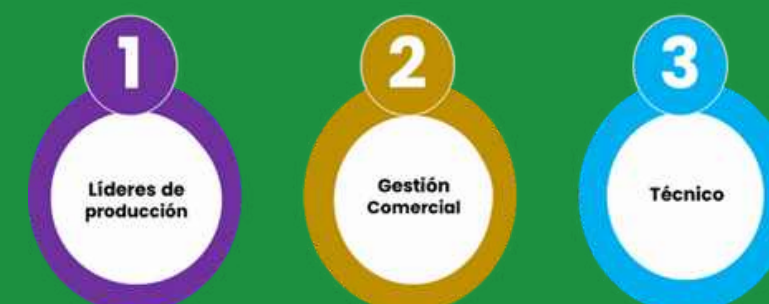
En la adaptación a la cultura organizacional acompañamos a 38 colaboradores nuevos en el entrenamiento EditandoME para acompañar a otros, donde fortalecemos las competencias organizacionales tales como: comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro y liderazgo. Desde el entrenamiento que realizamos en el segundo semestre del año construimos un mundo mejor, inspirando a las personas a crear escenarios de aprendizaje que les posibiliten ser felices acompañando a otros a que también lo sean.



¿Qué crees que te ayuda a mejorar más, conocer tus fortalezas o tus debilidades? Nuestros talentos naturales no los aprovechamos, dedicamos más tiempo en corregir nuestros defectos que en desarrollar nuestras fortalezas, es por esto por lo que en Somex, reconocemos y potencializamos los cinco talentos innatos de los colaboradores los identificamos desde el proceso de selección, y durante el año los reforzamos con la práctica y formación, buscando ser más productivos que los colaboradores se sientan realizados la diferencia que existe con las personas que no conocen sus talentos es que cada día nos levantamos teniendo la oportunidad de hacer lo que nos gusta.



Cumpliendo el propósito de la Universidad Mario Soto, “Nutrir tu inteligencia y tu ser”, contamos con tres programas de formación integral:



Formación en líderes de producción desarrollamos el conocimiento del negocio, habilidades y competencias personales enfocado en los operarios de la planta Malambo.

Gestión Comercial: el objetivo fue fortalecer la fuerza de ventas a través habilidades comerciales, programa llamado Máster comercial.

Programa técnico: subimos el nivel identificando aquellos temas específicos en los que nos debemos enfocar para acompañar a nuestra fuerza de ventas a dar lo mejor técnicamente a los ganaderos fortaleciendo las habilidades técnicas, comerciales y administrativas orientadas a la administración de la venta, en armonía con la cultura de la empresa.

Impactamos a los colaboradores con cursos de Excel básico e intermedio y actualizaciones pertinentes a su rol, charlas, diplomados y cursos. Con lo anterior logramos gestionar el conocimiento, tener mayor sentido de pertenencia, mejorar en los procesos y colaboradores capacitados para el mercado y su hacer, buscando una nueva realidad: seres humanos en crecimiento y conocimiento compartido con generosidad.

NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DE TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)

COMO GESTIONAMOS LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO



Generación de talentos:

Generando bienestar y calidad de vida a nuestros colaboradores acompañamos a sus hijos en la construcción del propósito personal y en el camino que van a emprender una vez finalicen la etapa secundaria, este proyecto lo llamamos Generación de talentos y desarrollamos talleres de autoconocimiento, orientación vocacional.



Responsabilidad social:

- 1. **Vivienda:** Acompañamos a nuestros colaboradores en su propósito personal de obtener vivienda o mejorar las condiciones de la actual con el fin de generar bienestar y calidad de vida.
- 2. **Segundo ingreso:** Promovemos la generación de un segundo ingreso en los colaboradores y su grupo familiar para impactar favorablemente su calidad de vida.



Somex te acompaña:

Brindamos un espacio de escucha a los colaboradores, con el propósito de acompañarlos en situaciones poco fáciles que se presenten e impactar de manera positiva en su bienestar y entorno familiar.

NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)



Nuestros colaboradores son invitados al programa al medio día con JM, formato transmitido en vivo por YouTube donde reconocemos a estos colaboradores.



Calidad de vida:
Promover espacios vitales, lúdicos y recreativos que nos permitan disfrutar en bienestar y conectar con nosotros, de esta manera logrando fomentar equilibrio mente - cuerpo – espíritu: Diálogos, propósito de vida, hábitos saludables y estilo de vida.



