

# Informe

de sostenibilidad

## 2025



ES NUTRICIÓN



# CONTENIDO

1

## Nuestra compañía

Nuestra esencia y trayectoria

Presencia en el mercado

Unidades de negocio

Cadena de valor

5

6

10

13

24

2

## Gobernanza ética y transparencia

Estructura del gobierno corporativo

Ética e integridad empresarial

31

33

37

3

## Estrategia de sostenibilidad

Camino hacia la sostenibilidad

Análisis de materialidad

Conexión con los ODS

45

46

49

52

4

## Bienestar, salud y nutrición animal

Bienestar animal

Desempeño y cultura de cuidado

55

56

58

5

## Innovación sostenible y productividad responsable

Innovación como motor de la competitividad y productividad

Investigación que impulsa nuestro desarrollo

Transformación digital y protección de la información

Ciberseguridad y protección de la información

Valor económico generado y distribuido

61

62

63

64

65

67

6

## Gestión ambiental y acción climática

Gestión de emisiones GEI

Gestión energética

Gestión del agua

Gestión de residuos

Buenas prácticas ambientales

68

70

74

77

78

81

7

## Desarrollo humano, social y comunitario

Talento que llega, crece y permanece

Bienestar y calidad de vida

Cuidar la vida también hace

parte de lo que somos

Diversidad y equidad

Relación con las comunidades

86

87

90

94

98

102

8

## Anexos

Índice GRI

Agradecimientos

107

108

118



# Mensaje de nuestro gerente

| GRI 2-22 |

**E**n Cipa, entendemos que el crecimiento solo es real si es sostenible.

Por esta razón, me enorgullece presentar nuestro **primer Informe de Sostenibilidad**, correspondiente al año 2025. Este documento no es solo una rendición de cuentas; es el resultado de un año dedicado a transformar nuestra visión en una estrategia sólida y medible.

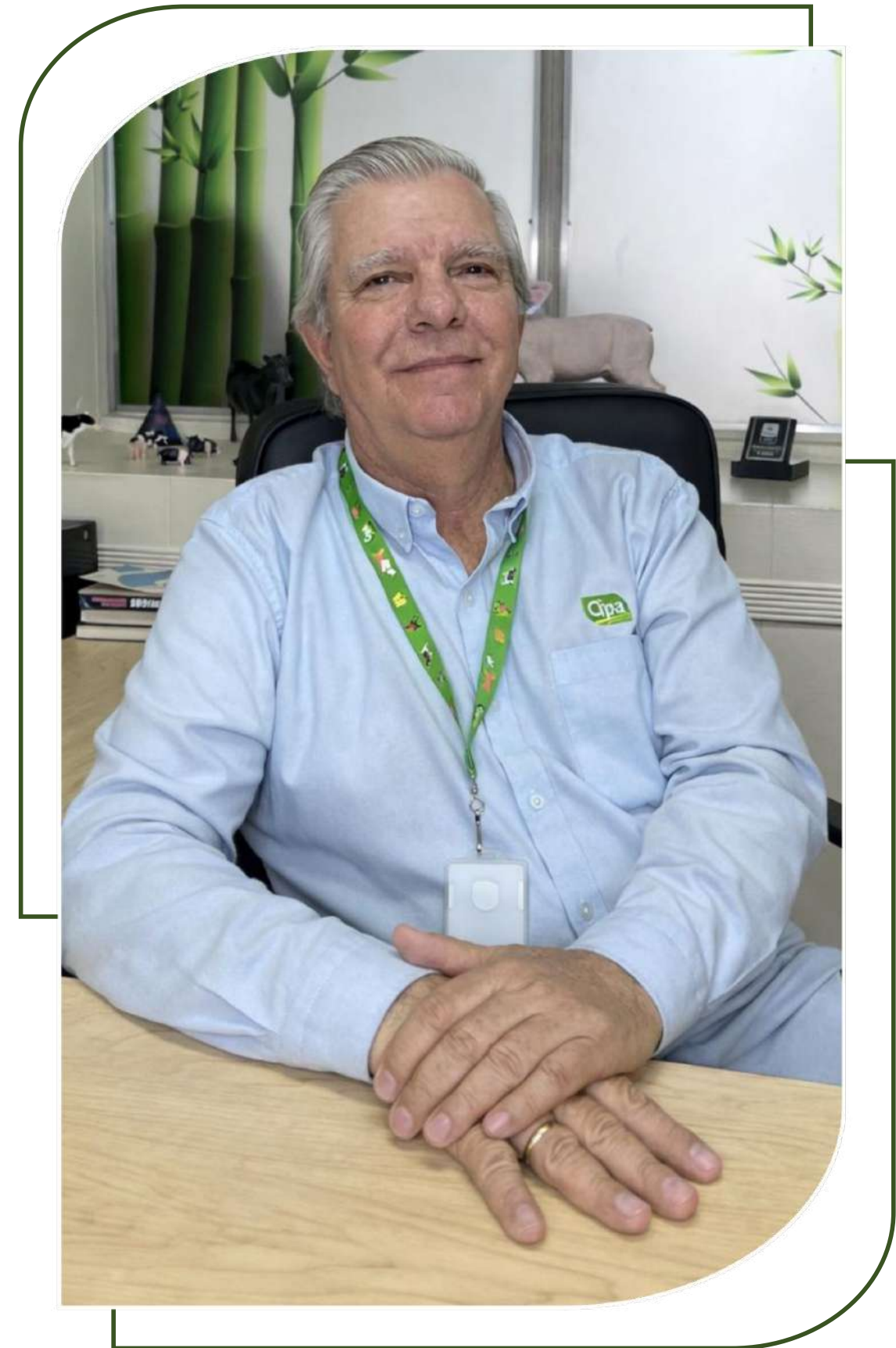
Si bien en 2025 presentamos un reporte de la gestión 2024, ese ejercicio fue el punto de partida que nos permitió entender que debíamos ir más allá. Durante este último año, trabajamos con rigor en el desarrollo de nuestra **Estrategia de Sostenibilidad**, alineándonos por primera vez con los estándares internacionales del **Global Reporting Initiative (GRI)**. Este cambio marca nuestra transición de un modelo de gestión tradicional a uno que integra profundamente los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Nuestra madurez en este camino se apoya en bases sólidas: contamos con

las certificaciones **ISO 9001 e ISO 14001**, que avalan nuestra excelencia operativa y compromiso ambiental, sumado a la certificación **BAP (Best Aquaculture Practices)**, que garantiza nuestra responsabilidad en la cadena de valor acuícola. Estas credenciales no son metas alcanzadas, sino los cimientos sobre los cuales construimos nuestro propósito superior: **alimentamos con propósito, cultivando bienestar animal, social y ambiental.**

El 2025 fue el año en que pasamos de la intención a la medición. Identificamos nuestros temas materiales y establecimos indicadores que nos permiten, por primera vez, ser comparables y transparentes ante el mundo. Invitamos a nuestros grupos de interés a acompañarnos en este proceso continuo de mejora, con la convicción de que la sostenibilidad es el único camino para la resiliencia y la competitividad a largo plazo.

**Jesús Alberto Soto García**  
**Gerente general**





# Sobre este informe

| GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4 |

**C**ompañía Industrial de Productos Agropecuarios S.A., en adelante Cipa S.A.,

es una sociedad privada colombiana, con sede principal en el municipio de Bello, Antioquia. Para nosotros, la sostenibilidad es un pilar de gestión que demanda coherencia estratégica, medición rigurosa y transparencia en la rendición de cuentas.

Este informe presenta los avances alcanzados durante 2025 en la gestión de nuestros impactos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, así como los principales desafíos y aprendizajes del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Su elaboración se realizó con referencia a los Estándares Global Reporting Initiative (GRI), complementados con el estándar sectorial GRI 13: Agricultura, Acuicultura y Pesca (2022); lineamientos que orientaron la estructuración del contenido, la definición de temas materiales y el enfoque de divulgación adoptado.

El alcance de la información presentada comprende todas nuestras operaciones en Colombia, que incluyen tres plantas de producción y comercialización de alimento balanceado ubicadas en Bello (Antioquia), Cartago (Valle del Cauca) y Mosquera (Cundinamarca); cinco centros de distribución (CEDI) en Girardota y Amagá (Antioquia), Yumbo<sup>1</sup> (Valle del Cauca), Neiva (Huila) y Villavicencio (Meta). A esto se suman nuestras granjas de multiplicación genética y producción de cerdo, distribuidas en diferentes municipios del departamento de Antioquia.

Durante 2025, la organización evolucionó de la publicación de un informe de gestión y buenas prácticas reportado en el 2024 hacia la emisión de su primer informe de sostenibilidad. Esta transición fortalece la forma en que registramos, organizamos y comunicamos nuestra información, permitiendo mayor trazabilidad, continuidad y comparabilidad a nuestros reportes en los próximos años.

<sup>1</sup> En octubre de 2025 se realizó el cierre del CEDI de Yumbo, trasladando su operación a una nueva instalación ubicada en el municipio de Palmira (Valle del Cauca).

Para ampliar información, resolver inquietudes o compartir recomendaciones sobre este informe, pueden comunicarse con nosotros a través de:

 **Carlos Mario Cifuentes Munera** Director de Calidad - SGI  
carlos.cifuentes@cipa.com.co

 **Juan Fernando Torres Correa** Líder de sostenibilidad  
juan.torres@cipa.com.co

**Fecha de publicación:** Marzo de 2026  
**Frecuencia de reporte:** Anual

# *Nuestra* compañía



# Nuestra esencia & trayectoria

| GRI 2-1 |

En Cipa S.A. consolidamos una trayectoria de más de cinco décadas impulsando al campo y a la industria colombiana mediante soluciones integrales de nutrición animal. Nuestra historia inició en Medellín con una convicción clara: crecer de la mano de nuestros clientes, hacer las cosas bien y mejorar constantemente. Cada etapa de este recorrido nos ha dejado aprendizajes valiosos y ha fortalecido la organización que somos hoy.

Con **58 años** de experiencia, operamos estratégicamente a través de cuatro unidades de negocio integradas en la cadena de producción de proteína animal para consumo humano. Mantenemos el compromiso de nuestros orígenes: evolucionar con responsabilidad, impactar positivamente en el desarrollo del país y consolidar la confianza de nuestros grupos de interés en cada decisión estratégica.



[Conoce nuestra historia y recorrido aquí](#)



# Valores que se viven en Cipa

Nuestros valores trascienden el marco conceptual para convertirse en la guía ética que orienta nuestras operaciones, la toma de decisiones estratégicas y el vínculo con nuestros grupos de interés. Representan la esencia de nuestra cultura organizacional y el cimiento sobre el cual edificamos relaciones de confianza a largo plazo:



## Amor

Realizamos nuestra labor con pasión y entusiasmo, haciendo de nuestro trabajo un estilo de vida.



## Gratitud

Honramos las oportunidades de crecimiento y reconocemos el talento y compromiso de quienes integran nuestra cadena de valor.



## Integridad

Actuamos con coherencia y transparencia en nuestros negocios y relaciones.



## Trabajo en equipo

Potenciamos nuestro trabajo con el aporte de todos, comprometidos con los objetivos comunes y la satisfacción del cliente.



## Respeto

Valoramos las diferencias como base de relaciones humanas y comerciales, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.



## Servicio

Orientamos nuestras capacidades hacia la resolución de necesidades reales, impactando positivamente en la calidad de vida de la sociedad.

# Hitos & logros

## destacados del 2025

Detrás de cada cifra y avance alcanzado en 2025 existe un esfuerzo compartido. Estos logros son el resultado de una **planificación estratégica** rigurosa, un trabajo en equipo sinérgico y el fortalecimiento de la confianza con nuestros grupos de interés. Presentamos con orgullo los hitos que consolidan nuestro crecimiento y marcan el rumbo hacia el futuro de Cipa S.A.

**Crecimiento récord del 21.5% en ventas, impulsado por un aumento del 30% en la capacidad productiva en las plantas de alimentos balanceados, mediante inversiones clave en infraestructura y optimización operativa.**



**Consolidación de la estrategia de sostenibilidad,** formalizando un marco estructurado de gestión que integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones y en la planificación de largo plazo.

**Avances significativos en bienestar animal y sostenibilidad sectorial,** mediante la certificación de múltiples granjas por entidades competentes y galardonados en los **Premios Porcs 2025** en las categorías de Bienestar Animal, Sostenibilidad y Marca en Ascenso, reafirmando nuestro liderazgo técnico en el sector porcícolas.

**Expansión y optimización logística a nivel nacional,** con la apertura de una nueva bodega en Villavicencio, un punto de venta en Amagá (Antioquia) y la construcción de la bodega B2 en Cartago con capacidad de 700 toneladas, además realizamos mejoras en infraestructura logística, como el rediseño de estanterías y la ampliación de muelles en diferentes sedes. Estas acciones nos permitieron incrementar la capacidad instalada y optimizar los tiempos de atención a nuestros clientes.

**Desarrollo y fortalecimiento de soluciones nutricionales:** lanzamos la línea Defenses para porcicultura, fortalecimos la línea Máxima Productividad e innovamos en el segmento de mascotas con Mr. Gatto y Full Criollo.

**Ampliación del alcance de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001,** extendiendo los sistemas de gestión al CEDI Girardota y a la planta Mosquera. Con este avance fortalecemos la estandarización, el control de los procesos y nuestro compromiso con la calidad y la gestión ambiental en más operaciones de la compañía.

**Posicionamiento sectorial y liderazgo técnico** mediante la participación en congresos y eventos especializados nacionales e internacionales, incluyendo el 333 Experience Congress LATAM 2025, el International Symposium on Digestive Physiology of Pigs, PorciEcuador 2025, Agroexpo 2025, ExpoPet Colombia, Feria Internacional Acuícola y el Tilapias Competitiveness Study Results Meeting en Panamá, fortaleciendo la visibilidad institucional y el relacionamiento estratégico en la industria.

**Reconocimientos técnicos y respaldo internacional,** reflejados en los Premios Agriness 2025, donde 4 de los 10 galardones están asociados a la nutrición Cipa, y en el reconocimiento Excelencia



**Ampliación del cubrimiento comercial** mediante la incorporación de nuevos distribuidores en la región Caribe, fortaleciendo la presencia de la compañía en departamentos como Corozal (Sucre), Montería (Córdoba) y Barranquilla (Atlántico), consolidando alianzas estratégicas que impulsan la expansión territorial y el acceso a nuevos mercados.

DANBRED 2024 (entregado en 2025), reafirmando la solidez de la propuesta genética y nutricional de la compañía.

**Integración vertical,** consolidando nuestra presencia en el sector de la proteína animal mediante la adquisición de la marca **Molto**, nuestro nuevo canal de comercialización directa de carne de cerdo.

**Transferencia de conocimiento y fortalecimiento de la cercanía con los clientes,** a través de la realización de 35 jornadas técnicas de capacitación en porcicultura, ganadería y avicultura, así como 85 jornadas en la línea de mascotas, incluyendo activaciones de marca, campañas de desparasitación y participación en ferias especializadas.

# Presencia en el mercado

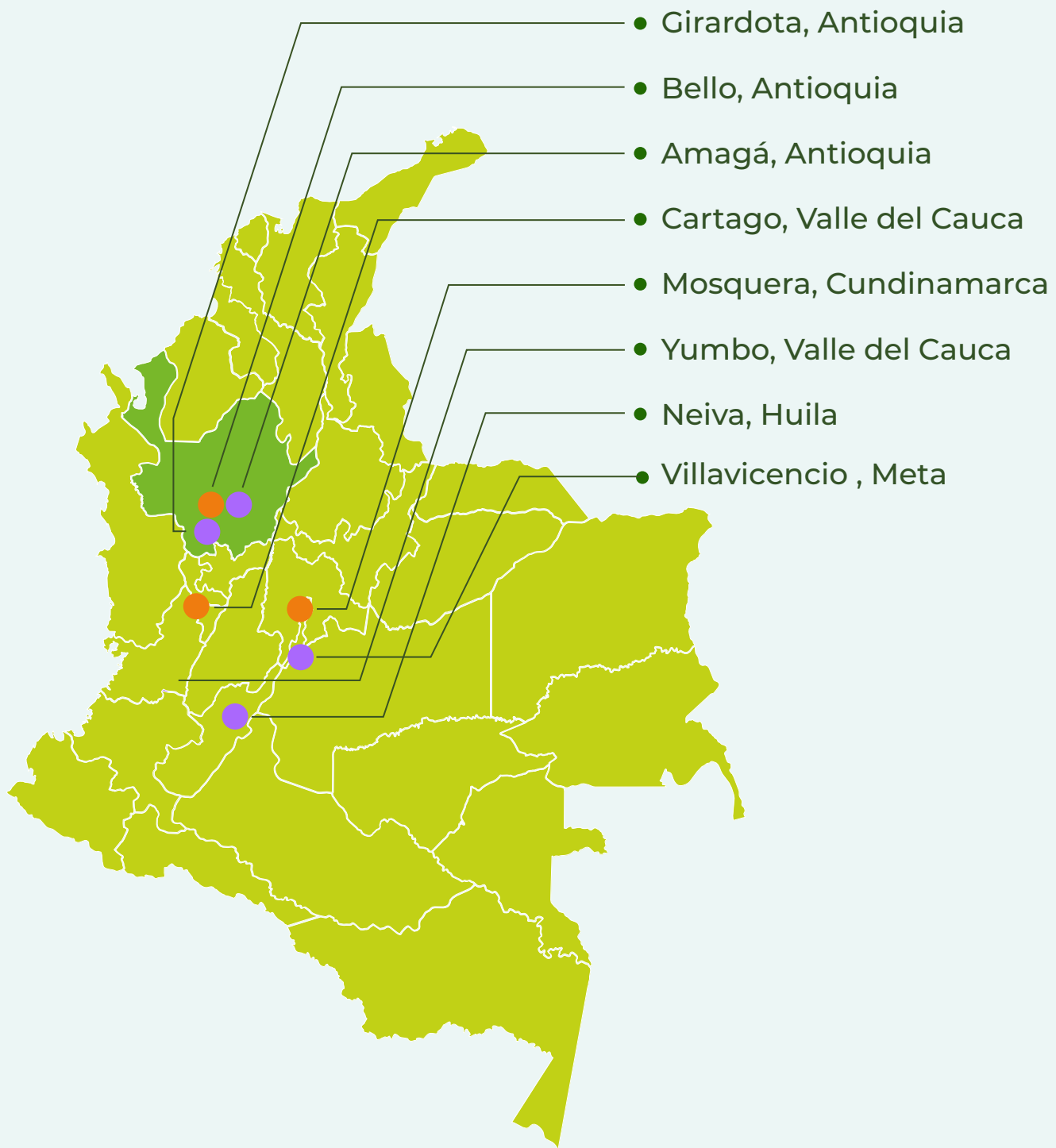
| GRI 2-6 |

Durante 2025 consolidamos nuestra cobertura en el mercado nacional mediante la operación de nuestras tres plantas de alimentos balanceados ubicadas en Bello, Cartago y Mosquera. Esta infraestructura se fortaleció mediante alianzas con maquiladores en Cartagena y Cali, quienes proporcionaron la capacidad productiva adicional necesaria para responder con agilidad a los picos de demanda del sector.

Paralelamente, participamos en el mercado nacional de carne de cerdo mediante la operación de 49 granjas dedicadas a la crianza y producción de cerdos. Estas granjas se encuentran en 21 municipios de Antioquia y contamos además con una operación interdepartamental ubicada en Acacías (Meta), lo que amplía nuestro alcance en esta unidad de negocio.



# Colombia



Planta de balanceados



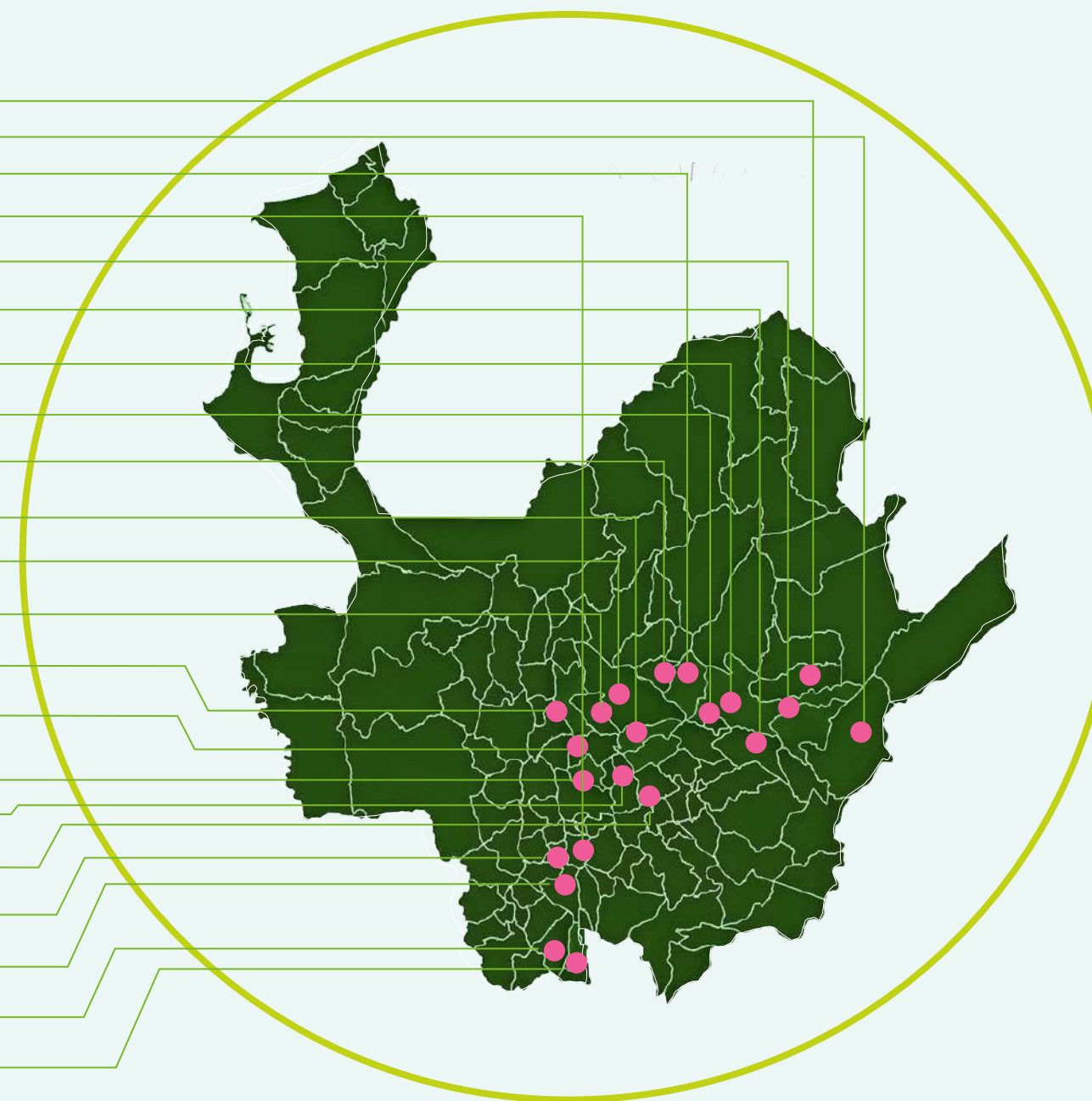
CEDIS



Granja

# Antioquia

- Yalí
- Puerto Berrío
- Gómez Plata
- Caldas
- Maceo
- San Roque
- Yolombó
- Cisneros
- Carolina del Príncipe
- Don Matías
- Santa Rosa de Osos
- Entreríos
- Belmira
- San Pedro de los Milagros
- Bello
- Girardota
- San Vicente de Ferrer
- Amagá
- Fredonia
- Támesis
- Valparaíso
- Acacias\*



\*Granja ubicada en Acacias, Meta – ubicación referencial fuera del área del mapa.

# Certificaciones

Nuestras tres plantas de alimentos balanceados y el CEDI de Girardota cuentan con certificaciones en ISO 9001 e ISO 14001. Estos estándares internacionales nos permiten operar con procesos estandarizados, enfocados en la mejora continua, la satisfacción de nuestros clientes y la gestión responsable de los impactos ambientales. Para nosotros, estas certificaciones son una herramienta clave para fortalecer la confianza de nuestros aliados y avanzar hacia una operación cada vez más eficiente, responsable y sostenible que esté alineada a los objetivos estratégicos de la compañía.

Asimismo, la planta de Cartago ostenta la certificación **BAP (Best Aquaculture Practices)**, un estándar de reconocimiento internacional que avala la inocuidad y la sostenibilidad en la producción de nuestra línea de piscicultura, fortaleciendo nuestra competitividad en el mercado acuícola.



SC-1173-1



SA-CER779454



En Cipa entendemos que la confianza se construye con hechos y con una gestión consistente en el tiempo. Por esta razón, estas certificaciones respaldan nuestros sistemas y procesos, fortaleciendo la excelencia operativa y la mejora continua.

# Unidades de *negocio*

| GRI 2-6 |

## • Alimentos balanceados

Desarrollamos y producimos alimentos balanceados para diferentes **líneas pecuarias**, con soluciones nutricionales integrales pensadas para optimizar cada etapa del ciclo productivo del animal. Nuestro enfoque se centra en maximizar el desempeño biológico y la rentabilidad de nuestros clientes mediante formulaciones de alta precisión técnica. Este portafolio se complementa con un modelo de acompañamiento cercano y especializado, que nos permite identificar y resolver las necesidades reales en campo.



Línea  
Porcicultura



Línea  
Ganadería



Línea  
Avicultura



Línea  
Piscicultura



Línea  
Equinos

***A continuación, presentamos algunas de las innovaciones en nuestro portafolio de productos***



# Linea Defenses

En el 2025 fortalecimos nuestro portafolio de porcicultura. **La línea Defenses**, desarrollada bajo un modelo de sinergia entre las áreas técnica y comercial, esta línea introduce un enfoque nutricional disruptivo: formulaciones con niveles optimizados de proteína bruta, un alto contenido de fibra funcional y una selección estratégica de materias primas. Su diseño está orientado a potenciar la salud intestinal y fortalecer la respuesta inmunológica, garantizando un desempeño productivo superior y mayor estabilidad sanitaria en granja.



Conoce más aquí





# Línea MP

En línea con el fortalecimiento del portafolio de **Máxima Productividad (MP)**, presentamos **Hembras Desarrollo Nutrifat**, una solución nutricional especializada para la etapa de levante de la hembra de reemplazo. Esta formulación ha sido diseñada para optimizar la adecuada deposición de grasa de las cerdas jóvenes, condición clave para su correcto desarrollo fisiológico y su futura función reproductiva, apoyando la preparación metabólica necesaria para maximizar la productividad de las hembras hiperprolíficas.

Estas iniciativas reafirman nuestra capacidad para transformar el análisis de mercado en innovación tangible, respondiendo con agilidad a los desafíos productivos del sector y consolidando una oferta de soluciones con alto valor agregado.



Conoce más aquí



# Cipa · mascotas ·

Promovemos el cuidado integral de las mascotas mediante soluciones nutricionales para perros y gatos que integran calidad, confianza y sostenibilidad. Nuestro compromiso ambiental se refleja en el uso responsable de materias primas provenientes del rendering de carne, una práctica de economía circular que contribuye significativamente a la reducción de la huella de carbono y al aprovechamiento eficiente de recursos. Como complemento a nuestra oferta de nutrición, disponemos de nuestra marca de arena sanitaria **Freemiau**, desarrollada para optimizar el manejo higiénico en el hogar, brindando practicidad y bienestar tanto para los felinos como para sus cuidadores.





En 2025 renovamos la imagen de nuestros productos Cipacan y Cipacat, actualizando la presentación de los empaques para fortalecer su identidad visual, mejorar la experiencia del consumidor y consolidar nuestro posicionamiento en el mercado.