Reconocimiento a la lealtad:
Le agradecemos a los colaboradores que llevan más de 15 años en la compañía, mediante un plan de reconocimiento que les permita acceder a beneficios especiales y materializar sueños personales y familiares: Formación emprendimiento, asesoría pensional, acompañamiento vivienda, Alcanzando sueños.

PROYECTOS QUE IMPACTAN EN LA CALIDAD DE VIDA:

Esquina del café

Contamos con la posibilidad de disfrutar la experiencia de tomar un buen café, para nuestros colaboradores y visitantes.

Viernes feliz

Nombre asignado por los colaboradores, todos los viernes se ofrece al personal operativo el almuerzo, acompañando una alimentación nutritiva.

Zona de descanso

Espacio habilitado para el bienestar, relajación y descanso de los colaboradores.

Entrega mercados

Entrega dos veces al año de mercados para apoyar la economía familiar.

Servicio de lavandería

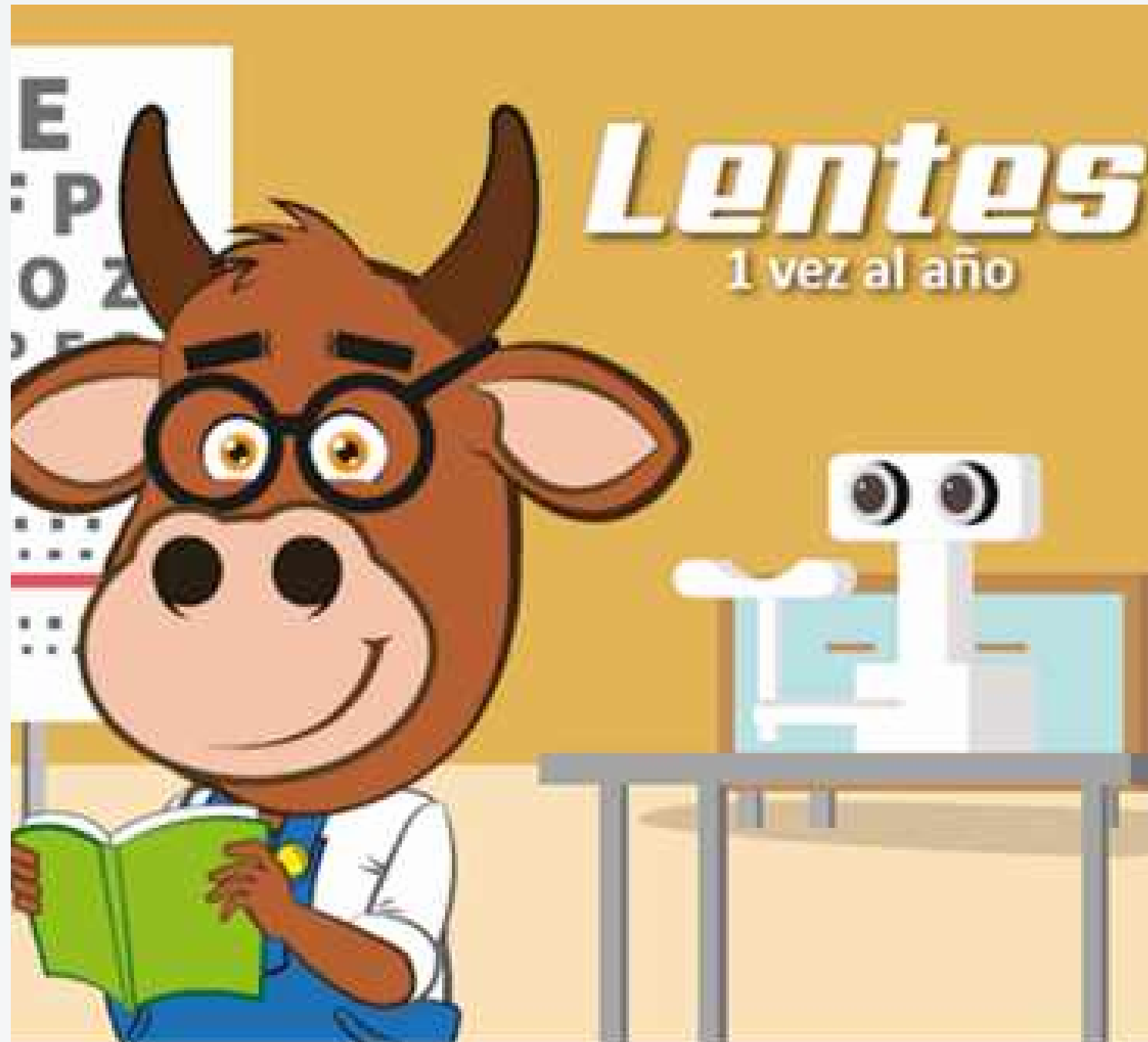
Beneficio que agrega valor al colaborador y su familia, donde les lavamos los uniformes de dotación.

TIQUETERA DE BENEFICIOS



Durante el año tienes la posibilidad de disfrutar de estos días laborales, coordinando con el líder inmediato.

TIQUETERA DE BENEFICIOS



Cuando el colaborador utiliza gafas o lentes de contacto medicados, anualmente Somex apoya con el 30% del valor de la fórmula.



Somex aporta el 30%, 20% o 10% del valor del semestre si lo que estas estudiando se relaciona con el rol que desempeña el colaborador.

TIQUETERA DE BENEFICIOS



Los colaboradores disfrutamos de la tarde del cumpleaños; si la fecha es domingo o festivo lo puedes disfrutar el viernes antes o lunes después.



El día del grado es muy especial para el colaborador y la familia, comparte con nosotros la fecha para que puedas disfrutar de este día.

NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)

La póliza de vida es uno de los beneficios que *Somex* te ofrece, cuentas con las siguientes coberturas:

- ✓ Amparo fallecimiento: 12 salarios del asegurado.
- ✓ Indemnización adicional por muerte accidental (incluye homicidio y actos terroristas): 12 salarios del asegurado.
- ✓ Incapacidad total y permanente: 12 salarios del asegurado.
- ✓ Enfermedades graves: 60% como anticipo de los 12 salarios del asegurado.
- ✓ Desmembración accidental (ver tabla adjunta).
- ✓ Hospitalización: \$55.000 a partir del segundo día de hospitalización.
- ✓ Auxilio por licencia de maternidad y paternidad: \$110.000.
- ✓ Asistencia médica en las ciudades principales del país.



- Remuneración Incapacidades 100%.
- Seguro Funerario.
- Préstamos: Libre inversión, Educación, vivienda y calamidad doméstica con bajo interés.
- Convenio con entidades bancarias.
- Acompañamiento colaboradores situaciones no fáciles.
- Acompañamiento terapéutico.
- Celebración fechas especiales.

NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)

Realizamos la encuesta de riesgo psicosocial donde evaluamos las características sociales y del entorno con las que interactúan los colaboradores, que tienen la capacidad de influir en su salud, bienestar, desempeño o desarrollo, obtuvimos una participación del 95.5% de colaboradores, donde según los resultados del diagnóstico la próxima medición deberá realizarse en dos años.

La empresa Siete Gestión humana y organizacional SAS, ha creado los premios Siete: mejores personas, mejores empresas, un reconocimiento a los niveles de calidad y bienestar laboral que han logrado las empresas clientes. Nosotros recibimos un reconocimiento en la categoría Entorno laboral saludable, por segundo año consecutivo como resultado de la encuesta de riesgo psicosocial, este reconocimiento es el resultado de todos, Si es posible estar en un lugar donde hacemos lo que nos gusta y apasiona.



NUESTRA PRIORIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)

Medimos la percepción de los colaboradores sobre su ambiente de trabajo a través de la encuesta de clima organizacional realizada con el proveedor Gente Competente, donde se observa que la mayoría de los encuestados mostraron opiniones y actitudes positivas sobre las áreas evaluadas, con un nivel de satisfacción del 92.8% superando el resultado del año 2019 del 90.0%, lo que nos lleva a continuar con las estrategias de generar confianza con nuestros colaboradores.

Con todo lo anterior logramos consolidar y tener el Indicador de cultura interno con un 92.3%, logrando así gestionar la felicidad de los colaboradores. En Somex creemos en la confianza como nuestro mayor activo, empezamos desde casa generando calidad de vida a nuestros colaboradores, para ofrecer así lo mejor a nuestros clientes. Juntos, seguiremos trabajando cada día para seguir siendo los mejores.