# . FULL . CRIOLLO

*Adicionalmente, ampliamos el portafolio con el lanzamiento de dos nuevas marcas:*

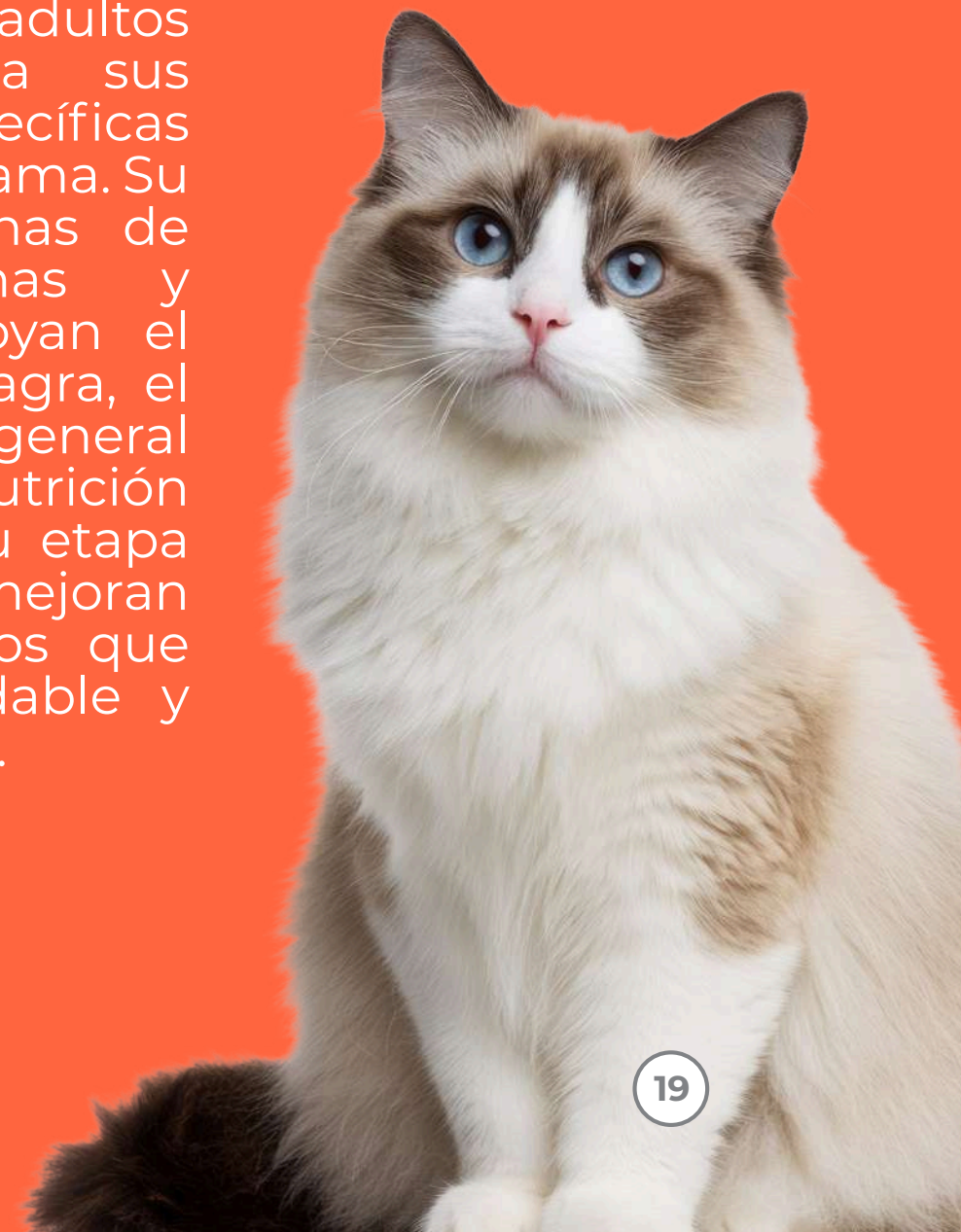
**Full Criollo**, se consolida como la alternativa líder en el segmento estándar, ofreciendo beneficios nutricionales de categorías superiores a un costo altamente competitivo; aporta una formulación balanceada con beneficios de una dieta premium, gracias a la inclusión de probióticos y fitobióticos como la silimarina y el orégano. Está diseñado especialmente para perros mestizos o criollos, un segmento ampliamente representativo en los hogares colombianos. Su fórmula equilibrada garantiza proteínas de alta digestibilidad y energía, favoreciendo la masa muscular y la vitalidad diaria.





# Mr. Gatto®

Mr. Gatto es una línea de alimento balanceado para gatos adultos diseñada para responder a sus necesidades nutricionales específicas con atributos de dietas de alta gama. Su composición incorpora proteínas de alta digestibilidad, vitaminas y minerales esenciales que apoyan el mantenimiento de la masa magra, el brillo del pelaje y el bienestar general del gato, ofreciendo una nutrición equilibrada y confiable para su etapa adulta. Incluye fitobióticos que mejoran la salud hepática y probióticos que mantienen un intestino saludable y funcional. Un animal sano y feliz.



# Tecnología *genética*

El mejoramiento genético constituye uno de los pilares fundamentales para elevar el desempeño y la rentabilidad en la porcicultura. Nuestra unidad de tecnología genética ofrece soluciones de origen danés enfocadas en eficiencia, consistencia y calidad, acompañando a los productores en el logro de mejores resultados en granja.

Desde 2019 somos distribuidores exclusivos de DanBred®, marca con más de 120 años de trayectoria en selección y mejoramiento genético. Este respaldo se apoya en metodologías avanzadas como **BLUP** (Mejor Predicción Lineal Insesgada, por sus siglas en inglés) y **selección genómica**, que permiten tomar decisiones basadas en datos para lograr avances sostenidos en el tiempo.

Durante el 2025, DanBred® Colombia logra incluir y ofrecer una nueva y cuarta raza en su portafolio: Híbrida DanBred®, conocida por ser la madre ideal para producir múltiples lechones para engorde y de valor completo.



Conoce más aquí



# Conoce nuestro portafolio genético

A través de nuestras granjas Núcleo y Multiplicadora de DanBred® producimos distintas categorías genéticas, lo que permite mantener la disponibilidad y la dispersión de esta genética en el territorio nacional. En esta operación se incluyen **bisabuelas (GGP), abuelas (GP), machos terminales y hembras F1.**

Asimismo, ofrecemos un portafolio especializado de **dosis seminales** diseñadas para maximizar la eficiencia productiva en los sistemas porcinos:



Materna Yorkshire DanBred®



Terminal Duroc DanBred®



Materna Landrace DanBred®

Gracias a esta gestión técnica y comercial, nos consolidamos como el **segundo mayor proveedor de genética porcina en Colombia**, destacándonos por estándares superiores en productividad y calidad.



# Proteína *animal*

2 HAMBRE  
CERO



Activamente participamos en la **producción y comercialización de proteína animal**, integrando capacidades de crianza, levante y ceba que nos permiten responder de manera consistente a las necesidades del mercado. Esta unidad refleja nuestro compromiso con una producción tecnificada, con enfoque en eficiencia, bienestar animal y una operación estandarizada que garantiza la máxima calidad en cada etapa del proceso.

Nuestro trabajo se apoya en equipos técnicos especializados y protocolos de vanguardia que buscan mantener altos estándares en bioseguridad, trazabilidad y control productivo. Con esto buscamos aportar al abastecimiento de carne de cerdo en el país, fortaleciendo la estabilidad del sector y la confianza de nuestros clientes y aliados.

Nos mantuvimos como el **4.º mayor productor** de cerdos en Colombia.



Conoce más aquí



# Amor por la *carne de cerdo*



**MOLTO**  
CARNE *Di Maiale* DE CERDO

*¡Te alimenta de verdad!*

En 2025, Cipa fortaleció su competitividad mediante la adquisición de Molto como nuestra marca comercializadora de carne de cerdo. Molto integra producción, desposte y distribución de cortes primarios, con presencia en diversos canales de comercialización. Sus actividades se desarrollan bajo altos estándares de calidad y estricto cumplimiento sanitario, con habilitación INVIMA conforme a la normativa vigente.

Esta incorporación estratégica profundiza la integración vertical de la compañía, conectando de forma más directa la producción primaria con el comercio mayorista y minorista, aportando así más estabilidad a la cadena productiva y consolidando una propuesta de valor en el segmento porcícola y la seguridad alimentaria en Colombia.



Conoce más aquí



# Cadena de valor | GRI 2-6 |

Nuestra cadena de valor se representa en cómo conectamos personas, procesos y aliados para llevar soluciones al mercado. Este flujo inicia con el abastecimiento responsable de materias primas e insumos, continúa con la transformación en nuestras operaciones productivas y se consolida con la comercialización y la distribución hasta llegar a clientes y consumidores finales.

*En cada unidad de negocio se detallan las etapas clave y algunos indicadores que manifiestan el desempeño positivo en el 2025<sup>1</sup>.*

## Producción de alimentos balanceados

### 1. Abastecimiento

Aseguramos la disponibilidad y calidad de materias primas, macroingredientes, microingredientes, líquidos y empaques.

Esta etapa incluye la planeación de compras, la relación con proveedores y la logística de entrada, cuidando siempre la continuidad de la operación.

**+27,2%** toneladas de materia prima adquirida.

### 2. Producción

Transformamos los insumos en alimentos balanceados con procesos estandarizados, enfocados en calidad y eficiencia.

Esta etapa incluye controles operativos que buscan asegurar consistencia en la formulación y en el desempeño nutricional del producto.

**+21,7%** toneladas producidas.

### 3. Comercialización

Llegamos al mercado a través de nuestros canales de venta y alianzas comerciales.

Aquí escuchamos al cliente, ajustamos soluciones a sus necesidades y fortalecemos el portafolio con propuestas que aporten valor agregado.

**+21,5%** toneladas vendidas.

### 4. Distribución

Movemos el producto desde nuestras plantas y red logística para garantizar disponibilidad oportuna.

Esta etapa conecta la operación con el cliente final y es clave para la experiencia de servicio.

**+24,2%** Clientes abastecidos.

<sup>1</sup> La variación porcentual se calcula comparando 2025 con 2024.

# Producción y comercialización de *cerdos*

## 1. Abastecimiento

Aseguramos el abastecimiento de material genético y cerdos reproductores de alto rendimiento, con el objetivo de sostener la calidad genética en la operación.

**+108,2%** pajillas de semen importado.

## 2. Producción de genética, crianza y producción

Desarrollamos modelos productivos y esquemas de multiplicación. Aquí se concentra el trabajo de campo en granjas, con enfoque en bienestar animal, bioseguridad y trazabilidad.

**+190,5%** dosis seminales producidas.  
**+11.8%** cerdas en pie producidas.

## 3. Comercialización

Realizamos ventas directas y gestionamos relaciones comerciales que permiten sostener la calidad y la confianza a lo largo del proceso. Esta etapa integra tanto genética como proteína animal, según el mercado y el tipo de cliente.

**+15,4%** cerdos cebados.  
**+19,2%** lechones precebados.  
**+23,6%** toneladas de proteína animal vendida.  
**+194,4%** dosis seminales vendidas.

## 4. Distribución y llegada a plantas de beneficio

Coordinamos la logística para abastecer plantas de beneficio, garantizando un suministro eficiente y cumpliendo los requerimientos del mercado.

**21** plantas de beneficio abastecidas.

# Suministro *responsable*

[GRI 2-6]

Nuestra cadena de suministro se basa en una red de proveedores nacionales e internacionales con quienes construimos alianzas estratégicas para asegurar el abastecimiento oportuno de bienes y servicios para la operación, garantizando condiciones de calidad e inocuidad, así como la continuidad y eficiencia de nuestros procesos.

Entre las principales materias primas importadas desde Estados Unidos se encuentran el maíz, el destilado y la torta de soya, esta última también es importada desde Bolivia. Asimismo, la genética porcina proviene de Dinamarca, de nuestro proveedor y aliado internacional DanBred®.

A nivel nacional, la compañía adquiere otros macro ingredientes como harina de maíz, harina de trigo, harina de arroz, salvado y torta de palmiste expeller, así como otros micro ingredientes y servicios especializados necesarios para la operación. Esta estructura de abastecimiento permite diversificar proveedores, mitigar riesgos de suministro y asegurar la estabilidad de los procesos productivos.

La gestión de esta red la desarrollamos a través de procesos de selección, seguimiento y evaluación de proveedores contemplando criterios técnicos, calidad del producto, cumplimiento normativo y capacidad de abastecimiento. De manera progresiva, estamos incorporando aspectos ambientales y sociales, como parte de nuestro enfoque de desarrollo de proveedores. Con ello buscamos fortalecer la trazabilidad de los insumos clave y avanzar hacia una cadena de suministro cada vez más alineada con los principios de sostenibilidad y gestión responsable de la organización.

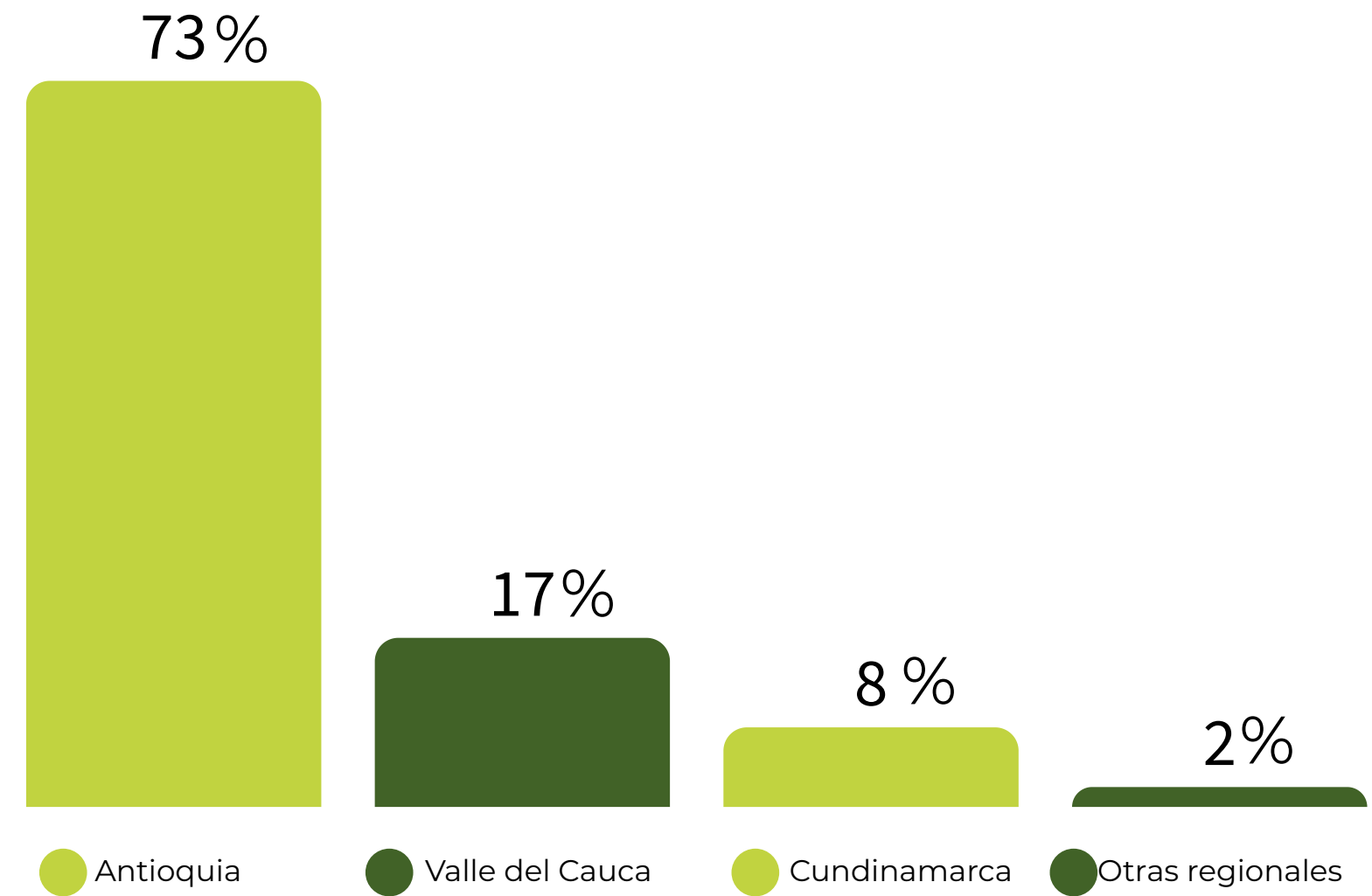
The logo for Cipa, featuring the word "Cipa" in a white, sans-serif font. The letter "i" has a small orange circle above it. The logo is set against a green background with a white swoosh underneath.

# Abastecimiento *local*

| GRI 204-1 |

En Cipa S.A. promovemos el desarrollo económico de las regiones donde operamos. Durante 2025, las compras nacionales representaron aproximadamente el **38,7%** del volumen total de adquisiciones estratégicas. Este indicador se calculó con base en la relación de toneladas de insumos principales adquiridos frente al volumen global de suministros del periodo.

Para el análisis de las compras realizadas en ubicaciones de operación significativas, la organización tomó como base el valor monetario total de las adquisiciones efectuadas durante el año a proveedores ubicados en los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca y Cundinamarca, con respecto al gasto total en compras nacionales del periodo. Esta metodología permite evidenciar el aporte de la compañía al desarrollo económico de las regiones donde mantiene presencia operativa.



En Cipa S.A., la trazabilidad y el aseguramiento de la calidad son pilares fundamentales de nuestra gestión operativa. Promovemos un enfoque que busca fortalecer la transparencia en la cadena de suministro, así como garantizar el cumplimiento de estándares técnicos, sanitarios y de sostenibilidad.

En el caso de las principales materias primas importadas, como el maíz, la torta de soya y los destilados, contamos con mecanismos de trazabilidad que permiten identificar su origen desde el puerto de embarque y el país de procedencia. Para estos insumos, se dispone de documentación de soporte asociada al proveedor y a los procesos de importación, lo que permite realizar seguimiento al origen y a las condiciones de calidad bajo las cuales fueron producidos.

Para las materias primas adquiridas a nivel nacional, particularmente macroingredientes como harinas de cereales, salvados y subproductos agroindustriales locales, se gestiona a través de certificados de calidad y fichas técnicas suministradas por los proveedores de cada lote. En la mayoría de los casos es posible identificar el fabricante o proveedor directo, aunque el nivel de trazabilidad hacia el origen primario de la materia prima puede variar según la naturaleza del insumo y la estructura de la cadena de suministro.

Durante 2025, aproximadamente el 74% de las principales materias primas importadas, contaron con certificaciones de calidad y/o sostenibilidad. En el caso de la torta de soya importada, Cipa S.A cuenta con licencia de uso de la marca **SUSTAINABLE U.S. SOY**, un programa que certifica que la soya producida en Estados Unidos cumple con estándares exigentes de sostenibilidad ambiental, prácticas agrícolas responsables y trazabilidad en la cadena de suministro.



# Trazabilidad & calidad de nuestros insumos

|GRI 13.23|

## Acciones más relevantes del periodo

A lo largo del 2025, la gestión de abastecimiento se centró en la mitigación de riesgos y la optimización de recursos, logrando los siguientes hitos:

**Fortalecimiento de la planeación de compras y del seguimiento a inventarios** para anticipar fluctuaciones en la demanda y variaciones en la disponibilidad global de materias primas.

Mayor coordinación entre los procesos logísticos, productivos y de abastecimiento, con el fin de asegurar la oportunidad en los despachos de insumos y reducir riesgos de interrupción en la operación.

Iniciamos con el proceso de **centralización** de las compras, una iniciativa orientada a fortalecer el control presupuestal, optimizar la negociación con proveedores y elevar la eficiencia en la administración de los recursos corporativos.

Implementación de **iniciativas de eficiencia** en categorías clave de compra, especialmente en microingredientes, aditivos y materiales de empaque, manteniendo la competitividad sin comprometer la calidad.

Estas acciones permitieron mantener los indicadores de abastecimiento dentro de las metas definidas, **optimizando costos en categorías estratégicas** y asegurando la **continuidad de la operación** en un año caracterizado por la **volatilidad del mercado** y el crecimiento del volumen productivo de nuestras unidades de negocio.

# Prioridades y *próximos pasos*

Desde la gestión del área de compras, el siguiente paso consiste en consolidar los aprendizajes del periodo y fortalecer la capacidad de anticipación frente a los cambios del mercado. El enfoque estará orientado a mejorar la eficiencia operativa, fortalecer la relación con proveedores estratégicos y avanzar en la maduración de un modelo de abastecimiento cada vez más sostenible y trazable bajo las siguientes prioridades:

1

Perfeccionar la programación de entregas y avanzar en esquemas de compras más planificados y que optimicen el flujo de caja y la logística de recepción.

2

Ajustar los niveles de inventario de seguridad, considerando el comportamiento del mercado y las capacidades de almacenamiento.

3

Continuar con el fortalecimiento en la selección, evaluación y gestión de proveedores estratégicos incorporando criterios ASG más rigurosos, promoviendo una cadena de valor responsable.

4

Impulsar el uso de herramientas analíticas para anticipar tendencias de mercado y mejorar la trazabilidad de materias primas.

5

Ampliar el alcance de la centralización de compras entre las diferentes unidades de negocio.



# Distribución *responsable*

La logística y distribución son componentes clave, ya que permiten asegurar que los productos lleguen a nuestros clientes en los tiempos acordados y en condiciones adecuadas de calidad e inocuidad. A través de nuestras plantas y centros de distribución, gestionamos el almacenamiento, alistamiento, despacho y entrega de pedidos en diferentes regiones del país, mediante la planificación logística, comercial y productiva, permitiendo así dar respuestas eficientes a las dinámicas del mercado, la disponibilidad de producto y la continuidad del servicio.

Para evaluar el desempeño de esta operación se realiza seguimiento a un conjunto de indicadores que permiten evaluar la eficiencia en los procesos de distribución. Estos indicadores facilitan la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de mejora en la gestión de inventarios, el despacho y la entrega de pedidos, fortaleciendo finalmente la atención y servicio a nuestros clientes.

**Tiempo promedio de carga:** Mide la eficiencia en los procesos de alistamiento y despacho de pedidos, permitiendo asegurar que los tiempos de carga sean adecuados para mantener la puntualidad en las entregas.

**Confiabilidad de los inventarios:** Evalúa la precisión entre las existencias físicas y los registros en el sistema, contribuyendo a reducir inconsistencias, optimizar el almacenamiento y controlar los inventarios, asegurando una respuesta comercial efectiva.

**Conformidad de las entregas:** Analiza el porcentaje de pedidos entregados conforme a las condiciones acordadas, monitoreando variables como cumplimiento de cantidades, tiempos de despacho y novedades logísticas.





# Gobernanza ética & transparencia

2

Nuestra gobernanza se refleja en las decisiones del día a día: en cómo priorizamos las inversiones, gestionamos los riesgos, hacemos seguimiento a los resultados y en cómo actuamos cuando es necesario ajustar el rumbo. Este enfoque nos permite fortalecer la resiliencia de la organización y asegurar una generación de valor sostenible en el tiempo.

Cuando gobernamos bien, mantenemos la confianza de los grupos de interés y aseguramos que nuestras decisiones estén alineadas con los valores corporativos y el propósito superior de la compañía.

En 2025, el buen gobierno se ha fundamentado en tres ejes que han orientado la toma de decisiones:

1

**Conducta ética y transparente:** Promovemos comportamientos alineados con el cumplimiento normativo y nuestro código de ética para asegurar integridad en todas nuestras operaciones.

2

**Gestión integral del riesgo:** Identificamos, evaluamos y controlamos riesgos estratégicos y operativos, blindando la continuidad del negocio y protegiendo los activos de la compañía.

3

**Rendición de cuentas:** Realizamos seguimiento a los resultados y comunicamos avances, desafíos y aprendizajes, fomentando una cultura de responsabilidad y mejora continua.

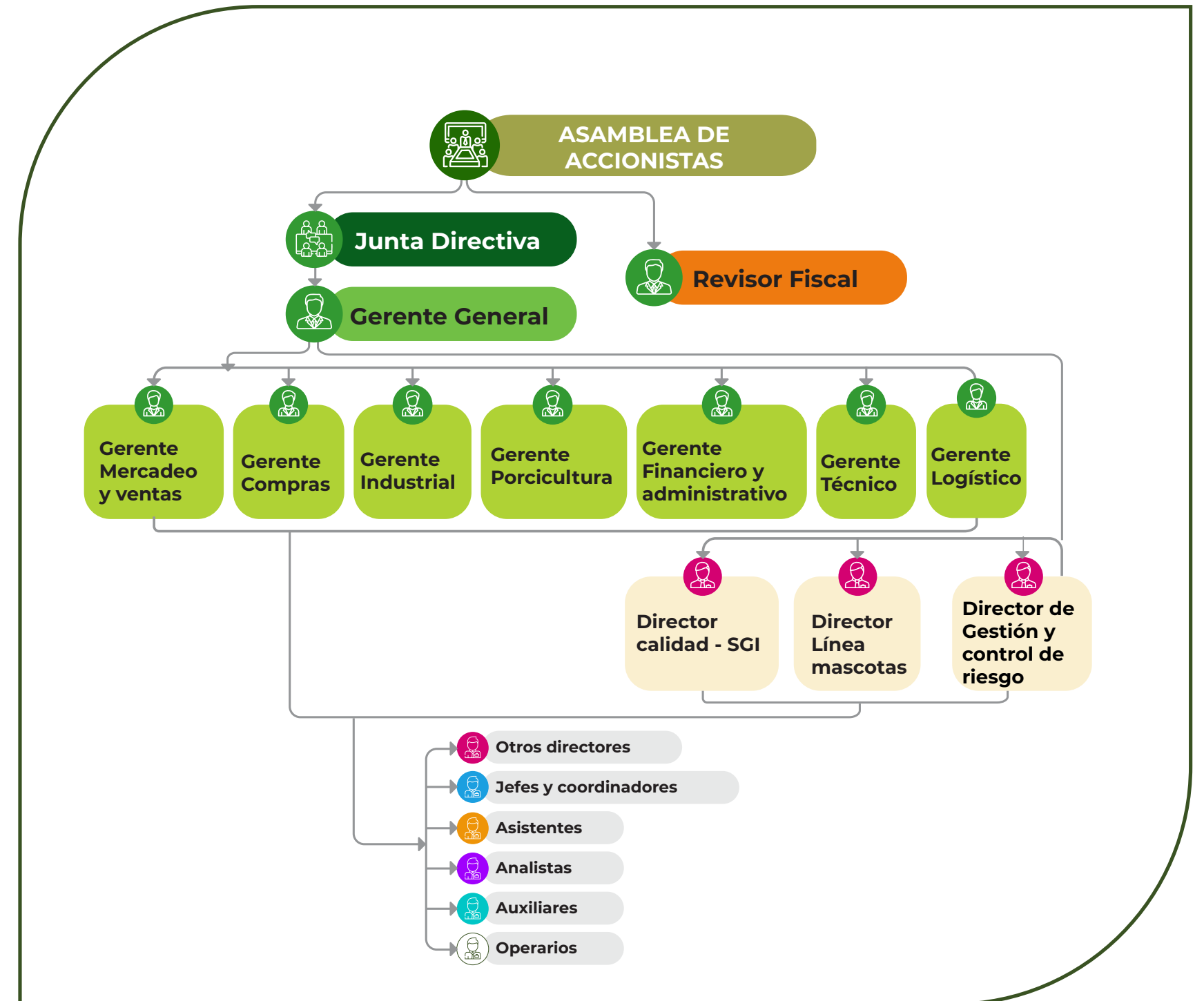
# 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



# Estructura del gobierno corporativo

| GRI 2-9, GRI 2-11 |

En Cipa S.A. nos organizamos para que las decisiones importantes tengan dirección, seguimiento y coherencia. Nuestro modelo de gobierno corporativo se apoya en tres instancias principales que se complementan entre sí, la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y el Comité Primario. Esta estructura nos permite definir el rumbo, supervisar la gestión y asegurar que diariamente la estrategia se convierta en acciones concretas.