NUESTRA PRIORIDAD

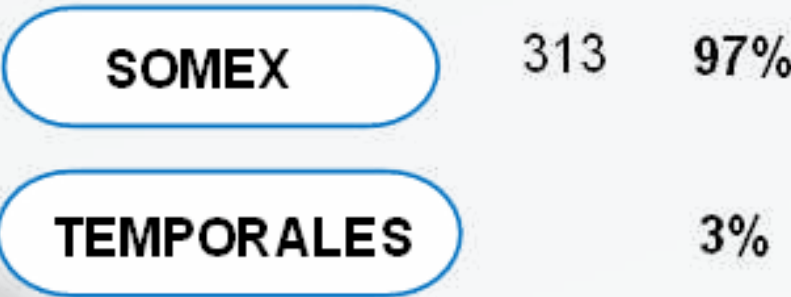
GESTIÓN DEL TALENTO
(GRI 2-7, GRI 2-8)

BALANCE SOCIAL Y ESTADÍSTICAS

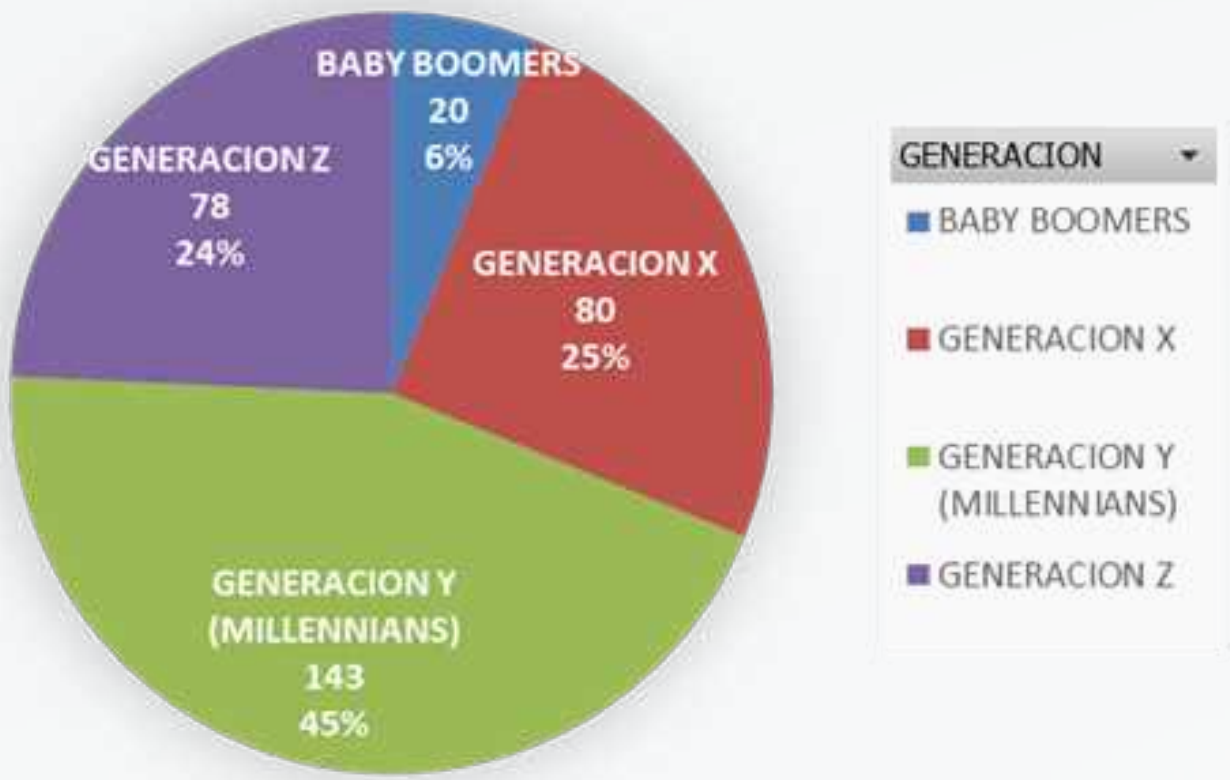
Terminamos el año 2023 con 321 colaboradores así:



TIPO DE VINCULACIÓN



GENERACIONES DICIEMBRE 2023



Se presentaron 66 ingresos y 50 retiros con un índice de rotación del 17%.
El promedio de antigüedad del personal es de 4.93 años.
El promedio de edad es de 37.69 años.

NUESTRO ADN

INNOVACION TECNOLÓGICA

NO GRI (GRI 3-3)



Somex, tu Futuro se Escribe Hoy.

Desde su creación Somex se ha caracterizado por buscar innovar en un mercado que suele ser competitivo, y donde las propuestas de las otras casas comerciales son bastante conservadoras a la hora de ofrecer una propuesta de valor más allá de productos creados con el pensamiento de los años 70's. Gracias a las innovaciones adoptadas a lo largo de su existencia Somex se ha posicionado como líder en el mercado de las sales mineralizadas para ganadería, ahora bien, tales innovaciones no han sido fruto de una estrategia de innovación claramente definida y que forme parte del adn de la organización sino debido a las iniciativas aleatorias de diferentes colaboradores que en algún momento han apostado por promover asiduamente sus ideas y estas han resultado en innovaciones más o menos visibles en la empresa. Aquí se destaca como después de su nacimiento y producto de la investigación Somex introdujo al mercado el concepto y la línea de productos regionalizados, posterior a esto se introdujeron los primeros productos nitrogenados y como consecuencia de su aceptación por parte del mercado se procedió a la creación de los productos premium, línea de productos que lleva ya bastante tiempo en el mercado y que ha tenido buena aceptación en el mercado, demostrando que desde que se tenga una buena relación de costo:beneficio los productos encontrarán su nicho de mercado.