# Nuestros órganos de gobierno & su rol en la toma de decisiones

**La Asamblea General de Accionistas** como máximo órgano de gobierno define el direccionamiento estratégico general del negocio, se aprueban decisiones estructurales y se vela por la sostenibilidad financiera y patrimonial de la compañía.

**La Junta Directiva** actúa como el órgano de orientación y supervisión estratégica. Su rol es asegurar que la gestión ejecutiva de Cipa S.A. guarde total coherencia con las directrices de la Asamblea, monitoreando el cumplimiento de metas y la mitigación de riesgos institucionales.

En 2025, llevamos a cabo una actualización estratégica en la composición de la Junta Directiva, este proceso incluyó la incorporación de un nuevo miembro con condición de independiente y algunos ajustes en los miembros suplentes. Estos cambios buscan fortalecer la diversidad de perspectivas y consolidar nuestro modelo de gobierno.

Nombre	Accionista	Antigüedad	Relación	Miembro	Condición
Carlos Mario Soto García <sup>1</sup>	Sí	Miembro desde noviembre 2010	No ejecutivo	Principal	Patrimonial
Juan David Soto García	Sí	Miembro desde noviembre 2010	No ejecutivo	Principal	Patrimonial
Martin James Gasson	Sí	Miembro desde noviembre 2023	No ejecutivo	Principal	Patrimonial
Jacob Bresky	Sí	Miembro desde noviembre 2023	No ejecutivo	Principal	Patrimonial
Jorge Ignacio Zapata Urrea	No	Miembro desde noviembre 2025	No ejecutivo	Principal	Independiente
Eugenia Soto García	Sí	Miembro desde noviembre 2010	No ejecutivo	Suplente	Patrimonial
James Peter Joseph Marks	Sí	Miembro desde noviembre 2018	No ejecutivo	Suplente	Patrimonial
Jesús Alberto Soto García	Sí	Miembro desde noviembre 2022	Ejecutivo	Suplente	Patrimonial
Camilo Soto Trujillo	Sí	Miembro desde noviembre 2025	No ejecutivo	Suplente	Patrimonial
Andre Hinton Johnson	Sí	Miembro desde noviembre 2025	No ejecutivo	Suplente	Patrimonial

<sup>1</sup> Presidente de la junta directiva.

# Fortalecimiento de capacidades de la *Junta*

| GRI 2-17 |

Para garantizar una supervisión sólida, fortalecemos el conocimiento y la capacidad de análisis de los miembros mediante información periódica, donde se propendan espacios de análisis para facilitar la toma de decisiones. Esto incluye reportes periódicos de gestión, la actualización de lineamientos internos y revisiones sobre riesgos, cumplimiento normativo y otros temas estratégicos para la organización.

En 2025, esta gestión se centró en la actualización y comunicación de herramientas clave como el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF), que orientan decisiones informadas y coherentes con nuestros compromisos.

## Evaluación del desempeño de la *Junta Directiva* | GRI 2-18 |

Durante el ejercicio 2025, la efectividad de la Junta Directiva se monitoreó a través del seguimiento riguroso a los resultados corporativos, el cumplimiento de los planes de negocio y el avance en hitos estratégicos. Si bien no se ejecutó un proceso formal de evaluación de desempeño en este periodo, la organización ha identificado como prioridad estratégica la estructuración de un mecanismo de evaluación formal. Este sistema permitirá optimizar la retroalimentación, garantizar la mejora continua y fortalecer la trazabilidad de los aportes del máximo órgano de gobierno.



## Comité Primario

Es la instancia neurálgica que conecta las decisiones estratégicas con la gestión operativa. Es liderado por nuestro Gerente General y nos permite hacer seguimiento al desempeño organizacional, revisar avances, anticiparnos a riesgos e impulsar acciones que mantengan el rumbo del negocio.

Desde el 2024, el Comité Primario se consolidó como un espacio clave para articular la estrategia con la gestión operativa. Desde entonces se citan reuniones semanales para hacer seguimiento al desempeño del negocio, los indicadores estratégicos, la gestión de riesgos y oportunidades, así como los avances en planes de acción definidos, facilitando la toma de decisiones.

## Delegación de responsabilidades

| GRI 2-13 |

En el marco de su función de supervisión estratégica, la Junta Directiva delega en la Gerencia General la responsabilidad de liderar la gestión de los impactos y riesgos asociados a las operaciones de la compañía. Asimismo, esta delegación se articula a través del Comité Primario, donde se discuten y coordinan directrices y acciones para gestionar los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza.

## Integrantes

Nombre	Cargo
Jesús Alberto Soto García	Gerente General
Alejandro Guzmán Bernal	Gerente Administrativo y financiero
Luis Horacio Restrepo Lopera	Gerente de Mercadeo y ventas
Gabriel Jaime Restrepo Fernández	Gerente de Compras
Alejandro Damato Isaza	Gerente Industrial
Angela Rocío Martínez Agudelo	Gerente Técnica
Julio Cesar Moreno Álvarez	Gerente de Porcicultura
Natalia María Rincón Garzón	Gerente de Logística PT
Mayra Lina Arboleda Vásquez	Directora Gestión humana
Carlos Mario Cifuentes Múnera	Director de Calidad y SGI
Sebastián Oquendo Velázquez	Director Línea mascotas
Marcela Santos Riveros	Directora de Ventas – delegada gerencia Mosquera
José Isaac Londoño Loaiza	Director de Gestión y control del riesgo – delegado gerencia Cartago

## Comités transversales

Complementando nuestra estructura principal, contamos con comités transversales que apoyan el seguimiento de temas clave para la gestión del negocio. Estos espacios facilitan la coordinación entre áreas, promueven controles en procesos sensibles y aportan trazabilidad en la toma de decisiones que impactan la operación, los equipos de trabajo y la relación con el entorno.

- **Comité de Compras:** Responsable de la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la adquisición de materias primas e insumos, así como la gestión de transacciones nacionales e internacionales asegurando la competitividad y continuidad del suministro.
- **Comité de Cartera:** Encargado de la administración técnica de la cartera de clientes y gestión del riesgo financiero, velando por la salud del flujo de caja institucional.
- **Comité Ambiental:** Orientado a la gestión ambiental de la organización, donde se promueve buenas prácticas y supervisa el cumplimiento normativo ambiental aplicable en todas nuestras unidades productivas.
- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA):** Instancia dedicada a la identificación y gestión de riesgos psicosociales; contribuyendo así, a un entorno de trabajo sano, respetuoso y alineado a nuestra cultura organizacional.
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** Órgano fundamental que acompaña la implementación de acciones para la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento en seguridad y salud en el trabajo y la protección de la integridad de nuestros colaboradores.

## Gobierno *idóneo* | GRI 2-10, 2-15 |

En Cipa S.A., la excelencia en la gobernanza comienza con la selección rigurosa de quienes lideran la organización. Los procesos de nominación y selección de los miembros de los órganos de gobierno responden a lineamientos del órgano competente y se realiza a través de mecanismos como designación directa o votación, según corresponda. En el caso del Comité Primario, la conformación se basa en la experiencia, el rol funcional y la capacidad de aportar a la supervisión y toma de decisiones en temas de su competencia.

Salvaguardar la integridad de nuestras decisiones es una prioridad absoluta, trabajamos de forma preventiva frente a posibles conflictos de interés. Promovemos la transparencia, pedimos declarar situaciones que puedan generar dudas y evaluamos cada caso para asegurar que las decisiones mantengan coherencia con nuestros valores y con la forma responsable de hacer empresa.

## Ética e integridad *empresarial*

Concebimos la ética como una forma de cuidar la confianza y, por eso, promovemos una gestión íntegra que se refleje en cómo tomamos decisiones, cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés y cómo prevenimos situaciones que puedan afectar la transparencia. Este enfoque se consolida a través de nuestro **Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)**, que incorpora nuestro **Código de Ética** y define los principios que guían nuestra actuación; en especial, en decisiones sensibles donde la transparencia se pone a prueba. En este marco, contamos con lineamientos para identificar, declarar y gestionar posibles **conflictos de interés**, incluyendo la obligación de declarar conflictos reales y potenciales desde el momento en que se conozcan, así como el deber de reportar situaciones conocidas que involucren a terceros. La gestión de estos casos se realiza bajo criterios de análisis de riesgo y confidencialidad, asegurando decisiones coherentes con nuestros valores.



Reforzamos nuestra arquitectura de control mediante el **Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT)**. Este sistema nos permite identificar, evaluar y mitigar de manera sistemática los riesgos asociados a actividades ilícitas, blindando la reputación de la compañía y asegurando una operación alineada con la legalidad nacional e internacional.

Asimismo, reconocemos que la sostenibilidad nos exige ir más allá de tener políticas, puesto que nos invita a fortalecerlas, actualizarlas y hacerlas cada vez más claras en temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Por ello, como parte del desarrollo de nuestra estrategia, estamos consolidando un enfoque más estructurado que integra estos criterios en la gestión del negocio y refuerza mecanismos de debida diligencia para identificar, prevenir y gestionar riesgos e impactos.

## *Nuestros compromisos &* políticas de conducta *responsable* | GRI 2-23, 2-24 |

Nuestro marco de integridad se apoya en el cumplimiento normativo y un conjunto de políticas y lineamientos internos que orientan el comportamiento esperado, fortalecen una cultura de transparencia y guían nuestra relación con los grupos de interés. Cada política es diseñada y actualizada bajo el marco legal vigente, son revisadas y aprobadas por la Gerencia General, y luego se socializan con el Comité Primario y con los diferentes niveles de la organización para asegurar su apropiación y aplicación.

Este marco se refleja en políticas que orientan nuestro actuar y nos ayudan a gestionar de manera responsable situaciones sensibles dentro de la organización.



En Cipa contamos con un conjunto de políticas que orientan nuestro actuar ético, promueven entornos laborales seguros y garantizar el respeto, la transparencia y la protección de la información en todas nuestras operaciones.

# Mapa de políticas de integridad



# Así lo volvemos *realidad* en el día a día

Para garantizar que nuestro compromiso trascienda la teoría, los incorporamos en la planeación y en la operación. Esto significa que los lineamientos se incorporan en la planificación estratégica, en la información documentada de cada proceso, controles, cumplimiento normativo y metas de gestión, asegurando que nuestras decisiones y actividades estén alineadas con los principios que orientan a la organización.

En nuestras relaciones comerciales, buscamos trasladar estos compromisos a través del cumplimiento contractual, la aplicación de requisitos normativos y la gestión de riesgos asociados a proveedores y clientes. En otras palabras, la integridad también se cuida en la forma en que nos vinculamos, compramos y hacemos negocios.

Para fortalecer la apropiación interna, realizamos procesos de socialización de políticas a través de nuestros canales institucionales y actividades lideradas por las áreas responsables. Esto nos ayuda a mantener el mensaje claro y consistente en toda la organización.

## *Anticorrupción* & debida diligencia

Nuestro enfoque se basa en prevenir situaciones indebidas, proteger la reputación de la compañía y asegurar relaciones transparentes con proveedores, clientes, contratistas y aliados.

Este enfoque se articula a través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF), los cuales se integran con el sistema de gestión de riesgos corporativos para fortalecer la debida diligencia y el control en nuestras operaciones y relaciones con terceros.



## Gestión & *evaluación de riesgos* | GRI 205-1 |

Durante 2025 realizamos una evaluación integral de riesgos de corrupción asociados a procesos **administrativos, financieros, contractuales y de relacionamiento con terceros**. Esta evaluación cubrió el **100% de los procesos** como compras, selección de proveedores, gestión financiera y vinculación de contra partes.

## *Riesgos significativos* identificados

Como compañía hemos priorizado los siguientes riesgos críticos en materia de corrupción:

- Conflictos de interés en contratación y selección de proveedores
- Favorecimiento indebido o direccionamiento en adjudicaciones
- Ofrecimiento o recepción de beneficios indebidos (regalos o incentivos)
- Vinculación de contra partes sin debida diligencia adecuada
- Debilidades en trazabilidad documental y control contractual
- Incumplimientos del código de Ética y el PTEE

# Herramientas de prevención & control

Para fortalecer la prevención y el monitoreo de estos riesgos, la organización cuenta con diversos mecanismos de control, entre los que se destacan:

- Matriz integral de riesgos corporativos.
- PTEE y procesos de debida diligencia.
- Sistema SAGRILAFT.
- Auditorías internas y controles del sistema de control interno.
- Procedimiento formal para creación, vinculación y actualización de terceros.
- Plataforma Risk Compliance, implementada en mayo de 2025, para fortalecer verificación de antecedentes y consultas en listas restrictivas.


## Frecuencia de evaluación

Garantizamos la vigencia de nuestros controles mediante evaluaciones de riesgos de corrupción de forma anual, al vincular nuevas contra partes, cuando se presentan cambios normativos u operativos, y ante eventos relevantes de riesgo.

## Formación y comunicación: de la Junta a nuestros aliados | GRI 205-2 |

En Cipa S.A., la ética se gestiona a través de la educación y el mensaje constante. En 2025, garantizamos que el 100% de los miembros de la Junta Directiva recibiera comunicación formal del Código de Ética, las políticas anti corrupción y el PTEE. Además, como hito de gobernanza, en octubre de 2025 actualizamos el Código de Ética, el PTEE y el SAGRILAFT, los cuales fueron socializados y aprobados en las instancias correspondientes de gobierno corporativo.

Enfocamos nuestros esfuerzos de formación en el personal con mayor exposición a riesgos de corrupción y relacionados con LA/FT (Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo) abordando temas como ética corporativa, conflictos de interés, prevención de la corrupción, transparencia en la contratación y debida diligencia. Estos contenidos también se refuerzan en los procesos de ingreso, inducción y re-inducción de colaboradores.



Entre mayo y diciembre de 2025 realizamos **3.494** consultas en listas restrictivas a contra partes, incluyendo proveedores, clientes, contratistas, representantes legales y beneficiarios finales.

De cara a terceros, comunicamos nuestras políticas anti corrupción al **100% de proveedores y contratistas**, mediante cláusulas contractuales de integridad, aceptación del Código de Ética, procesos de debida diligencia y el procedimiento formal de vinculación y actualización de terceros.

## Seguimiento y resultados 2025

| GRI 205-3 |

La efectividad de nuestra arquitectura de control se refleja en la ausencia de incidentes durante el periodo reportado.



## Cumplimiento normativo | GRI 2-27 |

En Cipa S.A., concebimos el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos como los cimientos de una **gobernanza responsable**. A través de controles internos, seguimiento periódico y revisión en instancias de gobierno, buscamos asegurar que nuestras operaciones se desarrollen conforme a la legislación aplicable y a nuestros principios de integridad.

Durante el ejercicio 2025, la eficacia de nuestro sistema de cumplimiento se reflejó en las siguientes cifras:

- 0 casos significativos de incumplimiento.
- 0 casos que derivaron en multas.
- 0 casos con sanciones no monetarias.
- 0 multas pagadas en el periodo.
- 0 valor total pagado por multas.

Nuestra gestión no se detiene en el cumplimiento, seguiremos fortaleciendo nuestra cultura de integridad, consolidando el monitoreo continuo de terceros, promoviendo el uso de los canales de denuncia y avanzando en la automatización de procesos de cumplimiento.

# Gestión integral del riesgo con seguimiento desde la Junta

| GRI 2-12 |

La Junta Directiva ejerce un rol clave en la supervisión de la gestión de riesgos e impactos. Durante 2025, este ejercicio se consolidó mediante la revisión periódica de información presentada por la Gerencia General, que incluye desempeño operativo y financiero, cumplimiento normativo y asuntos relevantes derivados de la relación con nuestros grupos de interés. Esta revisión nos permite orientar decisiones estratégicas, priorizar lo importante y mantener un seguimiento constante sobre los temas que pueden afectar a la organización.

Las revisiones se realizan en el marco de las reuniones ordinarias, con una frecuencia mensual y un total de 11 sesiones al año. Adicionalmente, se realiza una sesión ordinaria anual de la Asamblea General de Accionistas, donde se rinden cuentas sobre resultados y avances del año.

En línea con nuestra visión de futuro, en el marco del desarrollo de nuestra nueva estrategia de sostenibilidad, fortaleceremos de manera progresiva los mecanismos para identificar, evaluar y hacer seguimiento a impactos y riesgos **ASG** (ambientales, sociales y de gobernanza), integrándolos de forma más estructurada en la agenda de desempeño y rendición de cuentas ante la Junta Directiva.

## Canales de reporte *quejas & remediación* | GRI 2-25, 2-26 |



**Canales disponibles para reportar**

- Correo electrónico [lineaetica@cipa.com.co](mailto:lineaetica@cipa.com.co)
- Línea telefónica **01 8000 416 500**.
- Canal de denuncias de la Superintendencia de Sociedades para soborno transnacional.
- Portal Anti corrupción de la Secretaría de Transparencia.

Nuestros mecanismos aseguran la confidencialidad absoluta del denunciante y permiten el anonimato. Además, en Cipa prohibimos cualquier tipo de represalia contra quienes, de buena fe, presenten denuncias o alertas relacionadas con posibles actos de corrupción o incumplimientos del PTEE.

# Escuchar, responder & mejorar

La voz de nuestros clientes y aliados es un insumo crítico, por esta razón, operamos bajo el Manual de Gestión de PQRSF-HD (Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia, Felicitación y Habeas Data, protección del dato personal), que orienta la atención de casos relacionados con calidad del producto, servicio y otros temas operativos. Según la naturaleza del caso, aplicamos medidas como devolución, reposición, nota crédito o reconocimiento comercial.

Recibimos PQRSF por diferentes canales: líneas telefónicas, correo electrónico, página web, redes sociales y el equipo técnico-comercial. Cada caso se clasifica por tipología, se asigna al área responsable y se gestiona con trazabilidad, estados y tiempos de respuesta establecidos.

Para nuestros colaboradores, contamos con un mecanismo de quejas mediante un formato interno depositado en buzones físicos en planta. Este canal permite reportes confidenciales y anónimos, es revisado diariamente por Gestión Humana y se gestiona con respuesta en un plazo máximo de 15 días hábiles.



Por otra parte, hemos robustecido nuestros mecanismos de escucha alineándolos con los estándares internacionales de BAP (Best Aquaculture Practices), donde se exige un sistema confidencial de quejas y remediación en temas como abuso, acoso, intimidación y discriminación. Aunque inicialmente aplicaba para la planta de Cartago, decidimos extenderlo voluntariamente a nuestras otras sedes como buena práctica corporativa.

Cuando una PQRSF requiere un análisis de mayor complejidad, se activa el protocolo de acciones correctivas y gestión de producto no conforme. Esto nos permite identificar causas raíz y aplicar mejoras en procesos productivos, logísticos o comerciales; cuando corresponde, realizamos análisis de laboratorio, visitas técnicas, revisión de inventarios o controles adicionales en planta.

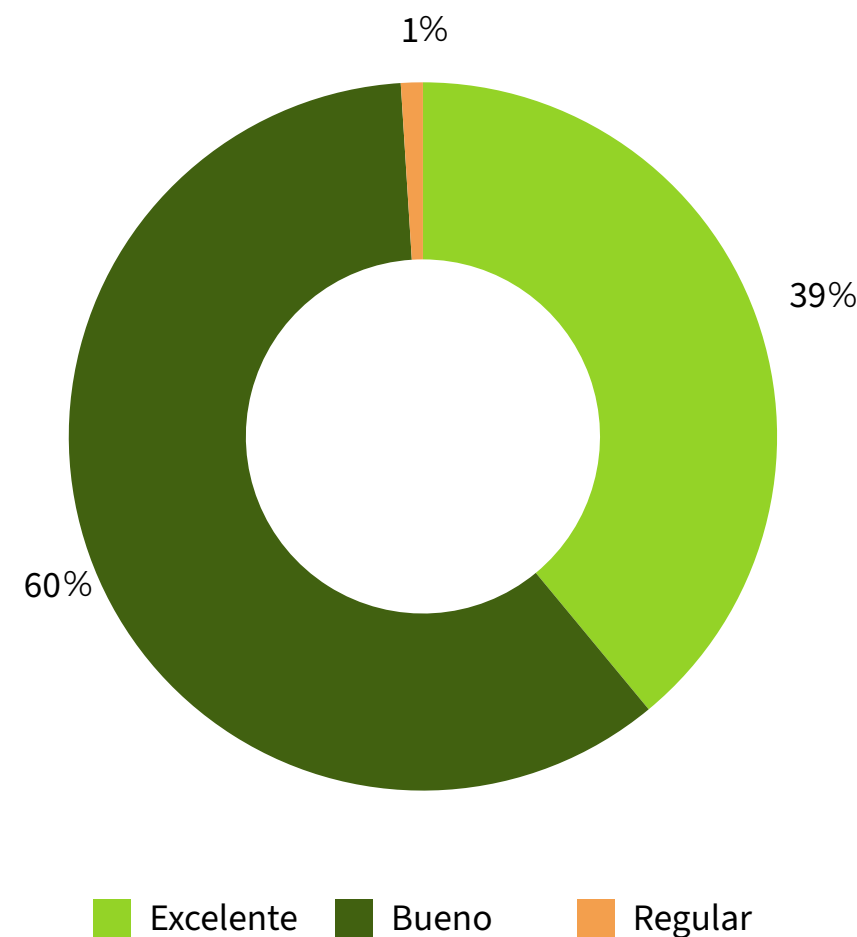
# Relación con el entorno | GRI 2-28 |

Durante el 2025 seguimos fortaleciendo nuestros procesos para mejorar tiempos de respuesta, optimizar la gestión de casos y elevar la satisfacción de nuestros clientes.

Adicionalmente, realizamos seguimiento anual a la satisfacción del cliente. En 2025 integramos los indicadores de calidad y desempeño del producto en un único indicador consolidado el promedio de respuestas obtenidos en las regionales de Antioquia, Cartago, Mosquera y Neiva.

Participamos activamente en gremios y asociaciones de alto nivel para promover el intercambio de conocimiento, la adopción de mejores prácticas y el fortalecimiento de la competitividad sectorial. Estas afiliaciones nos permiten tener conversaciones importantes y nos ayudan a estar al tanto de tendencias, requisitos técnicos y oportunidades de mejora, siempre con un enfoque responsable y transparente.

## Calidad & desempeño del producto



Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva y refuerzan nuestro compromiso con la mejora continua.



## Afiliaciones y asociaciones

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI):** Participación en la agenda gremial de la industria nacional y cámara de balanceados.
- Consejo de Exportación de Soya de Estados Unidos (USSEC):** Colaboración técnica y fortalecimiento de la cadena de suministro global de soya.
- Porkcolombia:** Participación en procesos de normalización y certificación de estándares de calidad en porcicultura.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC):** Participación en procesos de normalización y certificación de estándares de calidad.

Estas sinergias potencian nuestra capacidad de **benchmarking**, permitiéndonos compararnos con referentes globales y aportar activamente al desarrollo sostenible del sector agroindustrial colombiano.

# Estrategia de *sostenibilidad*



3

# Camino hacia la sostenibilidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad es el resultado de una serie de pasos que combinaron análisis técnico, escucha activa y reflexión interna, permitiendo generar un modelo de gestión más integrado y con mayor conciencia para actuar sobre nuestros impactos, responsabilidades y nuestro propósito superior.



La sostenibilidad comienza con una decisión clara: organizarnos, medirnos y avanzar con compromiso. Este es nuestro primer paso formal hacia un modelo que seguirá evolucionando en los próximos años.



# Diagnóstico

¡El primer paso fue entender dónde estábamos!

Iniciamos con una fase de diagnóstico y Benchmarking, analizando tendencias y prácticas ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) de referentes nacionales del sector agropecuario y estándares internacionales. Este ejercicio nos permitió identificar brechas y reconocer los avances previos, consolidando una base sólida para nuestra evolución estratégica.

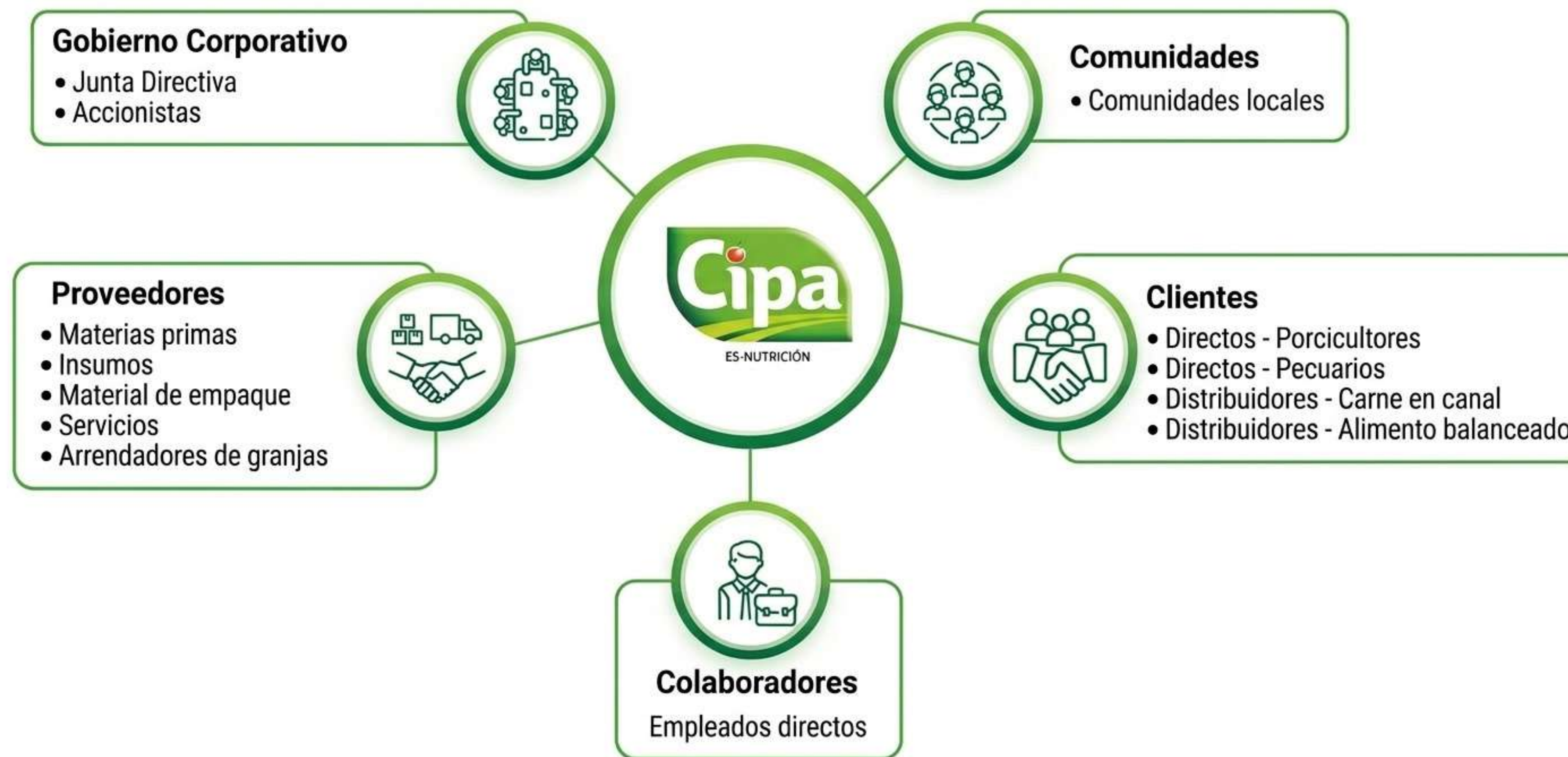
De manera paralela, revisamos nuestros propios insumos internos: estrategia corporativa, políticas, lineamientos, programas existentes y otros documentos que nos ayudaron a reconocer avances que ya veníamos desarrollando, pero también brechas que debíamos abordar con mayor rigurosidad. El diagnóstico fue, en esencia, un espejo: nos mostró quiénes éramos en materia de sostenibilidad y qué oportunidades teníamos para evolucionar.

# Grupos de interés

| GRI 2-29; 3-1 |

En Cipa reconocemos que la creación de valor compartido depende de la escucha activa.

Por ello, fortalecimos el diálogo con nuestros grupos de interés para identificar sus expectativas y asegurar que nuestra estrategia responda a los desafíos mutuos del entorno.



Con esto, identificamos, clasificamos y priorizamos nuestros grupos de interés a lo largo de nuestra cadena de valor, teniendo como resultado 5 grupos principales y 13 subgrupos.

Posteriormente, diseñamos un plan de consultas que nos permitió estructurar el diálogo: definimos canales de comunicación, muestras representativas y metodologías para recoger percepciones frente a los asuntos ASG previamente identificados.

Queríamos entender qué temas eran realmente relevantes para ellos, qué expectativas tenían y qué riesgos u oportunidades podían derivarse de nuestro relacionamiento.

# Resultados de relacionamiento

En total participaron **862** personas




Este ejercicio nos proporcionó una visión diagnóstica de nuestras partes interesadas y su percepción sobre los asuntos materiales de sostenibilidad. Asimismo, la identificación de lecciones aprendidas y retroalimentaciones clave nos permite optimizar los futuros ciclos de relacionamiento, garantizando la mejora continua y el fortalecimiento de nuestro modelo de gestión.

**¡Escuchar fue un punto de inflexión. Nos permitió contrastar nuestra visión interna con las expectativas externas!**

# Análisis de materialidad

| GRI 3-1, 3-2, 3-3 |



En Cipa adoptamos un enfoque de Doble Materialidad para determinar con precisión los asuntos de sostenibilidad que requieren nuestra atención prioritaria. Esta metodología nos permite evaluar la gestión desde dos dimensiones complementarias:

**Materialidad financiera:** Analizamos cómo diferentes externalidades en el entorno pueden convertirse en riesgos u oportunidades que podrían generar efectos en el desempeño financiero, la continuidad de negocio, el acceso a mercados y a condiciones de financiamiento.

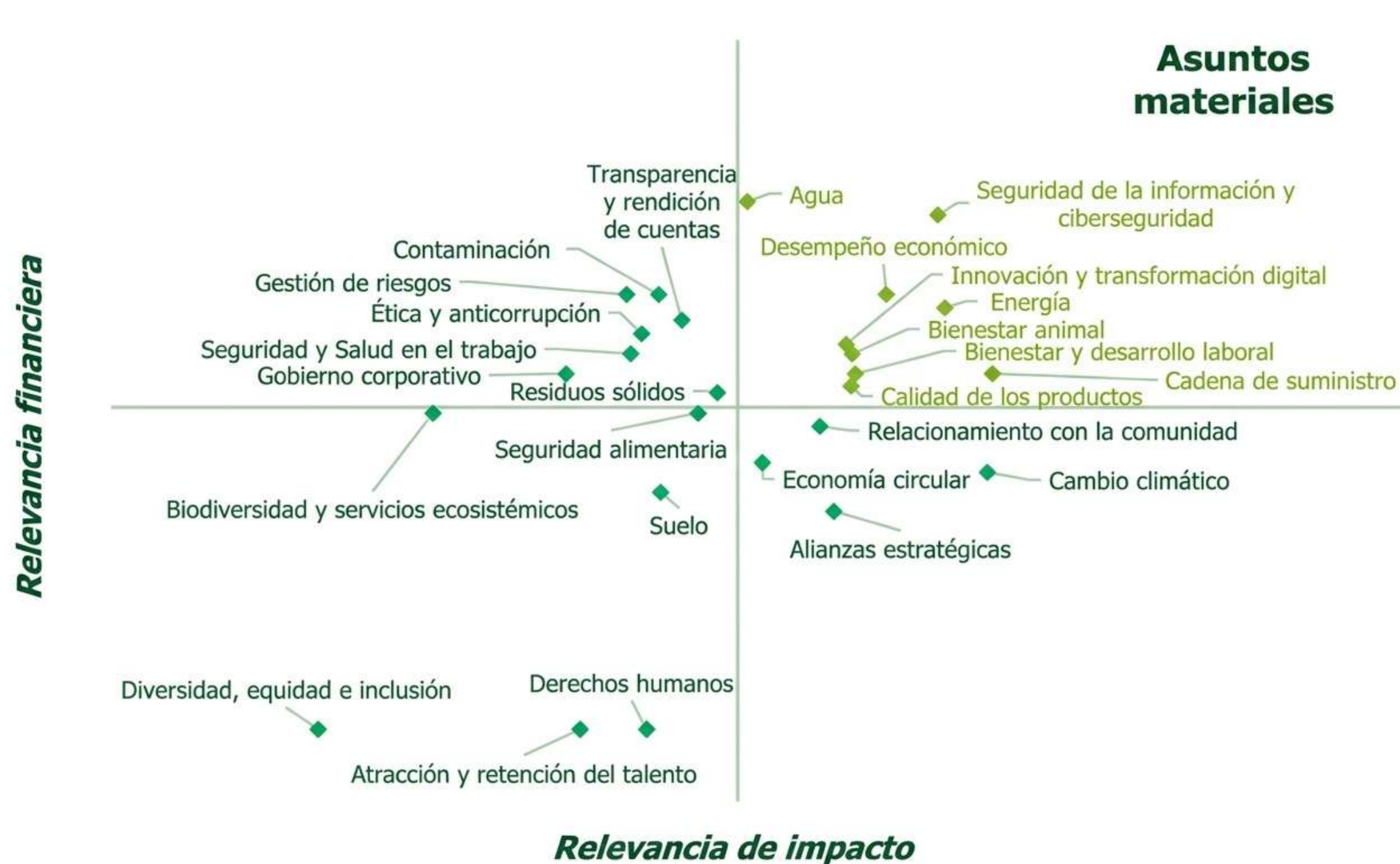
**Materialidad de impacto:** Identificamos cómo nuestras operaciones y decisiones pueden generar impactos positivos o negativos en el medio ambiente y las personas.



# Doble materialidad

El proceso de definición de nuestra materialidad se desarrolló bajo la siguiente estructura:

Este ejercicio dio origen a nuestra matriz de sostenibilidad, que se convierte en el mapa que orienta nuestros 9 tópicos de mayor interés.



- 1 Partimos del diagnóstico para identificar los temas ASG preliminares evidenciados en el benchmarking.
- 2 Contrastamos estos temas con las expectativas y retroalimentaciones de los grupos de interés priorizados y consultados.
- 3 Consolidamos la información y la complementamos mediante la identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO's), considerando variables como la gravedad y probabilidad de ocurrencia de estos.
- 4 Calificamos y ponderamos los resultados obtenidos. Al cruzar los valores, jerarquizamos los asuntos y definimos los temas materiales críticos para la organización.
- 5 Socializamos y validamos los resultados obtenidos con nuestro comité primario, asegurando la alineación con la estrategia corporativa.

# Nuestros pilares estratégicos

Con el fin de organizar y abordar los temas materiales de una manera integrada y coherente, definimos cinco pilares estratégicos que actúan como ejes de gestión:

## **Gobernanza ética y transparencia:**

Guía nuestra conducta empresarial en la toma de decisiones, donde fortalecemos la confianza de nuestros grupos de interés mediante una clara rendición de cuentas y una gestión pro-activa de riesgos corporativos.

## **Bienestar, salud y nutrición**

**animal:** Como esencia de nuestro negocio, fomentamos el bienestar animal en nuestras granjas porcícolas y el aseguramiento de altos estándares de calidad e inocuidad en la producción de alimentos balanceados.

## **Gestión ambiental y acción climática:**

Asumimos la responsabilidad de mitigar nuestro impacto ambiental y adaptarnos a los desafíos del cambio climático. Nos comprometemos con la eficiencia energética, la protección del recurso hídrico y la transición hacia un modelo de economía circular que optimice la gestión de residuos y reduzca nuestras emisiones de GEI.



**Desarrollo humano, social y comunitario:** Situamos a las personas en el centro de nuestra estrategia. Promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores a través de la seguridad y salud en el trabajo, la atracción y retención del talento, el desarrollo de capacidades y la diversidad, equidad e inclusión en nuestro entorno laboral. También integramos el desarrollo social a través del relacionamiento con las comunidades aledañas a nuestras áreas de influencia.

## **Innovación sostenible y productividad**

**responsable:** Apostamos a la mejora continua, la transformación digital y tecnológica, la ciberseguridad y el abastecimiento sostenible, como motores de eficiencia y crecimiento económico.

*Estos pilares no operan de manera independiente. Se articulan para convertir la sostenibilidad en un sistema de gestión transversal.*



# Métricas & objetivos

Una estrategia genera valor real cuando es medible y auditable. Por ello, definimos objetivos e indicadores específicos que nos permitan hacer seguimiento al desempeño de cada enfoque de gestión establecido en nuestros pilares estratégicos.

Estos compromisos iniciales constituyen nuestra línea base, lo cual nos permitirá evaluar de manera objetiva nuestra evolución, garantizando una gestión más estructurada y transparente.

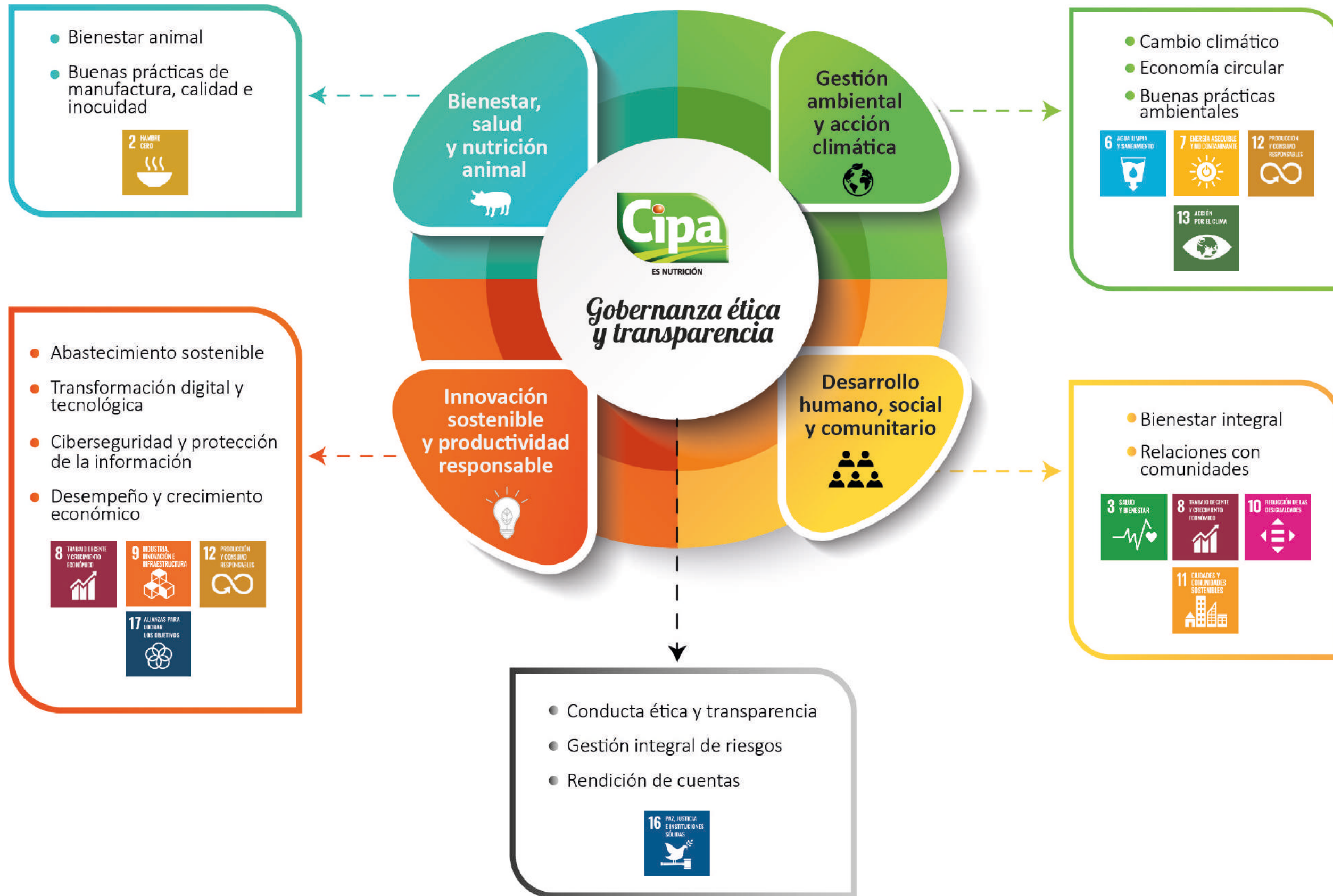
## Conexión con los ODS

Nuestro modelo de sostenibilidad trasciende las fronteras de nuestra operación al alinearse con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), apuntando a metas globales impulsadas por Naciones Unidas para enfrentar retos sociales y ambientales. Esta conexión nos ayuda a entender cómo aportamos, desde nuestro negocio, a desafíos que son compartidos por todos.



*Reconocemos que, como actores del sector agroindustrial tenemos una responsabilidad y oportunidad única para contribuir principalmente a metas globales de seguridad alimentaria, acción climática y desarrollo social.*





# Nuestra visión 2026

Lo construido en 2025 nos deja un camino y un norte para seguir avanzando con enfoque y determinación. Nuestra meta hacia el 2026 es clara: consolidar un modelo de negocio donde la rentabilidad y la sostenibilidad sean inseparables, sin perder de vista nuestra esencia: hacer las cosas bien, de forma transparente y coherente.

Esta visión se materializa a través de nuestro **Propósito Superior: "Alimentamos con propósito, cultivando bienestar animal, humano y ambiental"**. Este no es solo una frase, es el filtro a través del cual orientaremos nuestros esfuerzos en los próximos años:

- **Consolidar la implementación del modelo de sostenibilidad**, asegurando que cada pilar se traduzca en acciones concretas dentro de la gestión diaria.
- **Fortalecer el diálogo con grupos de interés**, para seguir escuchando, respondiendo y construyendo relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.
- **Profundizar la gestión de los asuntos materiales**, desarrollando en cada memoria del informe los retos, logros y resultados obtenidos.
- **Revisar y actualizar el ejercicio de materialidad**, asegurando que la estrategia de Cipa permanezca alineada con los cambios del entorno, las nuevas normativas y las demandas del mercado.
- **Mantener la consistencia** con respecto a la rendición de cuentas, reportando nuestro desempeño de manera clara, oportuna y veraz bajo estándares internacionales.



Seguiremos alimentando el futuro con la convicción de que cada decisión de hoy construye un mañana más próspero para todos.



# Bienestar, salud & *nutrición animal*

Cipa

ES NUTRICIÓN

40  
kg

4



# Bienestar *animal* | GRI 13.11.1 |

En Cipa concebimos el bienestar animal como un pilar ético y operativo fundamental. Entendemos que cuando se desarrollan en condiciones adecuadas, con un manejo respetuoso y entornos apropiados, también se favorecen la productividad, la calidad y la consistencia del sistema productivo. Por ello, trabajamos rigurosamente para prevenir el dolor, el estrés y el sufrimiento innecesario, promoviendo prácticas responsables en cada etapa del proceso.

Nuestra gestión en porcicultura se integra de manera transversal en la gestión productiva de nuestras granjas. El bienestar animal se asume como un proceso continuo que inicia con el alojamiento y el cuidado cotidiano de los animales, y se mantiene mediante lineamientos técnicos claros, acompañamiento permanente y seguimiento en campo.

Dado que nuestro sistema productivo se distribuye en múltiples unidades, resulta esencial mantener una forma de trabajo clara y consistente. Por esta razón, promovemos lineamientos comunes para el manejo y atención sanitaria, de manera que el bienestar animal trascienda a la individualidad de cada granja, y se consolide como una cultura corporativa compartida.

Trato  
respetuoso

Manejo  
cuidadoso  
durante la  
movilización

Condiciones de  
alojamiento  
adecuadas

Seguimiento  
permanente  
en campo

Nutrición e  
hidratación  
apropiadas

Entendemos que el bienestar animal no se limita al cumplimiento de estándares, sino a la generación de condiciones que permitan a los animales expresar comportamientos naturales y alcanzar un desempeño biológico adecuado.





# Salud animal & acompañamiento técnico

Contamos con el acompañamiento permanente de un equipo veterinario, que lidera la prevención, el diagnóstico y la atención de enfermedades bajo lineamientos técnicos definidos en nuestro Manual de Tratamiento Veterinario Corporativo.

Desde el área de sanidad se supervisan los tratamientos aplicados y se hace seguimiento a su correcta ejecución. Nuestro enfoque prioriza la prevención, el control oportuno, y la bioseguridad como herramientas clave para mitigar riesgos sanitarios, reducir la morbilidad y evitar intervenciones clínicas innecesarias.

Esta gestión nos permite actuar con criterio técnico profesional, proteger la salud de los animales y mantener condiciones adecuadas a lo largo de todo el ciclo productivo.



Prevención



Diagnóstico



Tratamiento



Seguimiento y registro

# Control & seguimiento de tratamientos veterinarios

Promovemos el **uso prudente y responsable de antibióticos** como eje fundamental de nuestro compromiso con el bienestar animal y una producción responsable. Estos se aplican exclusivamente bajo criterio veterinario y conforme a lo establecido en nuestro Manual de Tratamientos, evitando el uso profiláctico indiscriminado y priorizando decisiones técnicas basadas en diagnóstico.

Los insumos farmacéuticos utilizados cuentan con registro vigente del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA). Su compra, almacenamiento y aplicación se mantienen bajo control del área de sanidad, con registros y revisiones periódicas que garantizan la trazabilidad del proceso.

## Desempeño & cultura *de cuidado*

El seguimiento a indicadores nos permite evaluar el avance del programa de bienestar animal en nuestras granjas y mantener una visión clara de su evolución.

En 2025, el porcentaje de granjas certificadas en bienestar animal se ubicó en **91,84%**, con variaciones menores frente a 2024 (92,11%). Este resultado evidencia estabilidad en el cumplimiento de los estándares y continuidad en el proceso de certificación.

Adicionalmente, monitoreamos el porcentaje de producción proveniente de establecimientos certificados por terceros, lo que permite asegurar coherencia entre el volumen productivo y el cumplimiento de los estándares de bienestar animal.

En el 2025 consolidamos avances significativos en la implementación del **programa de bienestar animal** bajo los lineamientos de la **Resolución 136 de 2020**. Este esfuerzo se tradujo en la certificación de 14 granjas, distribuidas en 5 de cría, 1 de precebo y 8 de ceba, todas con un desempeño sobresaliente en los criterios evaluados.

Paralelamente, fortalecimos la formación del personal mediante procesos de capacitación liderados por instructores del ICA, asegurando que el conocimiento técnico se replique de manera consistente en todas las granjas. Este esfuerzo también se extendió a la logística de transporte de animales, donde capacitamos a 14 conductores para garantizar el bienestar durante todas las etapas del proceso productivo.

En el marco de este programa elaboramos y adoptamos herramientas clave para la gestión del bienestar animal, entre ellas la política corporativa de bienestar animal, el procedimiento de sacrificio humanitario y el protocolo para intervenciones quirúrgicas menores, todos orientados a prevenir prácticas que generen enfermedad, dolor, estrés o cualquier forma de sufrimiento innecesario.



# Bienestar *certificado*



Como resultado de este trabajo, en 2025 fuimos reconocidos en los **Premios Porks 2025**, un honor que refleja el compromiso, el esfuerzo y la excelencia de nuestros equipos en toda la operación. En este escenario obtuvimos el **Sello de Sostenibilidad 100% Porkcolombia en su máxima categoría**, además **la Granja de Cría Santa Ana** fue destacada por su desempeño en bienestar animal y sostenibilidad, y nuestra marca **Molto** recibió el reconocimiento Marca en Ascenso Bronce.

Adicionalmente, fuimos reconocidos con el **Sello de Sostenibilidad Corantioquia** en 9 de nuestras granjas ubicadas bajo la jurisdicción de esta Corporación Autónoma Regional.

Dicha distinción es otorgada a aquellas organizaciones que superan las exigencias ambientales obligatorias y demuestran buenas prácticas, producción sostenible y responsabilidad ambiental en su gestión.

Estos reconocimientos reflejan el compromiso y la disciplina operativa de nuestros equipos y nos motivan a continuar fortaleciendo una porcicultura cada vez más responsable, sostenible y orientada al bienestar animal.

En Cipa estamos convencidos de que el bienestar animal debe trascender el compromiso declarativo y convertirse en una gestión verificable. Por ello, sometemos nuestras granjas a procesos de evaluación externa que permiten validar el cumplimiento de lineamientos técnicos y normativos aplicables a la porcicultura.

Durante 2025 nuestras granjas fueron auditadas por Porkcolombia, **alcanzando niveles de cumplimiento superiores al 98%**. Estos resultados reflejan la solidez de nuestros procesos y el trabajo constante de los equipos en campo para mantener estándares altos y consistentes.

Actualmente, nuestras granjas cuentan con certificaciones en bienestar animal emitidas por el ICA y con el sello de Porkcolombia, lo que respalda el cumplimiento de buenas prácticas en manejo, infraestructura y sanidad. Más que un reconocimiento, estas evaluaciones se convierten en una herramienta para identificar oportunidades de mejora continua.



# Retos & aprendizajes

Uno de los principales retos fue la **estandarización de los procesos** y la **capacitación del personal** en un sistema robusto conformado por 49 granjas al cierre del 2025. La extensión e implementación del programa demandó un importante esfuerzo de coordinación y una inversión significativa de capital humano para asegurar una aplicación homogénea en todas las unidades productivas.

Este proceso nos permitió reafirmar que la consistencia se construye con presencia permanente en campo, comunicación clara y revisión continua de los procedimientos. Asimismo, identificamos oportunidades para fortalecer los registros y mejorar la trazabilidad de algunos controles, aspectos que permitirán tomar decisiones con mayor precisión en el futuro.

## Enfoque y metas 2026

- Para 2026 nos hemos propuesto capacitar al **100% del personal operativo y conductores** vinculados a la cadena productiva, fortaleciendo integralmente sus competencias en bienestar animal.
- Proyectamos la **certificación de 20 granjas adicionales** bajo la **Resolución 136 de 2020**, con esto alcanzaríamos un total de 34 granjas certificadas y seguiríamos consolidando nuestro sistema como: un referente nacional en excelencia y bienestar animal.
- Proyectamos la participación de tres granjas en los **Premios Porks de Bienestar Animal**, reafirmando nuestra cultura de mejora continua para elevar continuamente nuestro estándar.



**Nuestro horizonte estratégico es claro:** ampliar la cobertura del programa, fortalecer la cultura de cuidado y avanzar hacia un sistema productivo cada vez más consistente, responsable y sostenible.



# Innovación sostenible & *productividad responsable*



# Innovación como motor de la *competitividad y productividad*



La innovación sostenible es el eje articulador de nuestra competitividad. La entendemos como la capacidad de mejorar continuamente nuestros procesos, productos y decisiones para generar valor económico, social y ambiental. Innovar no significa únicamente incorporar nuevas tecnologías, sino transformar la manera en que producimos, gestionamos y aprendemos, buscando mayor eficiencia, calidad y responsabilidad con el entorno.

Este enfoque fortalece nuestra competitividad y nos permite responder a las expectativas de nuestros grupos de interés, optimizando el uso de los recursos, promoviendo prácticas productivas cada vez más eficientes y sostenibles. De esta manera, la innovación se convierte en un habilitador transversal del crecimiento y la mejora continua de la compañía, preparándonos para afrontar los desafíos del futuro.



# Investigación que impulsa nuestro desarrollo

La investigación aplicada es el motor que impulsa nuestra innovación y productividad responsable. No solo buscamos datos, generamos conocimiento técnico para comprender profundamente los procesos que definen la nutrición animal, la eficiencia operativa y el impacto ambiental de nuestra labor. Este enfoque nos permite fortalecer nuestras capacidades y al mismo tiempo, entregar al sector agropecuario prácticas más sostenibles que nacen de la ciencia y la experiencia.

En 2025 participamos en el Encuentro de Investigadores de las Ciencias Pecuarias – ENICIP, donde nuestro equipo técnico presentó investigaciones desarrolladas por la compañía en conjunto con grupos de investigación de la Universidad Nacional de Colombia. Estos estudios se enfocan en comprender mejor los procesos digestivos de los rumiantes y el comportamiento de diferentes ingredientes utilizados en nutrición animal, aportando información clave para mejorar la formulación de dietas y la eficiencia productiva.



## Efecto de la atmósfera en el espacio superior de frascos de fermentación sobre el volumen de gases de fermentación, la concentración de metano y el pH a las 24 h de incubación

Esta investigación analizó cómo la composición del aire dentro de los frascos utilizados en pruebas de fermentación puede influir en los resultados de laboratorio que simulan la digestión de los animales. Estos ensayos son ampliamente utilizados para evaluar ingredientes y dietas en nutrición animal. El estudio evidenció que las condiciones de la atmósfera dentro de los frascos pueden modificar la producción de gases, la concentración de metano y el pH durante el proceso de fermentación. Comprender este efecto contribuye a mejorar la precisión de estas metodologías experimentales, fortaleciendo el análisis de ingredientes y el desarrollo de formulaciones nutricionales más eficientes.



## Potencial de emisión de metano de materias primas usadas en suplementos alimenticios para bovinos

Esta investigación evaluó el potencial de emisión de metano de distintas materias primas utilizadas en la elaboración de suplementos para bovinos. A través de pruebas de fermentación que simulan el proceso digestivo de los rumiantes, se analizaron diferentes ingredientes para identificar cómo influyen en la producción de gases durante la digestión. Los resultados evidenciaron que algunas materias primas presentan menores niveles potenciales de emisión que otras, aportando información relevante para el desarrollo de formulaciones nutricionales más eficientes y con menor impacto ambiental.

Iniciativas como esta reafirman nuestro compromiso con la investigación y el trabajo colaborativo de la mano de la academia. A través de estos vínculos, mantenemos una evaluación constante de materias primas y estrategias nutricionales, buscando contribuir a mejorar la digestibilidad de nuestros alimentos. Este es el camino para evolucionar hacia una producción pecuaria que sea al mismo tiempo más eficiente y profundamente responsable.

# Transformación digital & tecnológica

La transformación digital es un habilitador clave para mejorar la eficiencia operativa, fortalecer la trazabilidad de los procesos y facilitar la toma de decisiones más oportuna. En Cipa entendemos la tecnología como una herramienta para optimizar el uso de los recursos, fortalecer la productividad y mejorar la coordinación entre las distintas áreas de la organización.

Durante 2025 avanzamos en el desarrollo de herramientas tecnológicas orientadas a potenciar las ventas, mejorar la relación con nuestros clientes y simplificar procesos operativos. Paralelamente, trabajamos en la automatización y digitalización de actividades clave para reducir la carga manual, minimizar errores y agilizar las operaciones del día a día. Estas iniciativas se complementaron con la modernización de nuestra infraestructura tecnológica y la consolidación de capacidades de análisis de datos, con el propósito de convertir la información en un activo estratégico para la toma de decisiones.

## Avances en digitalización & automatización de procesos

Durante 2025, nuestra hoja de ruta digital se enfocó en cinco ejes:

- Fortalecimos la omnicanalidad y la relación con los clientes, mediante el lanzamiento del Portal de Venta de Carne y el desarrollo de un aplicativo móvil para la fuerza de ventas en Bogotá. Estas herramientas se integraron al sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) de la compañía, permitiendo automatizar la facturación y mejorar la conexión entre el equipo comercial y la operación.
- Optimizamos la gestión logística y la trazabilidad operativa, a través de la digitalización de los procesos de básculas en Cartago, Mosquera y Bello, así como la implementación de una plataforma de gestión de turnos que permitió mejorar la coordinación logística y reducir los tiempos de despacho.