Como muestra de la innovación en Somex podemos encontrar la creación del Colaboratorio en el año 2019 el cual ha promovido la implementación de ideas de mejora en diferentes procesos de la compañía como lo han sido la Voz del Cliente, Consultoría Técnica Virtual y Somex en la Academia. Mas recientemente en Abril del año 2023 se llevó a cabo la feria de la creatividad, la innovación y la cultura donde todos los colaboradores de la empresa formaron equipos y atendieron el reto de presentar propuestas para la reutilización de los empaques de nuestros productos, los cuales por su naturaleza son un contaminante y deberían tener un plan de cierre de ciclo de vida, se recibieron muchas propuestas y la propuesta ganadora se encuentra en proceso de búsqueda de aliados para su implementación ya que contempla la recolección, limpieza y transformación de los empaques, procesos para los cuales la compañía no tiene la experiencia para llevarlos a cabo.

Gracias al Colaboratorio y sus contactos dentro del ecosistema de innovación en la ciudad de Medellín (Ruta n) en el año 2022 se participó en la semana de la innovación, para este proceso se aplicó una encuesta de diagnóstico antes y 1 año después de haber participado, esta encuesta fue aplicada a los colaboradores de la empresa por una consultora chilena llamada Transforme, los resultados de dicha encuesta que mide la percepción de la innovación al interior de la organización mostrando que la compañía se encuentra en un nivel superior comparada contra el promedio de las empresas evaluadas por Transforme, del promedio de la ciudad y del promedio de todas las industrias, demostrando que hay un enorme potencial para la implementación de una cultura de la innovación.

Mejora en los procesos de la compañía
a través de innovación tecnológica

Impacto Positivo Real

NUESTRO ADN

INNOVACION TECNOLÓGICA

NO GRI



Dentro del plan estratégico de la compañía 2021-2024 se contempló como uno de sus objetivos desarrollar un programa de innovación más estratégico donde se logran mayores niveles de aporte por parte de los colaboradores de la compañía, para lograr esto a partir del cuarto trimestre de 2022 la junta directiva comenzó una proceso de revisión del estado de la innovación en la compañía y como resultado de esto para el segundo semestre del año 2023 se tomó la decisión de que la gestión de la innovación estaría a cargo del área I+D la cual pasó a ser I+D+i (Investigación, desarrollo e innovación) y se nombró un coordinador de innovación para que en conjunto con el Colaboratorio se encarguen de definir y ejecutar una estrategia de innovación alineada con el plan estratégico de la compañía, dicha estrategia ya fue definida por un equipo multidisciplinario entre I+D+i, personal de la planta de producción y del equipo comercial y se lanzó para toda la compañía durante el mes de Abril de 2024, momento a partir del cual comienza una nueva etapa para la innovación en la empresa donde durante el primer año se espera establecer los rudimentos de la cultura y posterior a esto explotarla más intensamente con todas las herramientas disponibles y que fueron definidas dentro de dicha estrategia.

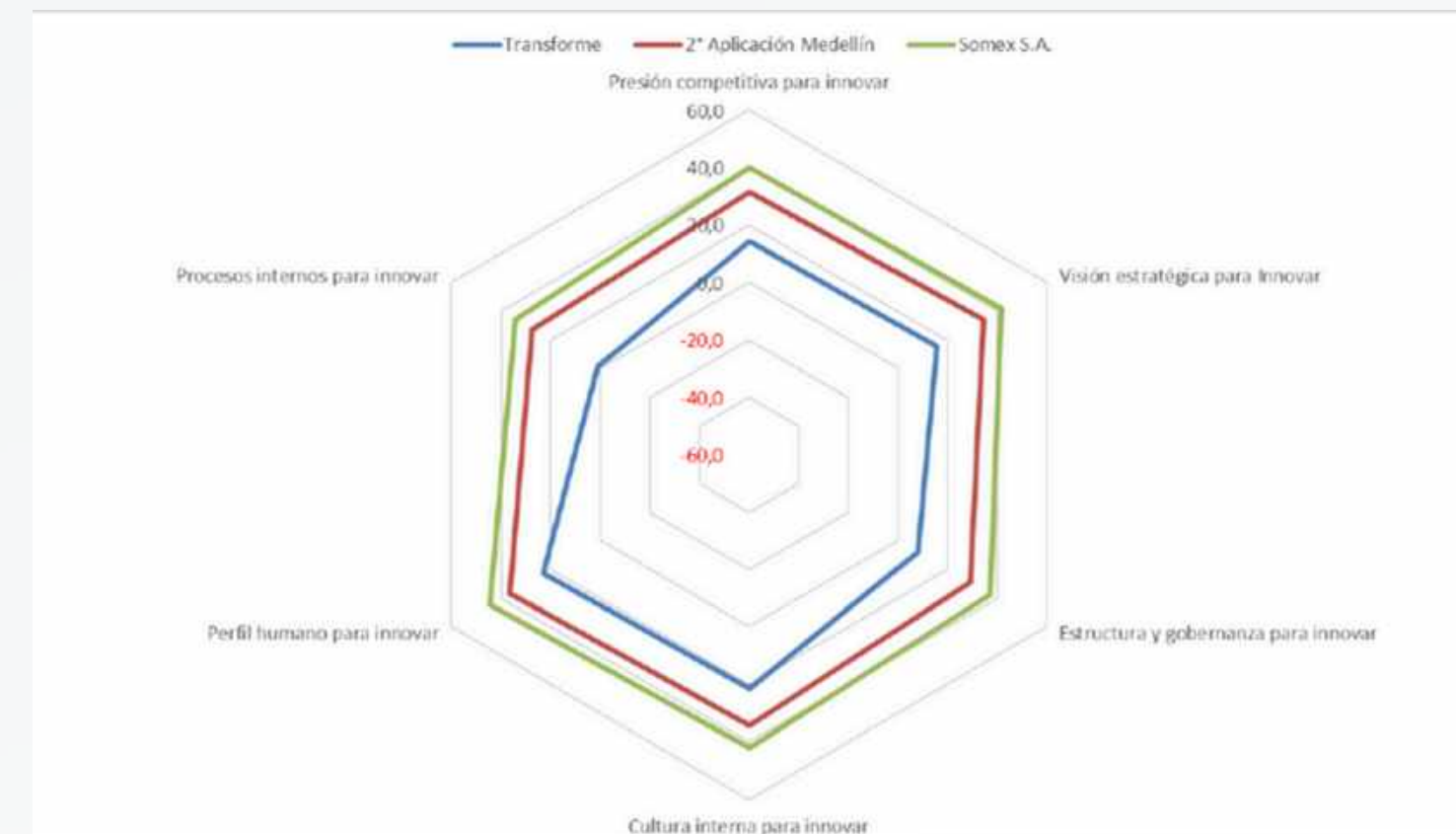


Figura 1. Comparación de la muestra transforme y segunda aplicación Medellín.