- Consolidamos una gestión basada en datos para la toma de decisiones, mediante la creación de una Bodega de Datos corporativa (Data Warehouse) y la conformación de un equipo de Inteligencia de Datos.
- Incorporamos analítica avanzada en procesos financieros, con el inicio del despliegue de agentes de Inteligencia Artificial (IA) orientados al análisis de información en tiempo real y al fortalecimiento de capacidades para la toma de decisiones predictivas.
- Modernizamos la gestión logística y documental, mediante el inicio del proceso de implementación de un WMS (Warehouse Management System). Esta herramienta permitirá digitalizar procesos clave como la gestión de órdenes, listados de empaque, control de inventarios y registros de despacho. Con esta transformación se busca mejorar la trazabilidad de la información, optimizar los procesos operativos y reducir la dependencia del papel, contribuyendo también a disminuir el consumo energético asociado a equipos de impresión y manejo de documentos físicos.



# Ciberseguridad y protección de la información

La ciberseguridad es una prioridad para garantizar la continuidad operativa y proteger la confianza de nuestros grupos de interés. En 2025, elevamos nuestros estándares bajo un esquema de protección integral, fortaleciendo nuestras capacidades de prevención, monitoreo y respuesta frente a riesgos digitales.

Durante el año avanzamos en la implementación de mejoras basadas en estándares internacionales de seguridad y buenas prácticas tecnológicas, con el objetivo de robustecer la protección de nuestros sistemas, aplicaciones e infraestructura digital.

Entre los principales hitos se destacan:



- Fortalecimiento de la seguridad perimetral, mediante la implementación de un WAF (Web Application Firewall) que permite proteger los servicios web frente a intentos de ataque dirigidos a aplicaciones expuestas en internet.
- Monitoreo continuo de la infraestructura tecnológica, a través de capacidades de SOC (Centro de Operaciones de Seguridad) y NOC (Centro de Operaciones de Red) con vigilancia permanente, lo que mejora nuestra capacidad de detección temprana y respuesta ante eventos de seguridad.
- Mejoras en la seguridad de los entornos en la nube, mediante la implementación de controles adicionales que fortalecen la protección de los activos digitales y reducen riesgos asociados a accesos no autorizados.
- Fortalecimiento de la gobernanza de privacidad, mediante la creación y publicación de la Política de Protección de Datos Personales, desarrollada en articulación con el área de Auditoría. Este avance refuerza nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y el manejo responsable de la información.

# Cultura de seguridad & mejora continua

En ciberseguridad, tan importante como implementar controles tecnológicos es fortalecer las capacidades de las personas y promover una cultura organizacional orientada a la protección de la información.

Durante 2025 impulsamos iniciativas de sensibilización y formación dirigidas a los colaboradores, enfocadas en la identificación de riesgos digitales, buenas prácticas de seguridad y prevención de ataques de phishing (mensajes engañosos diseñados para obtener información confidencial).

Estas acciones buscan que cada persona en la organización comprenda su rol en la protección de los sistemas y contribuya activamente a mantener un entorno digital seguro.



# Valor económico generado & *distribuido* | GRI 201-1 |

Durante 2025, Cipa registró un crecimiento positivo frente al 2024,, reflejado en un incremento del **23,8%** en el valor económico generado. Este comportamiento está asociado al fortalecimiento de la operación productiva y comercial de la compañía, lo que permitió ampliar nuestra presencia en el mercado.

En línea con la expansión del negocio, el valor económico distribuido también presentó un aumento del **25,2%** como resultado del mayor volumen de operación y de las dinámicas de costos y gastos propios del sector, especialmente en insumos clave, procesos de manufactura y logística.

Por su parte, el valor económico retenido registró una disminución del **5,8%** frente al año anterior. Este resultado muestra el efecto del incremento en los costos operacionales y otros gastos durante el periodo.

En conjunto, estos resultados evidencian la capacidad de la organización para sostener el crecimiento de su operación y continuar generando valor para sus grupos de interés.

**Nota:** Las cifras económicas se presentan en términos relativos y no en valores absolutos, con el fin de facilitar la comprensión del desempeño, sin reproducir en este informe el nivel de detalle de los estados financieros oficiales.



# *Gestión ambiental* & acción climática



6



En Cipa, reconocemos que toda operación industrial genera una huella en el entorno. Por ello, asumimos la gestión ambiental no como un cumplimiento normativo, sino como una decisión integrada a nuestro propósito superior y a nuestra cultura de producción responsable.

Nuestra hoja de ruta ambiental se integra a nuestro modelo de sostenibilidad y se articula en los siguientes enfoques estratégicos:

**Gestión de emisiones GEI:** Nos enfocamos en la medición de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), trabajando con rigor para reducir y gestionar nuestra huella de carbono.

**Gestión energética:** Promovemos la eficiencia energética en nuestros procesos productivos y la transición progresiva hacia fuentes energéticas más limpias.

**Riesgos climáticos:** Buscamos comprender los impactos del cambio climático en nuestras operaciones y cadena de valor, considerando riesgos físicos como de transición derivados de transformaciones regulatorias y del mercado.

**Buenas Prácticas Ambientales:** Implementamos controles preventivos para minimizar impactos, gestionar riesgos operativos y actuar con un respeto profundo por la biodiversidad de las zonas donde operamos.



**Economía Circular:** Nuestra prioridad es dar una nueva vida a lo que usamos, impulsando la reducción y el aprovechamiento de residuos, junto a una gestión consciente y eficiente del agua.

## Compromiso con el cambio climático

El cambio climático es el desafío global más apremiante y nos convoca a actuar con responsabilidad y visión prospectiva. En Cipa reconocemos nuestro rol frente a este reto y asumimos el compromiso de avanzar progresivamente en la gestión de este asunto, promoviendo prácticas orientadas a la mitigación y adaptación frente a sus impactos.

Este proceso se abordará con un enfoque gradual y realista, fortaleciendo el conocimiento de nuestra huella ambiental e incorporando mejoras en nuestra estrategia que nos permitan consolidar una gestión climática más estructurada en próximos periodos.

## Gestión de emisiones GEI

| GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5 |

En Cipa gestionamos nuestras emisiones de **Gases de efecto invernadero (GEI)** con un enfoque práctico y progresivo. La medición de nuestra huella nos permite identificar las principales fuentes de emisión, comparar resultados entre periodos y analizar nuestro desempeño mediante indicadores de intensidad en relación con los niveles de producción.

En el inventario de emisiones consideramos los siguientes alcances:

• **Alcance 1:** Para la unidad de balanceados, se consideran las emisiones directas provenientes del consumo de combustibles, el uso de gases refrigerantes y otras fuentes propias de la operación. Por otra parte, para la unidad de porcicultura se consideran las emisiones generadas por la fermentación entérica de los cerdos, el manejo de mortalidades, aguas residuales y el consumo de combustibles.

• **Alcance 2:** emisiones indirectas asociadas a la electricidad adquirida y consumida por la organización.

**Nota metodológica 1:** El cálculo de las emisiones GEI para la unidad de balanceados se realizó bajo la metodología del GHG Protocol, contemplando en su inventario las plantas de Bello, Cartago y Mosquera, así como los centros de distribución de Girardota, Neiva y Yumbo.

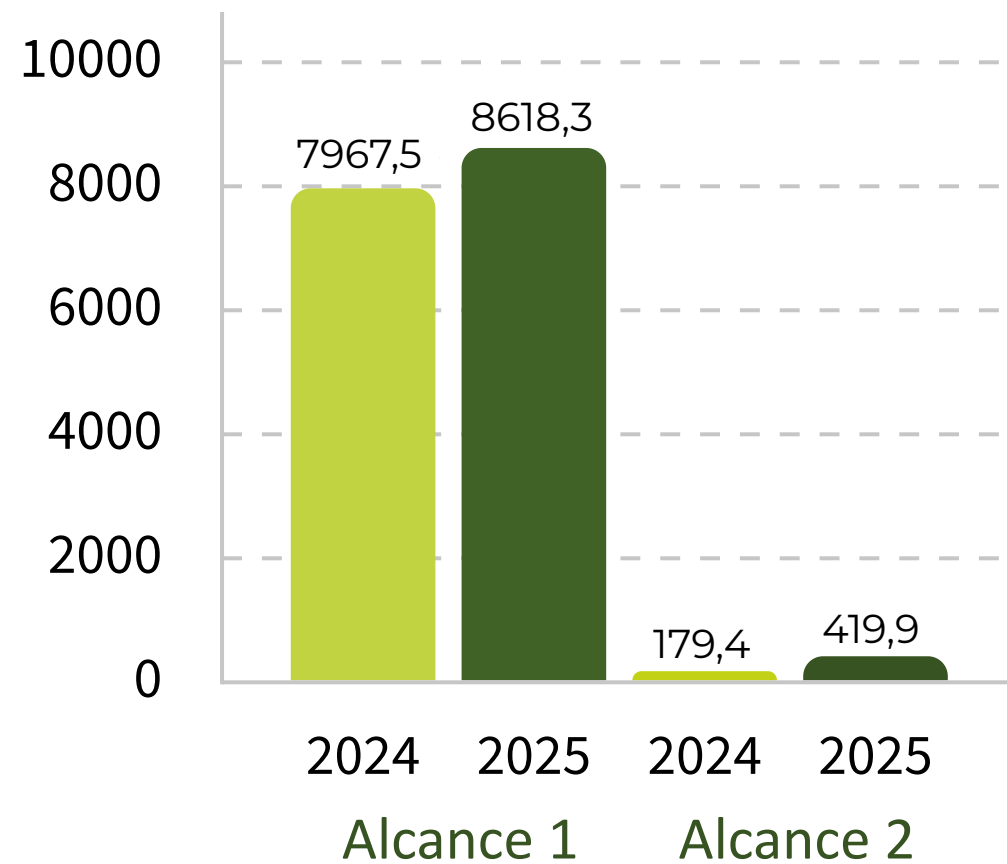
Por otra parte, en la unidad de porcicultura se estimaron las emisiones utilizando la metodología de cálculo desarrollada por Porkcolombia, diseñada específicamente para granjas de producción porcina.

**Nota metodológica 2:** Calculamos la huella de carbono, utilizando potenciales de calentamiento global y fuentes de factores de emisión del IPCC, FECOC, UPME.



# Unidad de alimentos *balanceados*

Emisiones GEI (tCO<sub>2</sub>e)



En la unidad de alimentos balanceados, reportamos en 2024 una cuantificación total de 8.146,8 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e), mientras que en 2025 fue de 9.038,2 tCO<sub>2</sub>e, lo que representa un incremento del 10,9% de la huella de carbono frente al periodo anterior. Este comportamiento se explica principalmente por el aumento en los niveles de producción durante el periodo, lo que implicó una mayor demanda de energía y, en consecuencia, un incremento en las emisiones asociadas a la operación.

Al analizar los resultados por categoría, las emisiones de Alcance 1 registraron un aumento del 8,17%, asociado principalmente al mayor consumo de carbón utilizado en las calderas. Este comportamiento responde al incremento en la demanda de energía térmica (vapor) requerida para los procesos productivos.

En cuanto al Alcance 2, las emisiones aumentaron 134,08%. Este incremento se relaciona principalmente con el mayor consumo de energía eléctrica en la planta Mosquera, la cual no cuenta con certificados I-REC (certificados internacionales de energía renovable), a diferencia de otras instalaciones como Bello y Cartago.



Asimismo, medimos la intensidad de nuestras emisiones para entender cómo se comporta nuestra huella por cada unidad producida. Los resultados de 2025 muestran un avance importante en la gestión de nuestra operación: logramos aumentar el volumen de producción y al mismo tiempo, reducir la cantidad de emisiones generadas por cada tonelada producida.

Por su parte, las emisiones de alcance 2 aumentaron 66,7% frente al año anterior. Este incremento se ve reflejado en un mayor consumo de energía eléctrica requerido para soportar la expansión de la operación, especialmente en sistemas de calefacción, iluminación, alimentación automatizada, bombeo y tratamiento de aguas residuales.

Indicador	2024	2025	Variación (%)
Intensidad de emisiones (tCO <sub>2</sub> e /ton)	0,024	0,022	-9,1



Estas cifras nos llenan de orgullo: mientras nuestra operación creció un **21,7%**, logramos reducir la intensidad de nuestras emisiones en un **9,1%**. Una señal clara de que nuestra ruta hacia una producción más limpia está dando resultados.

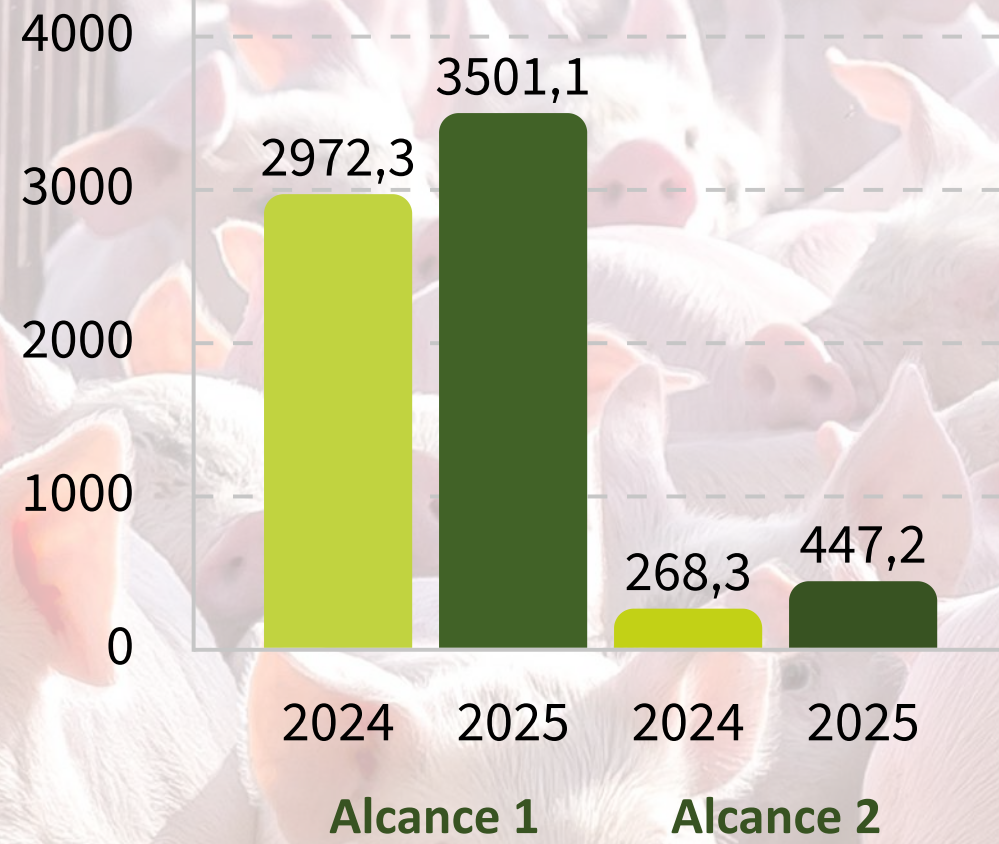
## Unidad de porcicultura

Las emisiones totales de GEI pasaron de 3.240,7 tCO<sub>2</sub>e a 3.948,3 tCO<sub>2</sub>e en el 2025, lo que representa un incremento del 21,8% frente al periodo anterior. Este comportamiento está asociado principalmente al aumento en la producción de cerdos durante el año, donde se registró un crecimiento cercano al 15 % con respecto al 2024.

Las emisiones de alcance 1 registraron un aumento del 17,8%, relacionado con las fuentes directas de la operación en granjas, particularmente las emisiones asociadas a los procesos biológicos y al manejo de estiércol.



## Emisiones GEI (tCO2e)



Indicador	2024	2025	Variación (%)
Intensidad de emisiones (tCO2e /ton)	0,167	0,160	-4,2

Para una lectura más completa, también miramos la intensidad de emisiones en esta unidad de negocio.



Los resultados muestran una mejora en la eficiencia relativa de la operación, ya que la intensidad de emisiones disminuyó 4,2% frente al periodo anterior, aun cuando la producción registró un crecimiento significativo. Esto indica que, aunque las emisiones totales aumentaron como resultado de la expansión productiva, la operación logró reducir la cantidad de emisiones generadas por cada tonelada producida.



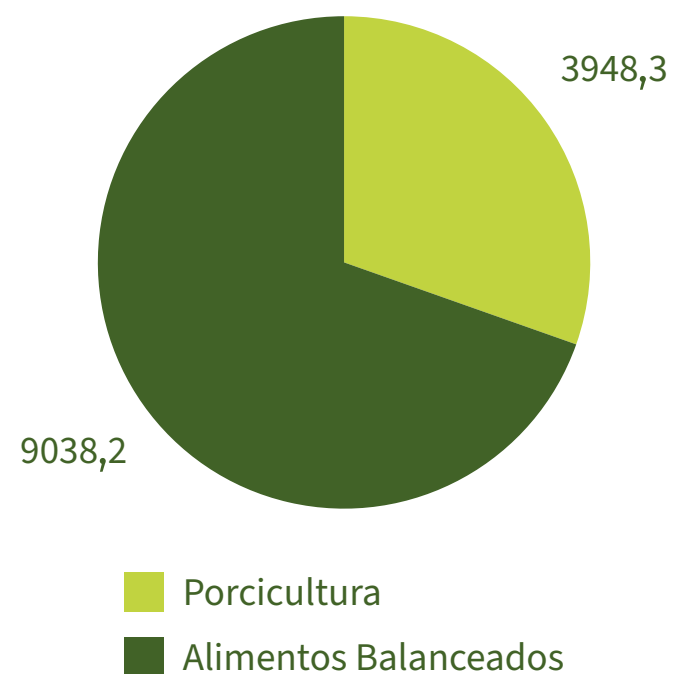
Este desempeño se apoya en acciones orientadas a mejorar la eficiencia de los procesos y el aprovechamiento de recursos, entre ellas la implementación de biodigestores para valorizar residuos orgánicos y generar biogás, así como la incorporación de sistemas solares fotovoltaicos, que aportan energía limpia a las operaciones.



Es importante interpretar este resultado en el contexto de nuestra expansión productiva. Si bien el volumen total de emisiones aumentó debido al crecimiento del negocio, este incremento fue proporcionalmente menor al crecimiento de la producción, reflejando avances en eficiencia operativa derivados de las mejoras implementadas en nuestras plantas y granjas.

## Resultados consolidados

Emisiones GEI totales por unidad de negocio (tCO<sub>2</sub>e)



Durante 2025, nuestras emisiones de GEI (Alcance 1 y 2) totales fueron de **12.986,5 tCO<sub>2</sub>e**. Este resultado refleja el alcance de nuestra operación nacional y se distribuye principalmente entre nuestras dos unidades de negocio: 70% corresponde a la operación de Alimentos Balanceados y 30% a nuestras granjas porcicultoras.

Frente a los valores registrados en 2024, esto representa un incremento de 1.599 tCO<sub>2</sub>e, equivalente a un 14% en las emisiones totales.



## Aprendizajes, prioridades & próximos pasos

En 2025 confirmamos algo clave. La huella de carbono es más útil cuando la conectamos con decisiones de operación y no la dejamos como un dato aislado. Dos aprendizajes que marcaron el año:

La **intensidad de emisiones** nos ayuda a leer el desempeño con más claridad. No solo miramos cuánto emitimos, sino cómo lo hacemos frente a lo que producimos. Esta visión es especialmente valiosa cuando hay crecimiento, porque nos permite identificar si estamos avanzando en eficiencia.

Los resultados se sostienen cuando el trabajo se integra con eficiencia energética, mantenimiento, compras y cultura interna. La gestión de emisiones se vuelve más sólida cuando está incorporada en la rutina diaria y en la planeación estratégica de la empresa.

## Gestión energética

La energía es parte del corazón de nuestra operación. La necesitamos para producir, mover, conservar y asegurar la calidad de nuestros productos. Por ello, la gestionamos con un enfoque práctico y consciente: medimos cada consumo, buscamos la máxima eficiencia y avanzamos progresivamente en la incorporación de fuentes de energía renovable dentro de nuestras operaciones.

Esta forma de trabajar nos permite cuidar los recursos naturales, reducir nuestro impacto ambiental y fortalecer una operación más sólida, eficiente y responsable con el futuro.



# Demanda energética de nuestras unidades de negocio

| GRI 302-1 |



Tipo de fuente energética	Tipo de energía	Origen	Unidad de medida	2024	2025	Variación (%)
Energía eléctrica convencional	No renovable	Adquirida	kWh	14.845.310	17.732.090	+19,4
Carbón	No renovable	Adquirida	Ton	3.431	3.530	+2,9
GLP	No renovable	Adquirida	Kg	11.549	6.996	-39,4
Diesel	No renovable	Adquirida	Gal	7.893	50.327	+537,6
Gasolina	No renovable	Adquirida	Gal	314	335	+6,7
Energía eléctrica I-REC	Renovable	Adquirida	kWh	11.296.000	6.225.000	-44,9
Energía fotovoltaica	Renovable	Autogenerada	kWh	23.027	29.025	+26
Biogás	Renovable	Autogenerada	kWh	0	12.025	Línea base

**Nota:** Los consumos compilan los consumos de las plantas de Bello, Cartago, y Mosquera, así como el CEDI Girardota y las granjas porcícolas.

El análisis de los consumos evidencia algunos cambios relevantes en el comportamiento de ciertos energéticos durante el periodo.

Por un lado, se registró una reducción en el consumo de GLP, principalmente en la planta de Cartago, asociada al reemplazo de montacargas que operaban con GLP por montacargas eléctricos, lo que contribuye a mejorar la eficiencia energética de la operación.

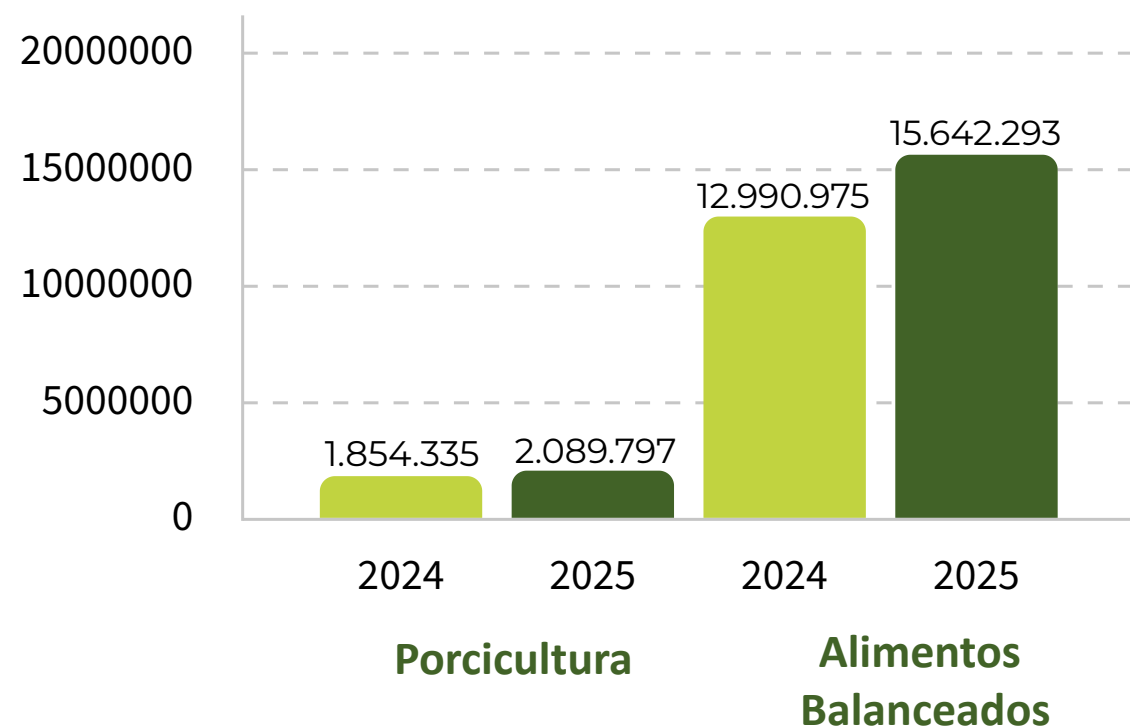
En contraste, se observó un incremento en el consumo de diésel, relacionado con necesidades operativas específicas en algunas instalaciones. En las plantas de Mosquera y Cartago fue necesario emplear plantas de generación eléctrica que utilizan este combustible, así como equipos de respaldo como calderas alimentadas con diésel, para asegurar la continuidad operativa.

En paralelo, continuamos fortaleciendo la incorporación de energías renovables en nuestras operaciones. En las granjas ubicadas en Santa Rosa de Osos, la generación de energía fotovoltaica aumentó gracias a la instalación y puesta en marcha de paneles solares en nuestro núcleo genético de Los Andes, ampliando el auto consumo de energía limpia.

Adicionalmente, durante el periodo comenzó la generación de energía a partir de biogás, tras la puesta en marcha de biodigestores anaeróbicos en la granja Santa Ana, donde la porcinoza es transformada en este recurso energético.

En conjunto, estas acciones reflejan el compromiso de Cipa con una gestión energética cada vez más eficiente y diversificada, que acompaña el crecimiento de nuestras operaciones mientras avanzamos en la incorporación de soluciones energéticas más sostenibles.

**Consumo de energía eléctrica convencional (kWh)**



Por otra parte, en 2025, el consumo total de la organización de energía eléctrica convencional alcanzó 17.732.090 kWh, lo que representa un incremento del 19,4% frente al periodo anterior.

Al analizar el comportamiento por unidades de negocio, alimentos balanceados registró un aumento del 20,4%, mientras que la unidad de porcicultura presentó un incremento del 12,7% frente al año anterior.



A pesar de este incremento, es importante destacar que el 26% de la energía adquirida a través del sistema interconectado nacional cuenta con certificación I-REC y el sello de energía verde de nuestro proveedor. Esto refleja el compromiso de Cipa con la transición energética, al respaldar el uso de fuentes de generación más limpias dentro de nuestra matriz de consumo eléctrico.

## Eficiencia energética | GRI 302-3 |

En Cipa no solo miramos el total consumido: también nos interesa saber **qué tan eficiente es ese consumo** frente a lo que producimos. Por eso hacemos seguimiento a la **intensidad energética**, que es una forma simple de responder:

### ¿cuánta energía necesitamos para producir una tonelada?

Intensidad energética	2024	2025	Variación porcentual (%)
(kWh /ton alimento balanceado)	38,64	38,21	-1,11 ↓
(kWh/ ton carne)	95,41	84,67	-11,25 ↓

Cifras de intensidad energética en kWh por tonelada.

Aunque la demanda creció por el aumento en la producción, al medirlo por unidad producida logramos demostrar que hoy somos **más eficientes en el uso de la energía.**



# Gestión del agua

| GRI 303-1, 303-2 |

En Cipa, gestionamos el agua como un recurso estratégico para nuestras operaciones. La necesitamos para garantizar la calidad de nuestros procesos y, al mismo tiempo, reconocemos que su cuidado es fundamental para los territorios donde operamos. Por ello, nuestro enfoque combina medición, eficiencia en el uso y control de vertimientos, mediante decisiones y prácticas que se sostienen en el tiempo.

Nuestra gestión del recurso hídrico se apoya en el Sistema de Gestión Ambiental, a través del cual identificamos riesgos e impactos asociados al uso del agua, revisamos los requisitos normativos aplicables y definimos controles operativos para su adecuada gestión.

Este proceso nos permite asegurar tres aspectos clave: conocer el origen del agua que utilizamos, controlar su consumo en las operaciones y verificar que los vertimientos cumplan con los límites permisibles establecidos en la normativa vigente, particularmente en las resoluciones 0631 de 2015 y 0699 de 2021, aplicables a aguas residuales domésticas descargadas a alcantarillados públicos y a suelos.