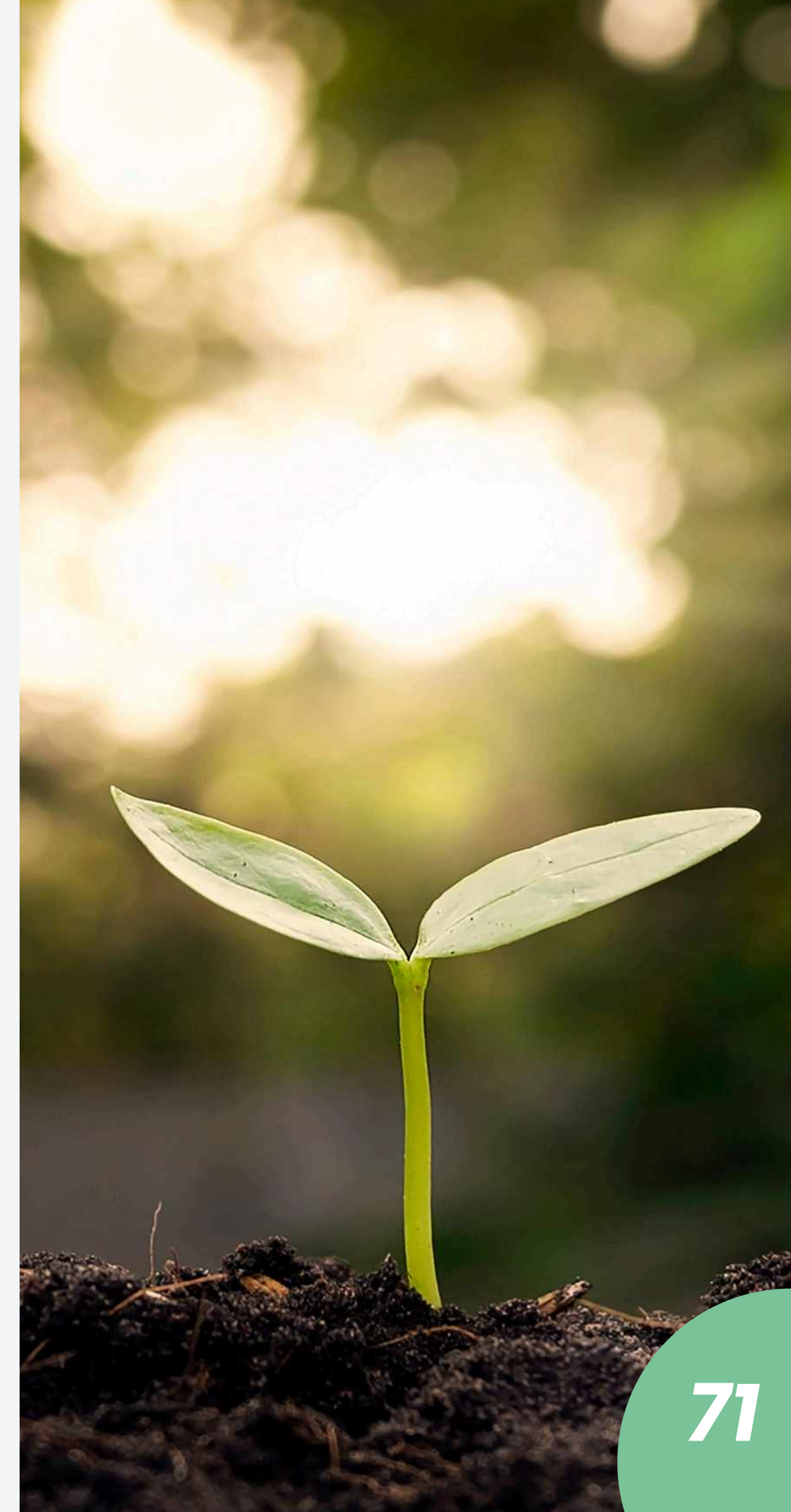
NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

En SOMEX S.A.S. comprometidos con la gestión ambiental, buscamos no solo la preservación del medio ambiente, sino potenciar los ejes social y económico, los cuales son trabajados por medio de los retos estratégicos y nuestros horizontes en cada uno de los procesos.

El proceso productivo de nuestra compañía utiliza transformación mecánica y no física y química, lo que hace que seamos muy amigables y limpios con el medio ambiente; de igual forma buscamos tener procesos eficientes y minimizar los impactos ambientales negativos que se generen.

Por otro lado, cumplimos con los requerimientos, tramites, permisos y obligaciones ambientales pertinentes, realizamos uso eficiente de los recursos naturales y concientizamos al personal de la separación adecuada de los residuos sólidos y de buenas prácticas ambientales.

En la finca demostrativa Las Brisas nos ocupamos por hacer uso de la actividad ganadera de una forma responsable y respetando la fauna y la flora, es así, que instalamos cámaras trampa para identificar que especies de animales se encuentran en la zona y partiendo de ahí desarrollar acciones como construcción de corredores biológicos que nos permitan realizar la actividad sin afectar estas especies.



NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Nuestro compromiso con el uso y ahorro eficiente de la energía inicia por las buenas prácticas ambientales, así mismo en la planta de producción se inició la compra de 256 paneles solares, con los que se espera generar 175.447 Kw año. donde apostaremos a una energía renovable y a un consumo sostenible de este recurso.

NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DEL AGUA

Obtuvimos permiso de vertimientos para nuestro CINMEX, donde instalamos un sistema séptico nuevo que permita el adecuado tratamiento de las aguas residuales generadas, así garantizamos un uso consciente y eficiente del recurso.

NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

ESPECIES DE FAUNA IDENTIFICADAS EN LA FINCA LAS BRISAS

Ruta Natural

Descubriendo sistemas productivos en busca de la sostenibilidad

Estas imágenes captadas por cámaras trampa en la Hacienda Brisas nos muestran el increíble potencial de biodiversidad que alberga nuestro entorno en el Magdalena Medio.



En nuestra búsqueda de sostenibilidad, es crucial adoptar estrategias que promuevan la conservación de esta riqueza natural en nuestros sistemas productivos ganaderos.