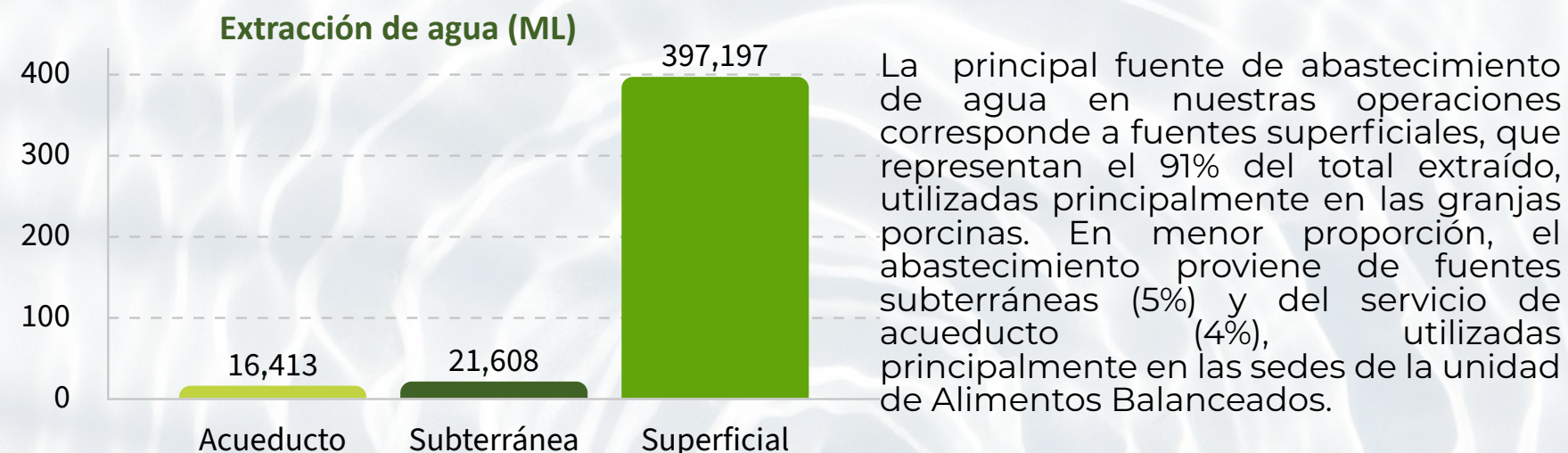
El uso del agua varía según las características de cada unidad de negocio. En la unidad de Alimentos Balanceados, el recurso hídrico se utiliza principalmente para servicios sanitarios, actividades de limpieza, consumo humano y en algunos equipos como calderas.

En la unidad de Porcicultura, el agua es fundamental para el consumo de los animales, las actividades de limpieza y el soporte operativo de las granjas.

La captación del recurso se realiza de acuerdo con las condiciones locales de cada sede o granja, mediante concesiones de agua superficial, subterránea o abastecimiento a través de acueductos, conforme a las autorizaciones otorgadas por las autoridades ambientales y los sistemas de suministro disponibles en cada territorio.

## Cifras asociadas al recurso hídrico

| GRI 303-3, 303-4, 303-5 |



Durante 2025, al consolidar la información de nuestras dos unidades de negocio, registramos una extracción total de 435,2 megalitros (ML), vertimientos por 374,4 ML y un consumo total de 60,7 ML.

Indicador	Alimentos balanceados (ML)	Porcicultura (ML)	Totales (ML)
Extracción	38	397,2	435,2
Vertimiento	17	357,4	374,4
Consumo	21	39,7	60,7

Estas cifras se obtienen a partir de la recopilación de registros de medidores en las fuentes de captación, el análisis de facturación de servicios públicos y los balances de agua realizados en nuestras operaciones. Este seguimiento nos permite dimensionar el uso del recurso hídrico, fortalecer el monitoreo por unidad de negocio y priorizar acciones orientadas a la eficiencia, reutilización y mejora en la gestión del agua.

# Gestión de residuos & materiales

| GRI 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 |

## Unidad de *alimentos balanceados*

En 2025, la generación total de residuos presentó un incremento del 22,7% frente al año anterior, comportamiento asociado al mayor dinamismo operativo y a un aumento en los flujos de materiales derivados de nuestras actividades productivas.

A pesar de este crecimiento, logramos mantener un enfoque orientado al aprovechamiento de residuos, alcanzando una tasa de valorización del 60,5%, lo que refleja el esfuerzo por priorizar alternativas de reutilización, reciclaje y reincorporación de materiales dentro de las cadenas de gestión.

### Menos desperdicio, más valor

Nosotros vemos los residuos como una oportunidad para hacer mejor las cosas. Cuando reducimos, separamos y aprovechamos, ganamos por todos lados. Menos impacto, más orden operativo y materiales que vuelven a tener valor.

Gestionamos los residuos y materiales con un enfoque de economía circular. Esto implica pensar desde el origen cómo prevenir su generación, cómo aprovechar o reincorporar los materiales que se producen y cómo asegurar una disposición final segura cuando no existen alternativas de valorización.

Así se mueve nuestra gestión, en pasos claros



Categoría	Ton 2024	Ton 2025	Variación (%)	Ton no destinadas a eliminación 2025	Tasa de aprovechamiento
Escorias de carbón	562,6	598	+6,3%	241	40,3%
Residuos aprovechables	448,9	501,1	+11,6%	501,1	100%
Residuos orgánicos	242,2	244,7	+1,0%	244,7	100%
Residuos peligrosos	17,8	12,9	-27,2%	1,1	8,7%
Residuos ordinarios	59,3	62,4	+5,1%	0,0	0%
Residuos especiales	0,00	214,1	Línea base	0,1	0,03%
<b>Total</b>	<b>1.330,8</b>	<b>1.633,2</b>	<b>+22,7 %</b>	<b>988</b>	<b>60,5 %</b>



Este resultado evidencia avances en la consolidación de rutas de aprovechamiento y en el fortalecimiento de alianzas que permiten dar una segunda vida a diferentes corrientes de residuos, especialmente aquellas con mayor volumen dentro de la operación.

Durante el periodo, la unidad de **Alimentos Balanceados** impulsó diversas iniciativas orientadas a mejorar la gestión y valorización de residuos, entre las que se destacan:

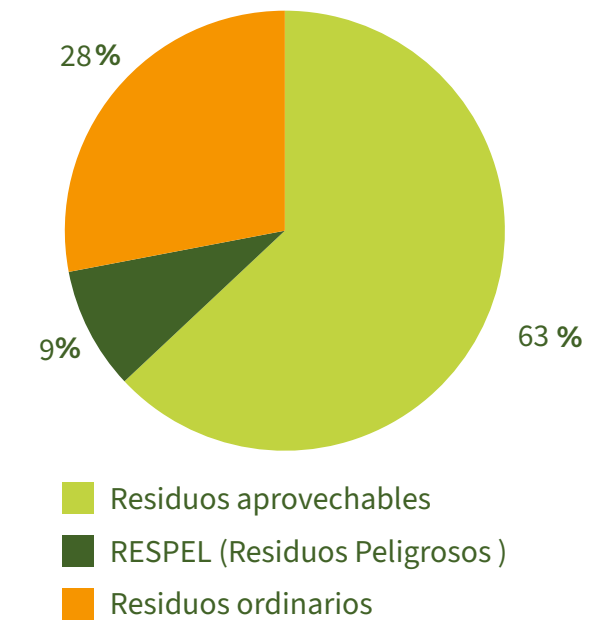
- Programas posconsumo para baterías usadas y neumáticos.
- Gestión de RAEE - Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos.
- Alianzas con Tapitas por la Vida y Botellas de Amor.
- Plan colectivo REPACK para reincorporación de envases y empaques.
- Comercialización de papel, cartón, chatarra y plásticos.
- Manejo responsable de escorias y control de disposición final.

## Unidad de porcicultura

### Del residuo al recurso, en el territorio

En nuestras granjas gestionamos los residuos con un objetivo claro: mantener el control operativo, aprovechar los residuos orgánicos y asegurar la trazabilidad de los residuos peligrosos. Este enfoque nos permite reducir impactos, mejorar la organización en campo y avanzar de manera práctica hacia esquemas de economía circular dentro de la operación.

Destinación de residuos en granjas 2025



Durante 2025 se registró un incremento en la generación total de residuos en granjas, asociado principalmente al crecimiento de la operación. Este aumento estuvo impulsado especialmente por los residuos aprovechables, que presentaron el cambio más significativo del período.

En contraste, los residuos peligrosos y ordinarios mantuvieron niveles de generación bajos, reflejando controles operativos y una gestión responsable de estas corrientes dentro de la operación.

Categoría	2024	2025	Variación
Residuos aprovechables	7,3	31,0	+324,7%
Residuos peligrosos	5,1	4,5	-11,8%
Residuos ordinarios	15,4	14,0	-9,1%
<b>Total</b>	<b>27,8</b>	<b>49,5</b>	<b>+78,1%</b>

## Más compost, *más aprovechamiento*

| GRI 306-4 |

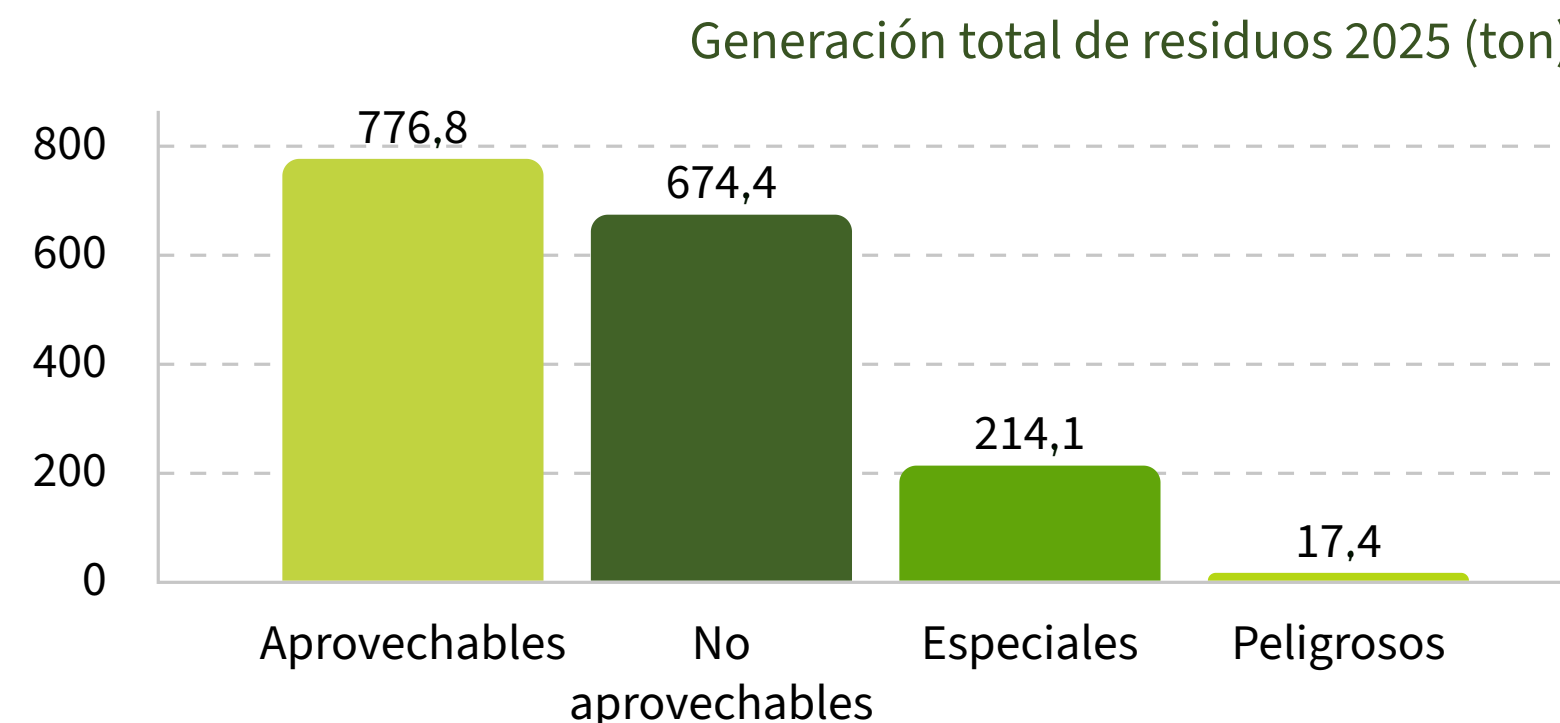
Una de las principales rutas de valorización en nuestras granjas es el **aprovechamiento de residuos orgánicos mediante compostaje**, proceso que permite transformar estos materiales en un insumo útil para suelos agrícolas.

Indicador	2024	2025	Variación
Bultos de compostaje (aprox 35 kg)	6.173	8.984	+45,6%

Durante 2025 se evidenció un **incremento del 45,6% en la generación de bultos de compostaje**, lo que refleja un mayor aprovechamiento del residuo orgánico y una gestión más consistente orientada a convertir residuos en recursos útiles dentro del territorio.

Este proceso no solo reduce la cantidad de residuos que requieren disposición final, sino que también fortalece prácticas de economía circular y aprovechamiento de nutrientes, aportando valor ambiental y productivo a la gestión de residuos en nuestras granjas.

## Una mirada global de los residuos en nuestra compañía



En 2025 generamos un total de 1.682,7 toneladas de residuos. Al analizar su composición, es posible identificar con mayor claridad dónde se concentran los principales retos de gestión y las oportunidades para fortalecer la economía circular dentro de la organización.

Los residuos aprovechables representaron el 46,2% del total, lo que evidencia que una proporción importante de los materiales generados aún conserva valor y puede reincorporarse a procesos de aprovechamiento, siempre que se mantengan condiciones adecuadas de separación en la fuente y rutas estables de valorización.

Por su parte, los residuos no aprovechables, que corresponden al 40%, continúan siendo un frente prioritario de gestión, ya que en esta categoría se concentra buena parte de los residuos destinados a disposición final. En este grupo destacan corrientes como las escorias y los residuos ordinarios, lo que refuerza la necesidad de avanzar en estrategias de reducción en la fuente, alternativas de valorización y controles operativos que eviten la mezcla de materiales reciclables.

Los residuos especiales representan el 12,7% del total, asociados principalmente a corrientes como llantas, madera y residuos de construcción y demolición (RCD), que requieren esquemas de manejo diferenciados y ofrecen oportunidades específicas de gestión según su naturaleza.

Finalmente, los residuos peligrosos, aunque corresponden apenas al 1% del total generado, demandan los más altos estándares de control, trazabilidad y gestión segura, dado que su riesgo está asociado a sus características y no necesariamente a su volumen.

En conjunto, este análisis orienta nuestras prioridades de gestión para los próximos períodos, enfocadas en fortalecer la prevención, mejorar las rutas de aprovechamiento y consolidar prácticas de economía circular en nuestras operaciones.



# Buenas prácticas ambientales




## Sistema de gestión ambiental

En Cipa contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2015. Esta certificación nos ayuda a gestionar nuestros impactos ambientales de forma ordenada, preventiva y con un enfoque de mejora continua. Nuestro sistema de gestión ambiental trabaja de la mano de nuestro sistema de gestión de calidad, consolidando así un Sistema Integrado de Gestión Sólido y funcional.

Entendemos el Sistema de Gestión Ambiental como una forma de gestionar nuestras operaciones con método y responsabilidad. No se trata únicamente de cumplir con los requisitos normativos, sino de prevenir, controlar y mejorar continuamente nuestro desempeño ambiental. A través de este sistema identificamos los aspectos de la operación que pueden generar impactos en el entorno, establecemos controles para gestionarlos y realizamos seguimiento mediante indicadores que apoyan la toma de decisiones oportunas.

## En Cipa, llevamos la gestión ambiental a través de:



- 
**Identificación de los aspectos e impactos ambientales** de nuestra operación, para entender dónde se pueden generar efectos sobre el ambiente y cuáles temas requieren mayor atención. Con esa base, definimos controles y prioridades de trabajo.
- 
**Seguimiento** de los requisitos legales y otros compromisos que aplican a nuestras sedes. Esto nos permite mantener orden sobre permisos, obligaciones y verificaciones y actuar a tiempo cuando se requiere una actualización, una medición o un ajuste.
- 
**Planes, programas y controles operacionales** que orientan el día a día. Aquí se incluyen acciones de uso eficiente de agua y energía, gestión de residuos, seguimiento a emisiones atmosféricas, control de vertimientos y el fortalecimiento de nuestro inventario de GEI. Todo esto lo trabajamos bajo una lógica de mejora continua, revisando resultados, ajustando medidas y aprendiendo en el camino.

# Manejo de contaminantes atmosféricos | GRI 305-7 |

Cuidamos la calidad del aire desde una idea muy simple: cuando operamos bien, emitimos menos. Por eso ponemos el foco en la combustión eficiente de nuestras calderas, en el mantenimiento preventivo y en los sistemas de control que nos permiten capturar o reducir contaminantes antes de que lleguen a la atmósfera. Así, buscamos cumplir con los estándares, anticiparnos a cualquier desviación y sostener una operación cada vez más confiable y responsable.

En 2025, hicimos seguimiento a contaminantes atmosféricos asociados a nuestras calderas, midiendo concentraciones en chimenea para material particulado (MP), SO<sub>2</sub> dióxido de azufre (SO<sub>2</sub>) y óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>). Esta información nos permite verificar desempeño, confirmar cumplimiento y tomar decisiones rápidas cuando se requiere.

Para interpretar los resultados, comparamos las concentraciones medidas con los valores de referencia aplicables de la Resolución 909 de 2008 en Colombia. En la ficha se referencian estos límites de comparación.

Sede	Contaminante	Resultado 2025 (mg/m <sup>3</sup> )	Referencia 909/2008 (mg/m <sup>3</sup> )
Bello	SO <sub>2</sub>	249,58	500
Cartago	SO <sub>2</sub>	293,68	500
Cartago	MP	37,38	200
Cartago	NO <sub>x</sub>	48,84	350
Mosquera	MP	65,01	200

**Nota:** En la caldera de Cartago realizamos dos mediciones de material particulado como parte de nuestro seguimiento de control. En la primera se registró 210,61 mg/m<sup>3</sup>, un valor ligeramente por encima del límite máximo permisible (200 mg/m<sup>3</sup>). A partir de este resultado, implementamos ajustes en el sistema de control y, en la verificación posterior, obtuvimos 37,38 mg/m<sup>3</sup>, confirmando el cumplimiento normativo y una reducción significativa en la concentración de este parámetro.

# Movilidad *sostenible*

En Cipa seguimos impulsando una movilidad más sostenible entre nuestro personal. Para ello, contamos con un espacio designado que facilita el uso de alternativas como la bicicleta y otros medios de transporte más limpios.

Queremos que este compromiso se sienta y se reconozca: por eso **premiamos a los colaboradores** que eligen formas de desplazamiento más amigables con el ambiente, entregando **souvenirs** como un gesto de agradecimiento por aportar a la reducción de sus emisiones de GEI.

Con estas acciones buscamos que moverse mejor sea cada vez más fácil, más visible y más parte de nuestra cultura.



# *Biodiversidad*

| GRI 101-1, 101-2 |

La biodiversidad forma parte del entorno donde desarrollamos nuestras operaciones. En Cipa reconocemos que nuestras plantas y granjas interactúan en territorios donde conviven distintas especies de flora y fauna, por lo que asumimos la responsabilidad de gestionar nuestras actividades de manera preventiva y respetuosa con el entorno natural.

En nuestro enfoque de gestión aplicamos la jerarquía de mitigación, que

nos permite priorizar las acciones frente a posibles impactos. Primero buscamos evitar que el impacto ocurra, luego minimizar lo que no se puede evitar, posteriormente restaurar cuando existen afectaciones y, si aún quedan impactos, compensar de manera responsable.

Este enfoque guía las decisiones que tomamos en nuestras plantas y granjas para integrar la gestión de la biodiversidad en la operación diaria.

# Unidad de alimentos *balanceados*

En esta unidad de negocio gestionamos la biodiversidad desde la prevención y el cumplimiento. Un ejemplo claro en 2025 fue el proceso de aprovechamiento forestal en la planta de Cartago, que corresponde a la intervención autorizada de árboles por necesidades operativas y de infraestructura, realizada bajo condiciones y controles definidos por la autoridad ambiental.

Este proceso quedó respaldado por la Resolución 0770 N° 0771-13380 - 2025, emitida por La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca. Donde se establecen las obligaciones que debemos cumplir, incluyendo la compensación forestal.

En 2025 avanzamos en la preparación de la intervención y compensación dejando trazada la hoja de ruta para su ejecución en 2026.





# Unidad de porcicultura

En nuestras granjas porcícolas, la biodiversidad forma parte del entorno cotidiano de operación. Por ello, la gestión se orienta a prevenir impactos y fortalecer una cultura de cuidado ambiental entre los equipos que trabajan en campo.

Durante 2025 reforzamos el trabajo en dos frentes principales:

El primero fue el fortalecimiento de capacidades internas. Logramos que el 100% del personal estuviera capacitado en temas relacionados con biodiversidad y consolidamos el reporte responsable de avistamientos de fauna silvestre. Gracias a este proceso, se registraron 19 especies identificadas por el personal operativo, información que nos permite reconocer patrones de presencia, activar medidas de manejo y mejorar la respuesta en campo.

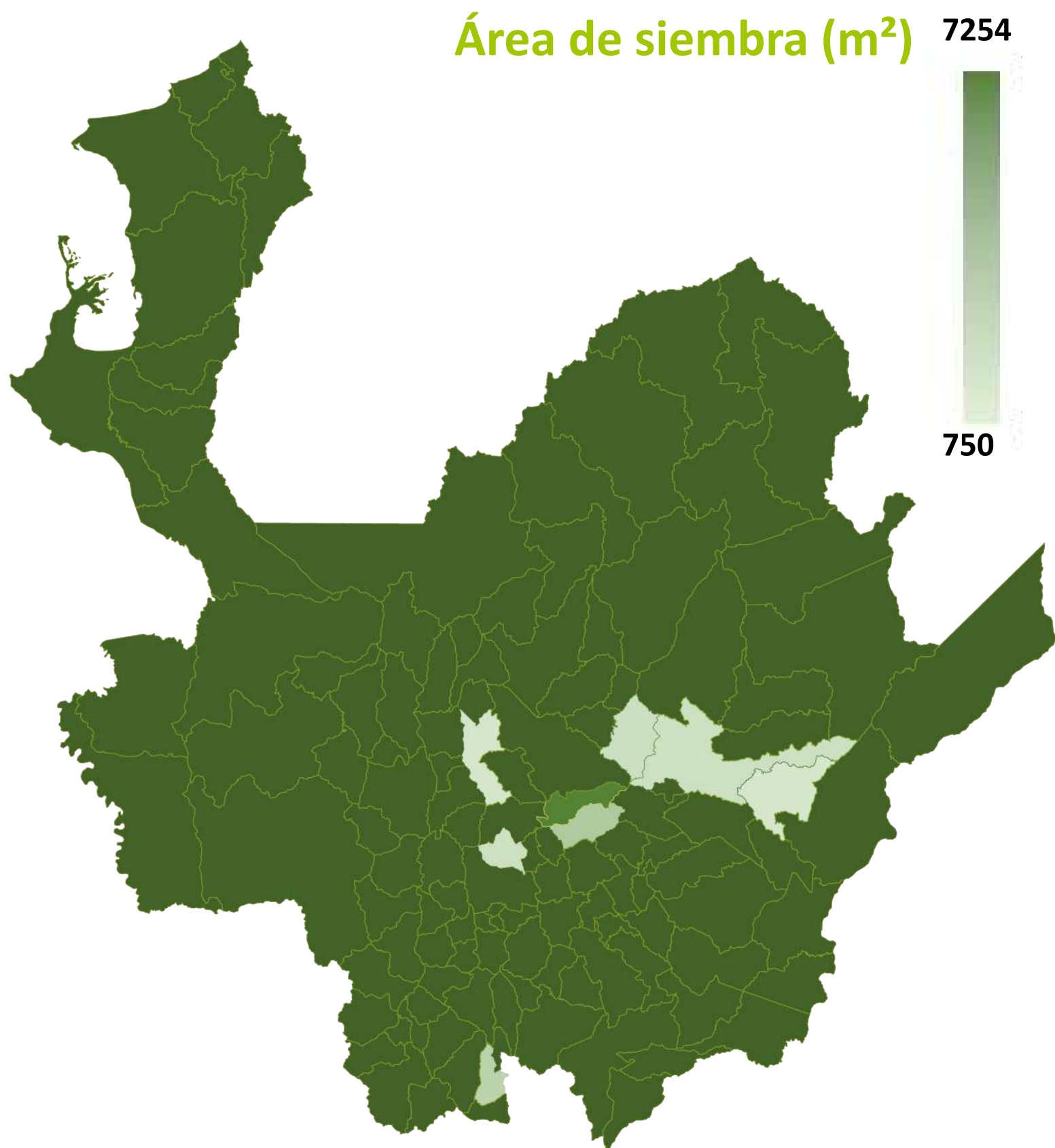
El segundo frente fue la restauración y la siembra de árboles. En 2025 ampliamos de forma importante estas acciones, tanto en número de individuos sembrados como en el alcance territorial de las intervenciones.

Además de consolidar los resultados de siembra, realizamos seguimiento a los municipios y áreas específicas donde se desarrollan estas acciones, con el objetivo de aportar a zonas con necesidades de restauración y fortalecer la cobertura vegetal del territorio.

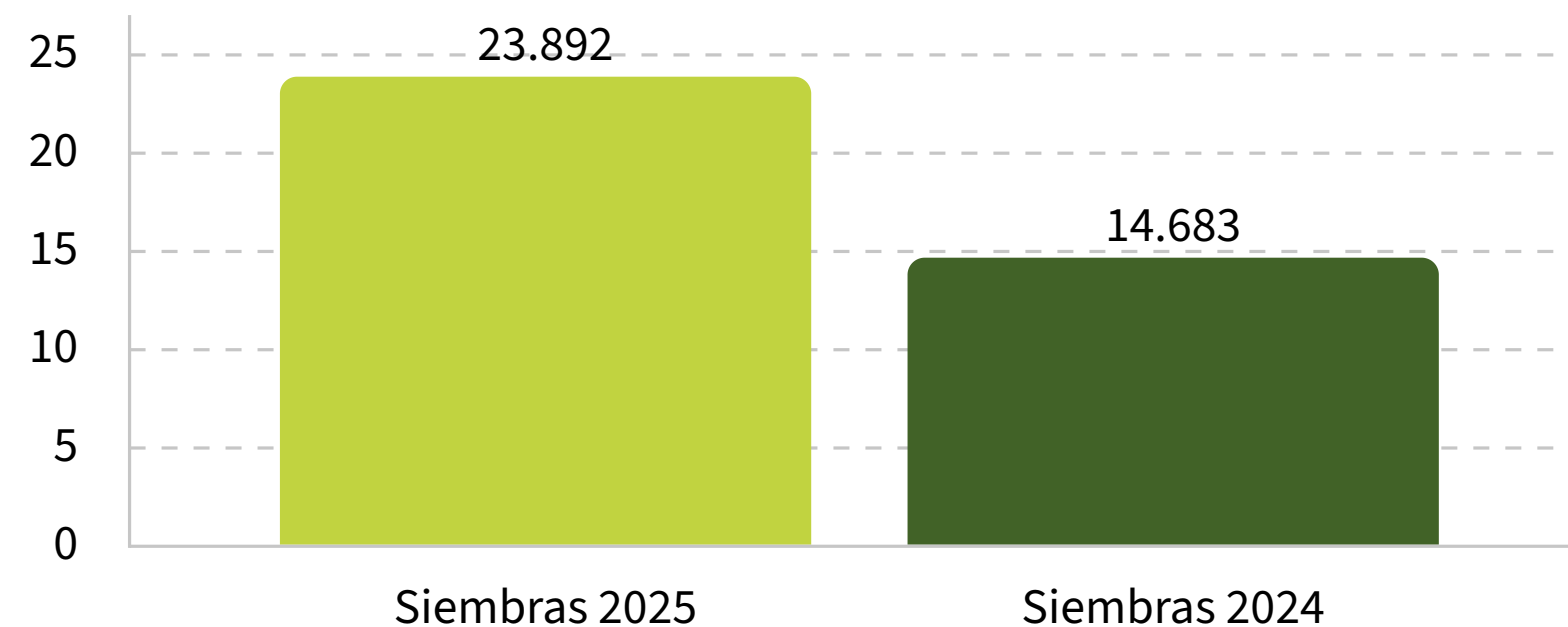
La siguiente tabla muestra el detalle de **área de siembra**.

Municipio	Área de siembra (m2)
Belmira	1.350
Don Matías	7.254
San Pedro de los Milagros	750
Barbosa	3.049
Yolombó	1.700
Valparaíso	2.455
Maceo	1.300
Gómez plata	1.742
San Felix*	1.700

\*Corregimiento.



## Individuos Sembrados



En 2025 fortalecimos nuestras iniciativas de restauración y siembra, registrando un incremento del **62,7% en el número de árboles sembrados**. De igual forma, el área restaurada también presentó un crecimiento, con un **aumento del 17,1%**, ampliando el alcance territorial de nuestras acciones.

Más allá del número, estos avances reflejan un esfuerzo sostenido por recuperar coberturas vegetales, mejorar el paisaje y fortalecer la resiliencia del territorio.

# *Desarrollo humano, social & comunitario*





La sostenibilidad trasciende la eficiencia operativa y los resultados financieros. Toma forma en algo mucho más cercano y cotidiano, la manera en que generamos empleo, cuidamos a nuestra gente, fortalecemos capacidades, prevenimos riesgos laborales y construimos relaciones de confianza con las comunidades de los territorios donde estamos presentes.

Nuestro crecimiento no se explica solo mediante cifras, sino a través del capital humano y las comunidades con las que construimos nuestro camino. Por eso entendemos la dimensión social como una parte fundamental de nuestro propósito. Se expresa en el cuidado, en el respeto por cada persona y en la forma en que nos relacionamos con el entorno desde la cercanía, la escucha y la responsabilidad.

# Talento que llega, crece & permanece

| GRI 2-7 |

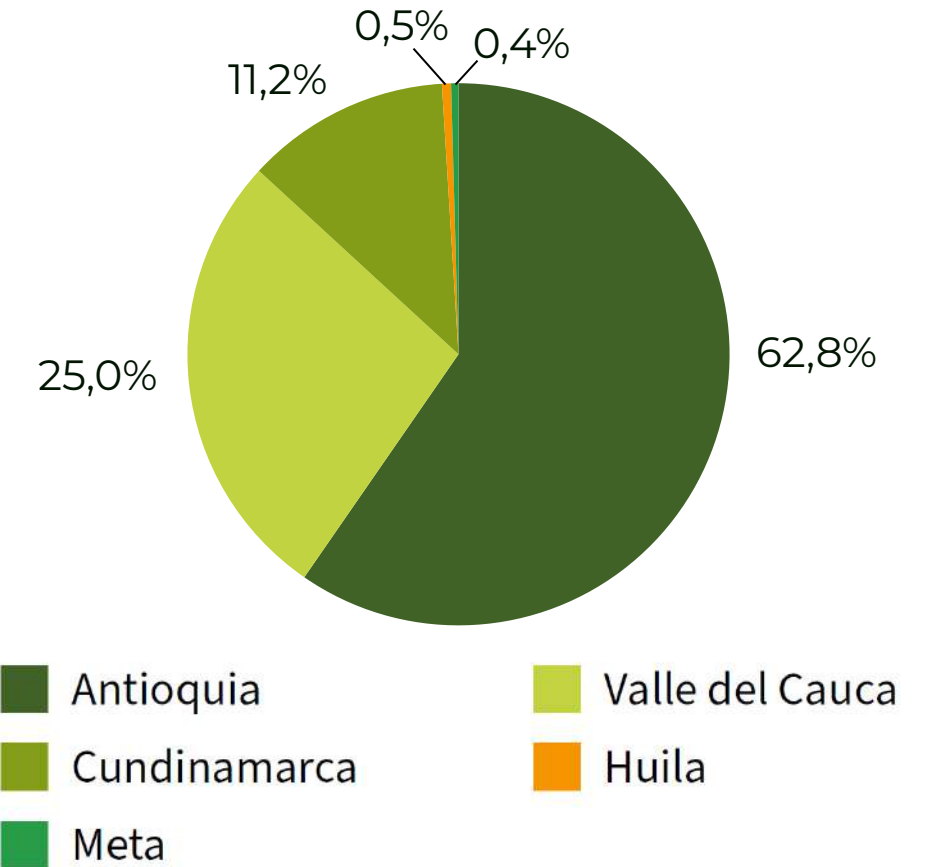
Creer como compañía también ha significado sumar más personas a este camino. Gracias al dinamismo de nuestras unidades de negocio, la plantilla de colaboradores en el 2025 aumentó un **19%**. Este crecimiento no solo habla del tamaño de nuestra operación, sino también de la confianza que seguimos construyendo como organización.

Género	2024	2025
Hombres	587	702
Mujeres	206	242
<b>Total</b>	<b>793</b>	<b>944</b>

La composición de nuestra fuerza laboral refleja una organización diversa y en constante evolución. Cerramos el año con **944 colaboradores directos**, de ellos, el 74,4% correspondió a hombres y 25,6% a mujeres.

La estructura laboral siguió reflejando una apuesta por la estabilidad con **855 colaboradores vinculados a término indefinido**, equivalentes al **90,6%** del total, y con una operación sostenida casi en su totalidad por empleo a tiempo completo, que representó el **99,9%** de la plantilla.

Distribución regional



Antioquia se mantuvo como el principal punto de concentración de nuestro equipo, con cerca del **63%** del personal. Esta distribución refleja la relevancia estratégica de esta región para nuestra operación, donde se concentran nuestras principales actividades productivas y administrativas.

**Estas cifras no son solo una fotografía del año; son la evidencia de nuestro compromiso con el empleo digno y a largo plazo.**



# Oportunidades que se abren, talento que se queda

| GRI 401-1 |

Durante 2025 realizamos 286 nuevas contrataciones, superando las 233 registradas en 2024, lo que refleja la expansión de nuestras operaciones y el fortalecimiento de nuestros equipos de trabajo.

De este total, 211 contrataciones correspondieron a hombres y 75 a mujeres, equivalentes al 73,8% y 26,2% respectivamente. Esta distribución es consistente con la composición de nuestra fuerza laboral y con la naturaleza operativa de varias de nuestras unidades de negocio.

La mayor dinámica de vinculación se concentró en la planta de Bello y en nuestras granjas, con 90 y 89 ingresos respectivamente, seguidas por Cartago con 53 y Mosquera con 50.

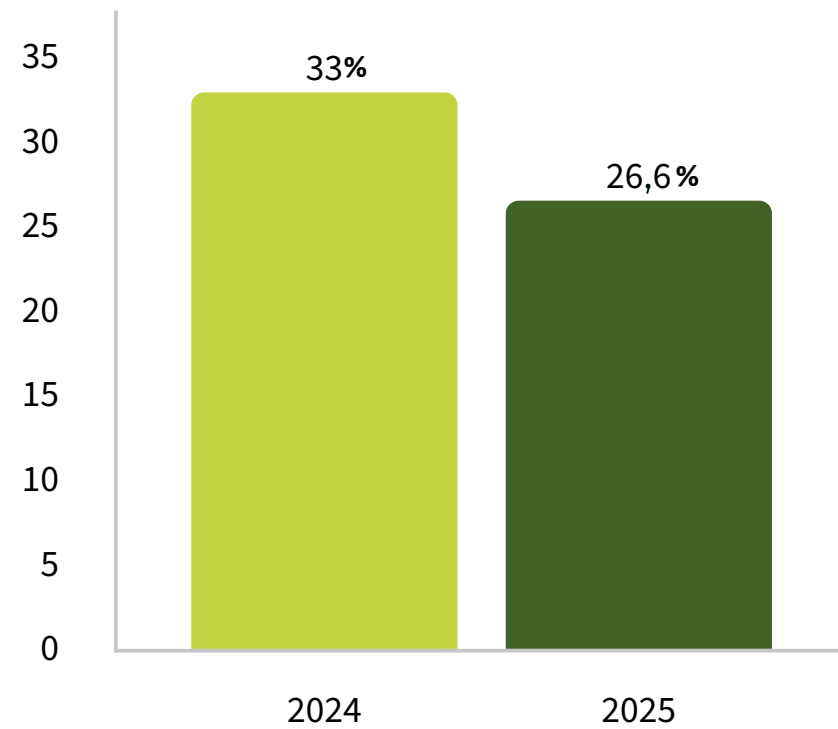
Nuestra estrategia de contratación apuesta por el equilibrio generacional. Priorizamos el talento con experiencia, que representó aproximadamente el 57% de las vinculaciones, y lo complementamos con la energía de perfiles jóvenes, que correspondieron al 43% restante, de acuerdo con las necesidades de la operación y la continuidad de nuestros procesos.

Más allá de las cifras, entendemos la contratación como una señal del momento que vivimos como organización. Sumar más personas nos permitió ampliar capacidades y acompañar el crecimiento del negocio, pero también nos recuerda la importancia de cuidar la experiencia de ingreso, la adaptación a la cultura y el acompañamiento durante los primeros meses de vinculación de nuestros nuevos colaboradores.

Nuevas contrataciones					
Región	Rango de edades	Hombres 2024	Mujeres 2024	Hombres 2025	Mujeres 2025
Antioquia	Entre 18 y 29 años	68	20	66	20
	Entre 30 y 50 años	46	24	61	31
	Mayores de 50 años	5	3	1	0
Valle del Cauca	Entre 18 y 29 años	17	4	14	4
	Entre 30 y 50 años	17	2	31	3
	Mayores de 50 años	0	1	0	1
Cundinamarca	Entre 18 y 29 años	6	4	11	5
	Entre 30 y 50 años	13	1	23	8
	Mayores de 50 años	1	0	2	1
Huila	Entre 18 y 29 años	0	0	0	0
	Entre 30 y 50 años	1	0	0	0
	Mayores de 50 años	0	0	0	0
Meta	Entre 18 y 29 años	0	0	2	1
	Entre 30 y 50 años	0	0	0	1
	Mayores de 50 años	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>233</b>		<b>286</b>	

# Rotación de personal

Asimismo, en 2025 registramos 231 retiros, concentrados principalmente en granjas, con 90 casos, seguidas por Bello con 51, Cartago con 47 y Mosquera con 42. La mayor rotación volvió a presentarse en niveles operativos y en personas entre 30 y 50 años **Tasa de Rotación**



En términos generales, la tasa de rotación se redujo en 6,4 puntos porcentuales con respecto al período anterior. Este resultado refleja avances en los esfuerzos por fortalecer la estabilidad de los equipos y acompañar el crecimiento de la organización con procesos de gestión del talento cada vez más robustos.

No obstante, la dinámica de salidas confirma que la rotación continúa siendo un reto relevante para la compañía. Este comportamiento reafirma la importancia de seguir consolidando acciones orientadas a la retención del talento, el bienestar y el desarrollo de los equipos. Comprender mejor las causas de salida y continuar fortaleciendo la experiencia del colaborador será fundamental para consolidar trayectorias laborales más estables y avanzar en un proceso de mejora continua en la gestión del talento.

Región	Rango de edades	Hombres 2024	Mujeres 2024	Hombres 2025	Mujeres 2025
Antioquia	Entre 18 y 29 años	58	14	49	8
	Entre 30 y 29 años	59	18	67	12
	Mayores de 50 años	3	3	3	2
Valle del Cauca	Entre 18 y 29 años	22	6	14	2
	Entre 30 y 50 años	16	0	26	4
	Mayores de 50 años	0	1	0	1
Cundinamarca	Entre 18 y 29 años	1	3	7	3
	Entre 30 y 50 años	15	3	26	4
	Mayores de 50 años	0	0	1	1
Huila	Entre 18 y 29 años	1	0	0	0
	Entre 30 y 50 años	0	0	0	0
	Mayores de 50 años	0	0	0	0
Meta	Entre 18 y 29 años	0	0	0	0
	Entre 30 y 50 años	0	0	1	0
	Mayores de 50 años	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>223</b>		<b>231</b>	

# Bienestar y calidad de vida

| GRI 401-2 |

En Cipa, el bienestar trasciende la oferta de un portafolio de beneficios; es nuestra forma de estar presentes en el día a día de nuestra gente. Nos importa acompañarlos en sus logros, cuidar su salud mental y ser un apoyo real en su crecimiento. Creemos firmemente que el trabajo debe nutrir la vida personal y familiar, por eso enfocamos nuestra gestión en crear un equilibrio donde cada persona pueda desarrollarse de forma integral y plena.

Durante 2025, transformamos nuestro compromiso en acciones reales a través de un portafolio de beneficios y auxilios con alcance para todos. Más allá del número de personas impactadas en cada iniciativa, lo valioso es que acompañamos necesidades reales: salud, educación, familia, reconocimiento y bienestar emocional. Así, logramos que Cipa sea un lugar donde el trabajo y la vida conviven en armonía.



## RESUMEN DE BENEFICIOS CORPORATIVOS - AÑO 2025

Beneficios 2025	Nº colaboradores impactados
Acompañamiento psicológico	33
Auxilio de educación condonable	8
Auxilio de escolaridad para hijos de colaboradores	33
Auxilio para lentes y gafas	102

Auxilio por graduación	60
Auxilio por matrimonio	12
Auxilio por nacimiento	13
Bonificación extralegal por productividad	815
Bonificación y celebración por antigüedad	37
Bono de fin de año	815
Bono gratitud cumpleaños empresa	811
Celebración de fechas especiales	944
Conciencia familiar	944
Día de la familia	944
Día de la salud mental	944
Matrícula académica para colaboradores	22
Permisos remunerados	91
Prevención de riesgo psicosocial	944
Seguro de vida	944

**Los beneficios con mayor alcance en 2025 estuvieron ligados tanto al reconocimiento como al cuidado: productividad, fin de año, cumpleaños empresa, salud mental, familia y prevención Psicosocial.**

# Equilibrio entre

# *vida personal, trabajo & familia* | GRI 401-3 |

Entendemos que el bienestar integral está estrechamente vinculado a la gestión del tiempo y al respeto por la vida familiar. En 2025 registramos **14 permisos parentales**. En todos los casos, las personas regresaron a sus labores luego de cumplir con su licencia. Sin embargo, al hacer una retrospectiva, la retención de estas mismas personas luego de un año de haber accedido al permiso parental fue del 83% en hombres y un 100% en las mujeres, lo que muestra una permanencia favorable en quienes hicieron uso de este derecho.

Nos llena de orgullo ver cómo nuestro equipo hace uso de sus permisos parentales con la tranquilidad de saber que su lugar en Cipa los espera.

Indicador	Hombres	Mujeres
Nº de personas que accedieron a permiso parental en el 2025	12	2
Nº de personas que siguen vinculadas luego de 12 meses del acceso al permiso parental	10	2
Tasa de retención del personal que accedió al permiso parental	83.3%	100%

A lo largo del año también entregamos 91 permisos remunerados y mantuvimos programas como Conciencia familiar y Día de la familia, con cobertura total. Este tipo de acciones nos ayuda a construir una mirada del bienestar más cercana a la vida real de las personas, entendiendo que trabajar bien también depende de contar con espacios, apoyos y comprensiones que hagan más posible el equilibrio entre lo laboral, lo personal y lo familiar.



# Aprender, desarrollarnos & proyectarnos

En Cipa, la formación de nuestro equipo no es una agenda paralela, sino el motor que impulsa nuestra capacidad competitiva. Entendemos el aprendizaje como una herramienta concreta de fortalecer capacidades, preparar a los equipos para nuevos retos y acompañar el crecimiento de la organización con más herramientas, criterio y confianza.

## Rutas de aprendizaje para fortalecer competencias

| GRI 404-1, GRI 404-2 |

En 2025 consolidamos nuestro modelo de capacitación a través de cuatro ejes fundamentales, que nos permitió alinear de manera más clara las necesidades del negocio, cumplimiento de requisitos legales y al desarrollo profesional de los equipos:

- **Formación técnica u operativa:** fortalecemos las habilidades propias de cada cargo y el conocimiento profundo de nuestros procesos, asegurando que cada integrante del equipo cuente con las herramientas para brillar en su labor diaria.
- **Formación estratégica y liderazgo:** orientada a fortalecer la toma de decisiones, la coordinación de equipos y la visión directiva.
- **Formación normativa y de cumplimiento:** enfocada en garantizar los estándares legales, corporativos y operativos que rigen nuestra actividad.
- **Habilidades blandas:** centradas en potenciar la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la resolución de conflictos y gestión del tiempo.



### RESUMEN DE FORMACIÓN POR GÉNERO

Tipo de formación	Horas promedio de formación por hombre	Horas promedio de formación por mujer
Técnica u operativa	2,9	4,7
Estratégica y liderazgo	1,0	14,1
Normativa y cumplimiento	1,9	1,0
Habilidades blandas	0,4	1,2
<b>Total</b>	<b>6,2</b>	<b>21,1</b>

### FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL

Categoría laboral	Horas de formación promedio
Alta dirección (Gerentes y directores)	21,8
Administrativos	14,3
Operativos	5,9

La mayor cantidad de horas se concentró en formación estratégica y liderazgo, especialmente en mujeres, seguida por la formación técnica u operativa para los hombres. Esto sugiere una apuesta interesante: no solo fortalecer el conocimiento técnico, sino también desarrollar capacidades para conducir equipos, tomar decisiones y sostener procesos de transformación dentro de la organización.

## Evaluar el desempeño para acompañar el desarrollo | GRI 404-3 |

La evaluación de desempeño es nuestra brújula para orientar el crecimiento individual y alinear el talento con los objetivos estratégicos de la compañía.

Durante este período alcanzamos los siguientes resultados:

Categoría laboral	Hombres evaluados	Mujeres evaluadas	Empleados evaluados por categoría laboral
Alta dirección (Gerentes y directores)	83,3%	100,0%	88,0%
Administrativos	8,0%	65,0%	31,8%
Operativos	53,0%	68,6%	54,0%
<b>Total</b>	<b>39,0%</b>	<b>66,7%</b>	<b>45,2%</b>

Para que el talento florezca, necesita espacios de conversación. Con una cobertura de 449 colaboradores evaluados, correspondientes al 45,2% del total, hemos fortalecido un proceso donde las expectativas y la proyección se encuentran. Más allá de un número, valoramos estos espacios porque nos permiten hablar de nuestro desempeño con claridad. En una organización que crece tan rápido como Cipa, estos encuentros son esenciales para que el desarrollo no sea fruto del azar, sino de un compromiso mutuo por seguir aprendiendo y transformándonos juntos.

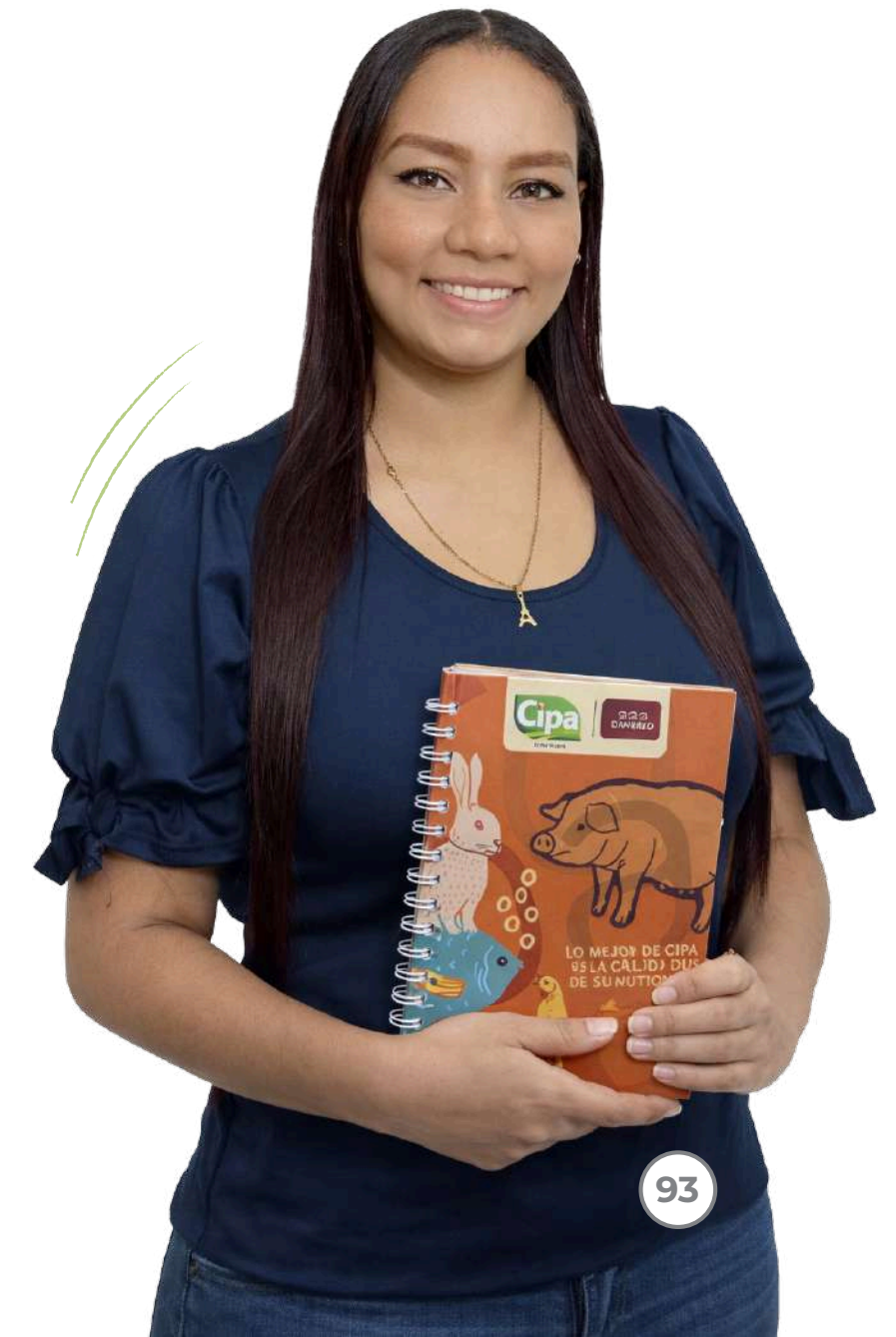
## Aprender con propósito, crecer con *más herramientas*

Uno de los aprendizajes más valiosos que nos deja este proceso es que desarrollar capacidades exige una mirada cada vez más estratégica. No se trata solo de ofrecer más espacios de formación, sino de asegurarnos de que cada aprendizaje realmente aporte al crecimiento de las personas y también al rumbo de la organización. Para lograrlo, necesitamos trayectorias más claras, un mejor seguimiento y una conexión más cercana entre lo que aprendemos, cómo nos desempeñamos y cómo proyectamos nuestro desarrollo dentro de la compañía.

Nuestra experiencia confirma que la excelencia operativa nace de la combinación de saberes: desde el dominio técnico y el cumplimiento normativo, hasta el impulso de habilidades de liderazgo y relacionamiento.

**¡Prepararnos significa liderar y trabajar unidos para responder con más solidez a lo que viene!**

Nuestro compromiso para el próximo ciclo es profundizar y fortalecer procesos que nos permitan preparar a nuestra gente para nuevos desafíos, siempre reconociendo la identidad de cada perfil. Más que capacitar, nuestra apuesta es seguir siendo una organización que aprende de su gente, que evoluciona con ella y que se prepara para crecer con sentido.



# Cuidar la vida también hace

## parte de lo que somos

| GRI 403-1, 403-8 |

En Cipa, la seguridad no es solo un requisito externo, sino una convicción interna: cuidar a nuestra gente es la base de nuestra operación. Durante 2025, fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), alineado con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, bajo una lógica de mejora continua. Nuestro sistema de gestión tiene un alcance integral, cubriendo el 100% de nuestros colaboradores directos y cerca del 90% del personal contratista durante la prestación de sus servicios. Nuestra cultura de prevención no tiene fronteras. Más que vigilar una operación, nos dedicamos a cuidar la vida en toda la extensión de nuestras operaciones en el país. Entendemos que nuestra responsabilidad es estar ahí, protegiendo a nuestro equipo en cada lugar donde dejamos nuestra huella.

Este resultado valida nuestro esfuerzo por anticipar riesgos y consolidar entornos de trabajo cada vez más seguros y saludables.

**En 2025 logramos una reducción del 19% en la tasa de accidentalidad respecto al año anterior.**



## Identificar el riesgo actuar a tiempo

| GRI 403-2, 403-7 |

La prevención en Cipa también se fundamenta en una gestión proactiva. Durante 2025, fortalecimos la identificación de peligros, valoración de riesgos e investigación de incidentes, tomando como referencia metodologías técnicas y procedimientos internos que permiten actualizar controles, revisar condiciones de trabajo y orientar acciones de mejora.

Creemos firmemente que el reporte oportuno es un acto de cuidado hacia uno mismo y hacia los compañeros. Por eso, garantizamos que cada colaborador tenga el poder de detener una actividad si siente que su integridad está en riesgo, con la tranquilidad de que será escuchado y respaldado, sin represalias. Al contar con canales abiertos y comités de apoyo, construimos una cultura donde la seguridad no es una orden que viene de arriba, sino un compromiso que nace desde el autocuidado.

# Participación que *protege*

| GRI 403-3, 403-4, 403-6 |

La participación activa es el motor de nuestro sistema. El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), consolida su rol estratégico como espacio de consulta, seguimiento y análisis, con reuniones mensuales y responsabilidades que incluyen apoyar la identificación de peligros, revisar incidentes, promover prácticas seguras y hacer seguimiento a acciones preventivas y correctivas.

Junto con otros espacios de socialización, charlas, inspecciones y divulgación de procedimientos, este comité contribuye a que la seguridad no se perciba como un tema aislado del área técnica, sino como una conversación permanente dentro de la operación.

En el ámbito de la salud, integramos acompañamientos especializados para promover un cuidado integral. La compañía cuenta con aliados para la asistencia técnica del sistema, entre ellos nuestra Entidad Promotora de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y la caja de compensación familiar, con quienes articulamos servicios relacionados con la atención en salud física y emocional, tanto para casos de enfermedad común como para la atención de accidentes laborales.

Además, dimos continuidad al programa de estilos de vida saludables, orientado a promover hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental de nuestros colaboradores.



# La prevención también se *fortalece con formación*

| GRI 403-5 |

Durante 2025, la capacitación fue el vehículo para transformar la información en hábitos seguros. Diseñamos rutas de aprendizaje ajustadas a los riesgos específicos de cada proceso, destacando temas críticos como:

Higiene postural y pausas activas.