En la Hacienda Las Brisas, estamos comprometidos con la conservación de su riqueza en biodiversidad. Por eso, hemos implementado procesos de restauración ecológica a través de corredores biológicos.

Ruta Natural

Descubriendo sistemas productivos en busca de la sostenibilidad



Estos corredores no solo mejoran la conectividad entre los fragmentos de bosque nativo, sino que también protegen las rondas hídricas, facilitando una producción más sostenible.

Nuestro objetivo es preservar especies en peligro crítico de extinción, como el Mono Araña café (Ateles hybridus) y el Paujil de Pico azul (Crax alberti), mientras continuamos con nuestras actividades productivas.

¡Juntos, estamos construyendo un futuro más sustentable para nuestra tierra y su diversidad única!

Ruta Natural

Hacienda - Las Brisas



Mochilero
Cacicus cela

Ave conocida dentro del grupo de los mochileros por sus nidos vistosos que cuelgan como mochilas en las ramas de los árboles. Se caracterizan por emitir una gran variedad de llamados.

Mono Araña café
Ateles hybridus

Se encuentra entre los 25 primates más amenazados del mundo por presiones como la pérdida de hábitat, fragmentación de bosques y por la cacería. Suelen vivir en grupos sociales grandes de hasta 30 individuos.



NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

ESPECIES DE FAUNA IDENTIFICADAS EN LA FINCA LAS BRISAS

Ruta Natural

Hacienda - Las Brisas



Carriquí
Cyanocorax affinis

Ave vistosa perteneciente a la familia de los cuervos (**corvidae**), comúnmente vista en bosques y áreas arboladas. Suelen moverse en **grupos familiares de 3 o 5 individuos**.

Halcón Collarejo
Micrastur semitorquatus



Ave de interior de bosque difícil de ver. Tiene una amplia distribución en **bosques tropicales**. Suelen cazar otras aves y anidan en **cavidades de troncos**.

Ruta Natural

Hacienda - Las Brisas



Halcón Cabecigrís
Leptodon cayanensis

Es un **halcón** de bosques que suele posarse en el dosel. Son **aves carnívoras** que anidan en árboles altos, sus nidos son plataformas hechas con **ramas secas**.

Mono Nocturno
Aotus griseimembra



Primate de tamaño pequeño con **hábitos nocturnos**. Su dieta se compone principalmente de **frutos, flores, hojas e insectos**. Se caracterizan por ser **monógamos** y formar grupos sociales pequeños.

Ruta Natural

Hacienda - Las Brisas



Mono Aullador
Alouatta seniculus

Primate de gran tamaño y muy vistoso por su **pelaje rojizo**. Se caracteriza por emitir **vocalizaciones** muy fuertes que utilizan como una **señal territorial**.

Mono Maicero
Cebus versicolor



Primates muy ágiles que se mueven en **grupos familiares** grandes. Es una **especie endémica** de Colombia con una distribución a lo largo del valle del Magdalena.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	SOMEX S.A.S ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	5, 7				
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5				
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	5				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-4: Actualización de la información	5				
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5, 7,8, 9, 10, 25,26				
	Contenido 2-7: Empleados	68				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	68				
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	16,17,18,19,20				
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2,3				
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	23				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 3: Temas Materiales						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	32				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	33				
Ética y Transparencia						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	34				
GRI 205: Anticorrupción 2016	Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	34				
	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	34				
	Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	34				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Cadena de suministro						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	35				
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	Contenido 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios sociales	35				
	Contenido 414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	35				
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	Contenido 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	35				
	Contenido 308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	35				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página				N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Seguridad y salud en el trabajo						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales.	39				
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2028	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	39				
	Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo	44				
	Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	39, 41				
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	45, 46				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
NO GRI: Investigación y desarrollo						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	47				
NO GRI: Investigación y desarrollo	Capacidad técnica y científica para el desarrollo de productos	47				
NO GRI: Servicio a los grupos de interés						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	48				
NO GRI: Servicio a los grupos de interés	Eficiencia en el servicio al cliente interno y externo	49,50,51,52,53,54,55				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
NO GRI: Cultura organizacional y ADN						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	56				
NO GRI: Cultura organizacional y ADN	Gestión de la felicidad de los colaboradores	57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68				
NO GRI: Innovación tecnológica						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	69				
NO GRI: Innovación tecnológica	Mejora en los procesos de la compañía a través de innovación tecnológica	69				



NUTRICIÓN ANIMAL
CONSCIENTE, EFICIENTE Y SOSTENIBLE.