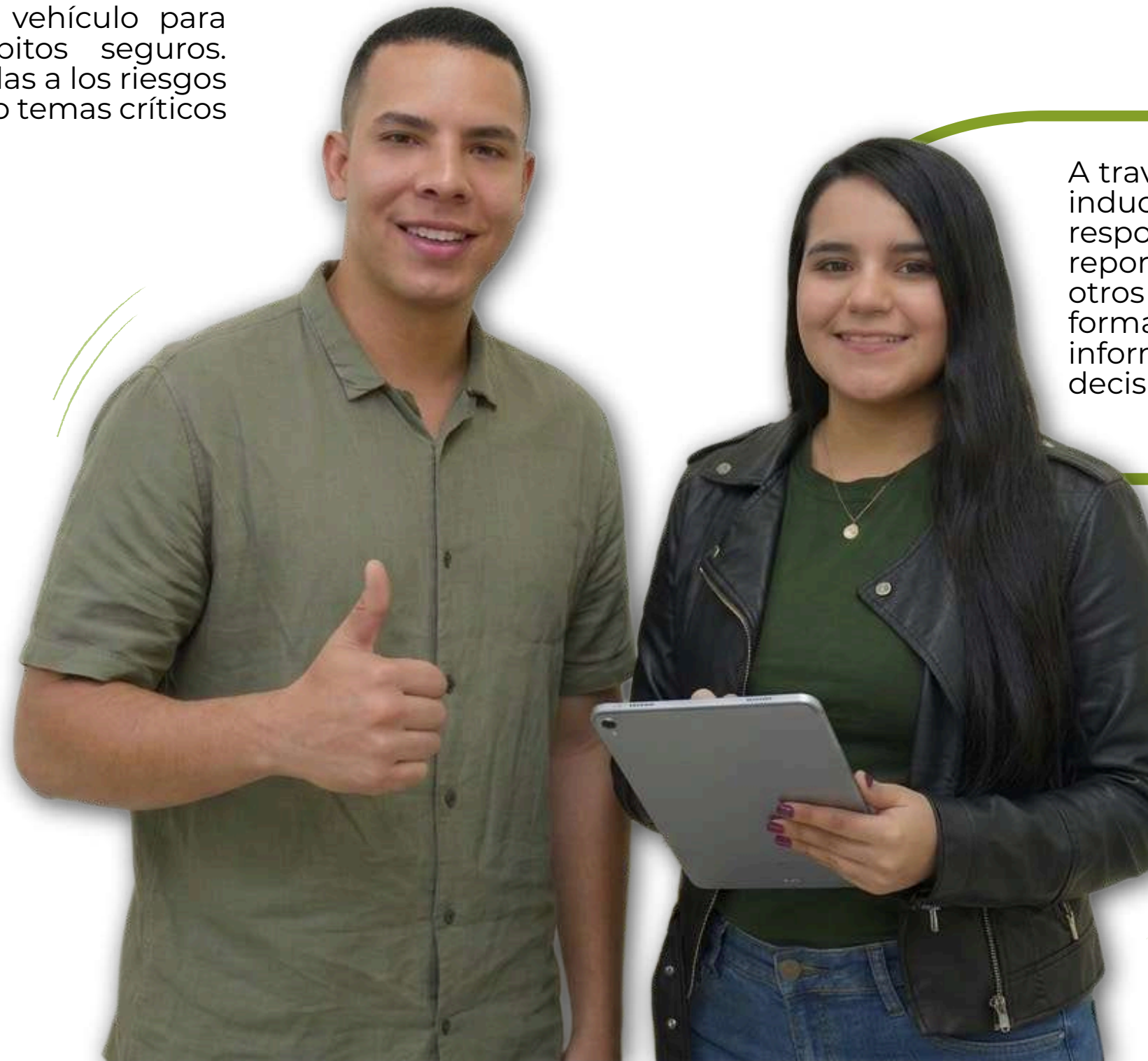
Manejo seguro de sustancias químicas.

Cuidado de manos.

Seguridad vial y manejo defensivo.

Uso adecuado de elementos de protección personal.

Procedimientos operativos normalizados para emergencias.



A través de los procesos de inducción y re inducción, reforzamos las políticas, responsabilidades, normas de seguridad, reporte de incidentes, emergencias y otros temas esenciales del sistema. Así, la formación no solo busca transmitir información, sino fortalecer hábitos y decisiones seguras en la rutina diaria.

# Balance de seguridad | GRI 403-9, 403-10 |

Más allá de las cifras, lo valioso es lo que esta gestión representa. Cada capacitación, cada inspección, cada reporte a tiempo y cada decisión de parar una actividad insegura habla de una cultura que se sigue formando. Cuidar la vida no es un mensaje de accesorio en Cipa. Es una responsabilidad compartida y una condición necesaria para que el trabajo se haga bien, con confianza y con respeto por las personas.

Identificamos que las lesiones más comunes fueron en manos, caídas de personas y sobre esfuerzos, mientras que las dolencias más reportadas se asociaron a desórdenes musculoesqueléticos, así como a afectaciones gastrointestinales y respiratorias. Frente a ello, la organización

reportó acciones como documentación de procedimientos de trabajo seguro, mejoras locativas, formación al personal e implementación de programas de vigilancia epidemiológica.

## Resultados en seguridad y salud en el trabajo

**Fallecimientos por accidentes o enfermedades** 0

**Tasa de lesiones con grandes consecuencias** 2,8

**Tasa de lesiones por accidentes laborales** 1

**Casos de dolencias o enfermedades laborales** 0

**Colaboradores**

**Contratistas**

**Fallecimientos por accidentes o enfermedades** 0

**Tasa de lesiones con grandes consecuencias** 0

**Tasa de lesiones por accidentes laborales** 0,7

**Casos de dolencias o enfermedades laborales** 0

## Prioridades & metas 2026

Los resultados de este año nos impulsan a enfrentar nuevos desafíos con una mirada estratégica. Nuestra prioridad es seguir haciendo del autocuidado una práctica viva dentro de la cultura organizacional, presente en las decisiones diarias, en la supervisión y en la manera en que cada persona se relaciona con su entorno de trabajo. Al mismo tiempo, vemos una oportunidad clara en fortalecer el rol de los líderes para que puedan acompañar de forma más integral a sus equipos y reforzar la prevención en cada proceso y línea de negocio.

De cara al futuro, queremos concentrar esfuerzos en dos frentes que serán clave para seguir madurando esta gestión. Por un lado, reducir el ausentismo por causa médica y la tasa de accidentalidad. Por otro, avanzar en la sistematización de procesos del SG-SST, con el fin de mejorar la eficiencia, la trazabilidad y la calidad de la información. Con ello buscamos fortalecer una gestión más ágil, preventiva y cercana, que nos ayude a seguir poniendo el cuidado de las personas en el centro.

**\*Tasa de lesiones por accidentes laborales:** Se calcula como el número de accidentes de trabajo ocurridos en el mes dividido entre el número de trabajadores en el mismo periodo multiplicado por 100. Este indicador expresa el número de accidentes laborales por cada 100 trabajadores.

**\*Tasa de lesiones con grandes consecuencias:** Se calcula como el número de accidentes de trabajo graves ocurridos durante el periodo dividido entre el total de accidentes laborales registrados en el mismo periodo multiplicado por 100.





# *Diversidad* & equidad

En Cipa, entendemos que un ambiente laboral saludable no es un resultado fortuito, sino una construcción diaria basada en el diálogo y el cuidado. Para garantizarlo, consolidamos el rol de nuestro Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), como un espacio orientado a prevenir y gestionar situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación, y a fortalecer un entorno de respeto dentro de la organización.



# Más oportunidades, *más equidad, más futuro*

| GRI 405-1 |

Para nosotros, la diversidad y la inclusión trascienden las métricas: definen la organización que aspiramos ser. Este compromiso se manifiesta en la creación de oportunidades equitativas, en una distribución justa de la participación en los distintos niveles y con la capacidad de ofrecer un entorno donde cada persona pueda crecer sintiéndose respetada y valorada.

En 2025, nuestra fuerza laboral estuvo conformada de la siguiente manera:

Categoría laboral	Hombres 2024	Mujeres 2024	Hombres 2025	Mujeres 2025
Alta dirección (Gerentes y directores)	16	7	18	7
Administrativos	142	140	182	189
Operativos	436	42	502	46

Al analizar la composición de nuestra fuerza laboral, observamos realidades distintas según el nivel de responsabilidad y el tipo de cargo. Como ocurre en gran parte de las actividades agroindustriales, nuestra base operativa mantiene una presencia mayoritaria de hombres. Sin embargo, durante el último año se evidencian avances en la participación

femenina en los ámbitos administrativos y de liderazgo, una señal que nos anima a seguir ampliando oportunidades y a fortalecer este camino con mayor intención.

En el nivel administrativo se observa una composición cercana al equilibrio entre hombres y mujeres, reflejo de una mayor diversidad en las áreas de gestión. En el frente operativo, en cambio, la presencia femenina sigue siendo limitada, lo que nos invita a reconocer uno de nuestros principales retos: continuar abriendo caminos para que más mujeres puedan vincularse, desarrollarse y proyectar su futuro también en la base de nuestra operación, superando gradualmente los sesgos históricos que han caracterizado al sector.

En los niveles de dirección, la participación femenina también forma parte de esta evolución, aportando diversidad de perspectivas en los espacios donde se orientan las decisiones estratégicas de la organización.

# Una organización con *experiencia y proyección*

Rango de edades	Hombres 2024	Mujeres 2024	Hombres 2025	Mujeres 2025
Entre 18 y 29 años	140	37	203	61
Entre 30 y 50 años	393	130	431	159
Mayores de 50 años	69	24	68	22

La diversidad generacional es uno de los elementos que enriquecen nuestra organización. Contar con equipos conformados por personas en distintas etapas de su vida laboral nos permite combinar experiencia, conocimiento acumulado y nuevas perspectivas que impulsan la innovación y la mejora continua.

La composición etaria de nuestra fuerza laboral muestra una organización en plena etapa productiva, donde cerca del 62% de los colaboradores se encuentran entre los 30 y 50 años. Este grupo concentra buena parte de la experiencia técnica y del conocimiento operativo y directivo que sostiene nuestras actividades diarias.

Al mismo tiempo, cerca del 28% del equipo corresponde a talento joven entre los 18 y 29 años, cuya incorporación aporta dinamismo, aprendizaje continuo y nuevas formas de abordar los desafíos del negocio. En el otro extremo, alrededor del 10% de los colaboradores supera los 50 años, aportando trayectoria, conocimiento institucional y una mirada estratégica construida a lo largo de los años.

Esta combinación de generaciones refleja el equilibrio que buscamos construir en nuestros equipos: una base sólida de experiencia que sostiene la operación y dirección de la compañía complementada por nuevas generaciones que aportan nuevas ideas y perspectivas.



## Equidad salarial: una base para seguir mejorando

| GRI 405-2 |

Durante 2025 avanzamos en una medición que nos permite comprender mejor la relación salarial entre mujeres y hombres dentro de cada categoría laboral. El ratio salarial nos ofrece una mirada más precisa sobre cómo se comporta la equidad salarial en la compañía.

Categoría laboral	Ratio salarial <sup>1</sup>
Alta dirección (Gerentes y directores)	0,65
Administrativos	0,99
Operativos	0,89

<sup>1</sup> El ratio salarial se interpreta en una escala de 0 a 1, donde 1 representa equivalencia salarial entre mujeres y hombres dentro de la misma categoría laboral. Valores inferiores a 1 indican que, en promedio, el salario de las mujeres es menor al de los hombres en esa categoría.

Contar con esta lectura no es el destino, sino el punto de partida. Nos brinda una base útil para identificar dónde aparecen las mayores diferencias y dónde necesitamos profundizar en aspectos como la estructura salarial, los criterios de compensación y las trayectorias de desarrollo que pueden incidir en estos resultados.

Este ejercicio representa un paso importante para seguir avanzando hacia decisiones cada vez más justas, transparentes y mejor informadas en la gestión de la compensación.

## Respeto, no discriminación & una cultura de trato digno

| GRI 406-1 |

La inclusión trasciende la representación. También se refleja en la forma en que convivimos, en el respeto que acompaña nuestras relaciones de trabajo y en la existencia de entornos donde cada persona pueda desarrollarse con tranquilidad y dignidad.

Por eso, construir una cultura de trato digno sigue siendo una parte esencial de la empresa que queremos ser.



# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



## casos de discriminación reportados ante el COCOLA.

Esta es la mejor señal de que nuestra cultura de convivencia es un compromiso que todos vivimos con responsabilidad.



### Mirada a 2026

Nuestro compromiso para el próximo ciclo es profundizar el análisis de las trayectorias internas y la equidad salarial. Buscaremos fortalecer acciones que nos ayuden a ampliar oportunidades para las mujeres.

Todo esto será clave para seguir consolidando una cultura más inclusiva, más respetuosa y libre de discriminación.



### Relación con las *comunidades*



Estar en un territorio implica mucho más que operar en él; significa fortalecer vínculos de corresponsabilidad y escucha para reconocer las realidades del entorno y encontrar maneras concretas de aportar. Por eso, cuando hablamos de comunidades, hablamos de relaciones que se tejen desde la cercanía y el respeto.

# Escuchar el territorio para *poder aportar mejor* | GRI 413-1 |

La base de nuestra gestión comunitaria es la escucha activa. Solo así podemos reconocer quiénes son las personas y actores con los que convivimos, cuáles son sus expectativas y qué necesidades requieren una atención más cercana de nuestra parte.

Durante 2025, esta mirada se reflejó en una gestión comunitaria amplia y diversa, vinculada a nuestras granjas, plantas y zonas de influencia, especialmente en **Antioquia, Cartago y Mosquera**. Nuestra presencia en estos territorios nos ha permitido construir vínculos más cercanos con comunidades rurales y urbanas, y también entender mejor cómo podemos aportar desde nuestra realidad como organización.

Las iniciativas desarrolladas a lo largo del año respondieron a temas muy concretos, como educación, ambiente, bienestar animal, infraestructura y fortalecimiento de capacidades rurales.

**Más que una agenda dispersa, lo que muestran estas acciones es una intención de estar presentes de una manera útil, respetuosa y conectada con las realidades del entorno.**



**Quando la cercanía se convierte en apoyo real**

Durante 2025, buscamos que nuestra relación con las comunidades se tradujera en apoyos concretos y experiencias compartidas en cada una de nuestras sedes. Bajo esta visión, celebramos la Semana Ambiental y el festival Cipa seguro y saludable a nivel nacional, un encuentro que movilizó a todo nuestro equipo y a actores externos alrededor de la cultura del cuidado del planeta y el cuidado de las personas. Estas iniciativas no fueron acciones aisladas, sino parte de un esfuerzo constante por habitar los territorios de manera activa, demostrando que, en Cipa, nuestra presencia se siente a través del bienestar que construimos juntos.



En Cartago, el acompañamiento comunitario tomó varias formas. Respondimos a una emergencia derivada de la ola invernal con una donación en especie de alimento para animales domésticos y en situación de calle, en articulación con la Policía Ambiental y la comunidad.

# En lo rural,

## la cercanía también se construye con acciones concretas

En las comunidades rurales cercanas a nuestras granjas, el vínculo con el territorio también tomó una forma muy tangible durante 2025. Acompañamos una capacitación técnica a porcicultores informales de la vereda La Alacena en temas de sanidad porcina y manejo ambiental, apoyamos el mejoramiento de vías rurales en municipios de nuestra zona de influencia y contribuimos a la reparación y adecuación de una cancha comunitaria en esta misma vereda.





# Diseñar con propósito: *creatividad que nace de la diversidad*

Durante 2025 quisimos ir más allá del diseño tradicional y explorar nuevas formas de expresar nuestra identidad. Por ello establecimos una alianza con Casa de Carlota, un estudio creativo reconocido por trabajar desde la neurodiversidad y por demostrar cómo el talento auténtico puede transformar la manera en que las organizaciones se comunican.

Esta colaboración nos permitió desarrollar piezas creativas que reflejan nuestros valores desde una perspectiva diferente, integrando miradas diversas, espontáneas y profundamente humanas. Más que una propuesta estética, esta alianza representa una apuesta por la inclusión, la originalidad y el reconocimiento del talento en todas sus formas.

A través de esta experiencia reafirmamos que la diversidad no solo enriquece a las personas y a las comunidades, sino que también abre nuevas posibilidades para imaginar y construir organizaciones más auténticas.



Conoce más aquí



LA CASA DE  
CARLOTA  
Medellín



También nos sumamos al fortalecimiento del proyecto ambiental de la Institución Educativa Académico, mediante un apoyo a su huerta escolar e invernadero. Además, participamos en una jornada de “Regreso a clases” con actividades dirigidas a niños, niñas y adolescentes. Cada una de estas acciones nos permitió estar más cerca del territorio y responder a necesidades reales con aportes concretos.

Con acciones como estas buscamos que nuestra presencia en el entorno rural y urbano se traduzca en aportes concretos para la vida comunitaria. Construir relación también implica compartir capacidades, apoyar espacios de encuentro y sumar a mejoras que tengan sentido para quienes habitan el territorio.

Uno de los aprendizajes más valiosos que nos deja este recorrido es que las iniciativas que generan mayor valor son aquellas que nacen de necesidades reales y se construyen de la mano con actores locales. Este proceso también nos confirma que el impacto comunitario no depende únicamente del tamaño de la inversión, sino de la pertinencia de las acciones, de la cercanía con las comunidades y de la capacidad de sostener relaciones de confianza en el tiempo.

De cara a 2026, nuestro reto será darle aún mayor estructura a esta gestión. Queremos fortalecer el seguimiento de resultados, mejorar la trazabilidad de beneficiarios y de los impactos generados, y priorizar iniciativas que, además de responder a necesidades inmediatas, contribuyan a dejar capacidades instaladas y vínculos duraderos en los territorios donde operamos.



# *Anexos*

8

# Indíce GRI

Contenidos generales				
Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 2-1	Detalles organizacionales	Página 4 y 6		-
GRI 2-2	Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Página 4		-
GRI 2-3	Periodo, frecuencia y punto de contacto del informe	Página 4		-
GRI 2-4	Actualización de la información	Página 4		-
GRI 2-5	Verificación externa	Este informe no cuenta con verificación externa independiente		-
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 10 - 30		13.23.1
GRI 2-7	Empleados	Página 87		-
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	Contamos con contratistas a nuestro cargo, que prestan servicios de seguridad y limpieza en las instalaciones de las plantas de Bello y Cartago.		-
GRI 2-9	Estructura y composición del máximo órgano de gobierno	Página 33 y 34		-
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 37		-

## Contenidos generales

Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 34		-
GRI 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Página 42		-
GRI 2-13	Delegación de responsabilidades para la gestión de impactos	Página 36		-
GRI 2-14	Rol del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	<p>La revisión y aprobación de la información presentada por la organización, incluyendo los temas materiales, no recae directamente en la Junta Directiva. Esta función ha sido delegada a la Gerencia General y el comité primario, como parte de la administración y coordinación integral de los procesos de reporte y comunicación de la información corporativa.</p> <p>Esta delegación responde a la necesidad de asegurar una mayor agilidad en los procesos, así como a la especialización técnica requerida para la consolidación, validación y coherencia de la información relacionada con el desempeño ASG de la organización.</p>		-
GRI 2-15	Conflictos de interés	Página 37		-
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	<p>La organización cuenta con lineamientos internos para la gestión y comunicación de eventos críticos, los cuales están contemplados en la matriz de comunicaciones corporativa. Cuando se presenta un evento crítico que pueda generar impactos significativos en la operación, la reputación, el cumplimiento normativo, la Gerencia General asume la responsabilidad de su análisis y de escalar la información a la Junta Directiva y grupos de interés cuando la naturaleza del asunto así lo requiere.</p> <p>Las comunicaciones se realizan a través de los canales institucionales definidos por la compañía, tales como correo electrónico, comunicados oficiales u otros mecanismos formales, garantizando que la Junta Directiva cuente con la información necesaria para el ejercicio de sus funciones de supervisión y toma de decisiones.</p>		

## Contenidos generales

Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Página 35		-
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Página 35		-
GRI 2-19	Políticas de remuneración	La organización cuenta con lineamientos generales de incremento salarial para los colaboradores; sin embargo, no dispone actualmente de una política de remuneración específica para la alta dirección en los términos solicitados por el indicador.	Información no disponible o incompleta	-
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	Actualmente la organización no cuenta con un proceso formalmente documentado para determinar la remuneración de la alta dirección en los términos solicitados por este indicador.	Información no disponible o incompleta	-
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	La divulgación del indicador podría permitir inferir información sensible sobre la estructura salarial de la alta dirección, por lo que se mantiene como información confidencial.	Restricciones de confidencialidad	-
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 3		-
GRI 2-23	Compromisos y políticas	Página 37 y 38		-
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Página 37 y 38		-
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Página 42 y 43		-
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Página 42 y 43		-
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Página 41		-

### Contenidos generales

Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	Página 44		-
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 47		-
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	A la fecha de este informe, la compañía no cuenta con convenios de negociación colectiva vigentes ni con sindicatos que representen a los trabajadores.	No procede	-

### Asuntos materiales

Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Páginas 47 - 49		-
GRI 3-2	Lista de temas materiales	Página 50		-
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Páginas 49 - 54		-

### Innovación sostenible y productividad responsable

Estándar	Contenido	Respuesta / página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Página 67		13.22.1
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Página 27		-
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Página 28		13.23.1 y 13.23.2

### Gobernanza ética y transparencia

Estándar	Contenido	Respuesta / Página	Omisión	Estándar sectorial GRI 13
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Página 39		13.26.2
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 40		13.26.3
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Página 41		13.26.4

**Bienestar, salud y nutrición animal**

<b>Estándar</b>	<b>Contenido</b>	<b>Respuesta / página</b>	<b>Omisión</b>	<b>Estándar sectorial GRI 13</b>
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Página 56		13.11.1

**Gestión ambiental y acción climática**

<b>Estándar</b>	<b>Contenido</b>	<b>Respuesta / página</b>	<b>Omisión</b>	<b>Estándar sectorial GRI 13</b>
GRI 101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	La organización cuenta con un Protocolo de Manejo de Especies Silvestres que establece el compromiso de no causar daño, captura, ni perturbación a la fauna silvestre presente en las áreas de operación. Este protocolo contempla lineamientos para el reporte de avistamientos, la atención adecuada de encuentros con fauna, y la notificación oportuna a la autoridad ambiental competente cuando aplique.		13.3.2
GRI 101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	Página 83		13.3.3
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Página 75		-
GRI 302-3	Intensidad energética	Página 76		-
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Página 77		13.7.2
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Página 77		13.7.3
GRI 303-3	Extracción de agua	Página 77		13.7.4

**Gestión ambiental y acción climática**

<b>Estándar</b>	<b>Contenido</b>	<b>Respuesta / página</b>	<b>Omisión</b>	<b>Estándar sectorial GRI 13</b>
GRI 303-4	Vertido de agua	Página 77		13.7.5
GRI 303-5	Consumo de agua	Página 77		13.7.6
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 70, 71 y 73		13.1.2
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Página 70, 71 y 73		13.1.3
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Página 72 y 73		13.1.5
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Página 82		13.1.8
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Página 78		13.8.3
GRI 306-3	Residuos generados	Página 78 y 80		13.8.4
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Páginas 78 y 80		13.8.5
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Página 78 y 80		13.8.6

**Desarrollo humano, social y comunitario**

<b>Estándar</b>	<b>Contenido</b>	<b>Respuesta / página</b>	<b>Omisión</b>	<b>Estándar sectorial GRI 13</b>
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Página 88		-
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 90		-
GRI 401-3	Permiso parental	Página 91		-
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 94		13.19.2
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 94		13.19.3
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Página 95		13.19.4
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 95		13.19.5
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 96		13.19.6
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Página 95		13.19.7
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	Página 94		13.19.8
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 94		13.19.9
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Página 97		13.19.10

**Desarrollo humano, social y comunitario**

<b>Estándar</b>	<b>Contenido</b>	<b>Respuesta / página</b>	<b>Omisión</b>	<b>Estándar sectorial GRI 13</b>
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Página 97		13.19.11
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Página 92		-
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 92		-
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y del desarrollo profesional	Página 93		-
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Página 99		13.15.2
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Página 101		13.15.3
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 102		13.15.4
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Páginas 103 - 106		13.12.2

**Temas del estándar sectorial GRI 13 no materiales para la compañía**

Estándar sectorial 13	Contenido	Respuesta
13.4	Conversión de ecosistemas naturales	Este tema no se considera material para la organización, dado que las operaciones de CIPA se desarrollan en instalaciones productivas y granjas previamente establecidas. La compañía no realiza actividades de expansión agrícola o pecuaria que impliquen conversión directa de ecosistemas naturales o cambios en el uso del suelo a gran escala.
13.6	Uso de pesticidas	Este tema no se considera material para la organización, ya que CIPA no desarrolla actividades agrícolas que involucren el uso directo de pesticidas o agroquímicos en cultivos. Las operaciones se concentran principalmente en la producción de alimento balanceado y en la producción porcina, donde este tipo de insumos no forma parte de los procesos productivos directos.
13.13	Derechos sobre la tierra y los recursos	Este tema no se considera material para la organización debido a que las operaciones se desarrollan en instalaciones productivas y granjas que cuentan con los derechos de uso del suelo correspondientes, sin procesos de adquisición o expansión territorial que generen riesgos asociados a la tenencia de la tierra o acceso a recursos naturales por parte de comunidades
13.14	Derechos de los pueblos indígenas	Este tema no se considera material para la organización, ya que las operaciones actuales de CIPA no se desarrollan en territorios habitados o reclamados por pueblos indígenas ni implican procesos de expansión que puedan generar impactos sobre sus derechos territoriales, culturales o sociales.
13.16	Trabajo forzoso u obligatorio	Este tema no se considera material para la organización, dado que CIPA opera bajo el cumplimiento de la legislación laboral vigente y no se han identificado riesgos significativos asociados al trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones.
13.17	Trabajo infantil	Este tema no se considera material para la organización, ya que CIPA cumple con la normativa laboral aplicable que prohíbe el trabajo infantil y no se han identificado riesgos asociados a este tipo de prácticas en sus operaciones.
13.18	Libertad de asociación y negociación colectiva	Este tema no se considera material para la organización debido a que actualmente no existen sindicatos ni convenios colectivos en la compañía, y no se han identificado situaciones que representen riesgos relevantes relacionados con la libertad de asociación de los colaboradores.
13.22	Inclusión económica	Este tema no se considera material para la organización en el período reportado. Actualmente, no se cuenta con programas o iniciativas estructuradas orientadas específicamente a la inclusión económica como parte de su modelo de negocio. No obstante, la compañía continuará fortaleciendo el análisis de sus impactos económicos en la cadena de valor, con el fin de determinar con mayor trazabilidad si este tema resulta relevante en futuras evaluaciones.  En línea con el estándar sectorial, se reporta el indicador <b>13.22.2</b> , relacionado al valor económico distribuido.
13.24	Política pública	Este tema no se considera material para la organización debido a que la compañía no desarrolla actividades de incidencia política o participación directa en procesos de formulación de políticas públicas.
13.25	Competencia desleal	Este tema no se considera material para la organización, dado que no se han identificado riesgos relevantes asociados a prácticas de competencia desleal en las operaciones de la compañía durante el periodo reportado.

# Agradecimientos

La elaboración de nuestro primer Informe de Sostenibilidad es el resultado de un trabajo colectivo. Más que un reporte, este documento representa un proceso de aprendizaje organizacional que nos permitió reflexionar sobre nuestra gestión y reconocer cómo cada proceso contribuye, desde su rol, a construir una compañía más responsable y preparada para el futuro.

Expresamos un agradecimiento especial a los diferentes equipos que lideraron la recolección, análisis y validación de la información. Su disposición para compartir datos, experiencias y aprendizajes permitió consolidar una visión más completa y transparente de nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza.

A nuestros colaboradores: gracias por el compromiso con el que desarrollan su trabajo cada día. Son ustedes quienes fortalecen nuestra forma de hacer empresa y dan vida a nuestro propósito superior. A nuestros clientes, gracias por su confianza y por impulsarnos a mantener altos estándares de calidad, responsabilidad y servicio. A nuestros proveedores y aliados, por acompañarnos en la construcción de una cadena de valor íntegra y responsable. Agradecemos también a las comunidades con las que compartimos territorio, por el diálogo permanente y por recordarnos que el desarrollo se construye con respeto, cercanía y compromiso con el entorno.

Finalmente, gracias a la alta dirección, por apoyar y promover una forma de crecer más genuina y consciente.

**En Cipa S.A. alimentamos con propósito, cultivando bienestar animal, humano y ambiental.**

## Créditos

### Redacción de contenidos

Equipo Sostenibilidad y SGI



### Diseño y diagramación de contenidos

Equipo de comunicaciones



Con el apoyo de:





ES NUTRICIÓN