

SUSTENTABILIDAD

REPORTE ANUAL



CONTENIDO

01	CONTEXTO Y ESTRATEGIA	1
1.1	Mensaje del Director General	2
1.2	Importancia de la Sustentabilidad en la Compañía: Estrategia y Alcance	5
02	PERFIL DE LA COMPAÑÍA	15
2.1	Estructura de la Compañía	17
2.2	Estadísticas, Tamaño y Número de Empleados	23
2.3	Lugares de Operación	24
2.4	Cadenas de Valor	26
2.5	Avances y Retos en el Último Año	27
03	ENFOQUE DE GESTIÓN	29
3.1	Política Corporativa de Sustentabilidad	30
3.2	Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad (SGCS)	32
3.3	Mecanismo para la Evaluación del Sistema de Gestión	35
04	ASPECTOS MATERIALES, COBERTURA Y GRUPOS DE INTERÉS	37
4.1	Metodología para la Definición de los Aspectos Materiales	38
4.2	Grupos de Interés e Interacciones con Ellos	39
05	SALUD Y SEGURIDAD	41
5.1	Corporativo	42
5.2	Unidad Agroindustrial	44
06	DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES	51
07	COMUNIDADES ÍNDIGENAS	55
7.1	Relacionamiento con Comunidades Indígenas	57
7.2	Adquisición de Tierras	58
08	HUELLA ECOLÓGICA	59
09	GOBIERNO CORPORATIVO	63
9.1	Consejo de Administración	64
9.2	Modelo de Gobierno Corporativo	66
10	ÉTICA	67
10.1	Programa de Cultura de Ética y Respeto	68
10.2	Código de Ética y Conducta	69
11	CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	71
12	GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES	75
13	CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS	79

ACERCA DE NUESTRO REPORTE

El primer Reporte de Sustentabilidad es el resultado de un largo proceso que involucra el esfuerzo conjunto de múltiples pasos y actividades que se hicieron en el pasado, en los que estuvieron involucradas muchas personas, tanto del equipo de BioFields, como de otras empresas e instituciones, que influenciaron positivamente nuestro camino y sin cuya colaboración no hubiera sido posible la elaboración del Reporte.

Tal es el caso de la Corporación Alemana de Inversión y Desarrollo (DEG por sus siglas en alemán), que forma parte del banco de desarrollo alemán KfW, y que a través de su equipo de sustentabilidad impulsó la realización de una debida diligencia ambiental y social en el proyecto Castor Fields. Esta permitió no solo identificar riesgos y áreas de oportunidad, sino que despertó el entusiasmo y compromiso de la compañía en torno a conocer las iniciativas y las mejores prácticas internacionales de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial (IFC por sus siglas en inglés), con el objetivo de hacerlas propias e incorporarlas en la planificación de todos sus negocios.

Asimismo, BioFields inició la estructuración de un sistema de gestión que incorpora las normas de desempeño sobre la sustentabilidad ambiental y social de la IFC, así como de la Norma CRESE para fomentar el desarrollo de programas de mejora continua en la excelencia en calidad humana y responsabilidad social. De esta Norma se tomaron algunos criterios y se adoptaron ciertos principios que al sumarse a los valores con los que se conduce la compañía desde sus inicios, permitió que evolucionara hacia el actual modelo corporativo de sustentabilidad.

Este proceso ha dejado importantes lecciones y nos ha permitido encontrar áreas de oportunidad

que convertiremos en acciones concretas en beneficio de todos, pero que además se reflejarán en el éxito y competitividad de la compañía.

Para preparar el Reporte decidimos tomar como base las pautas de la Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés), institución líder que representa el estándar internacional de lineamientos para elaborar reportes de sustentabilidad. La aplicación de esta metodología es un proceso gradual que iniciamos este año.

Los aspectos materiales son los temas que potencialmente pueden ocasionar un impacto negativo considerable en las operaciones de la compañía. Este año se definieron los siguientes temas materiales, que serán las prioridades y preocupaciones de la compañía en las que debemos enfocar nuestro esfuerzo para mitigar riesgos: salud y seguridad, derechos humanos y prácticas laborales, comunidades indígenas, huella ecológica, gobierno corporativo, ética, conservación de la biodiversidad y gestión responsable de proveedores.

En cada uno de los aspectos materiales se pudieron destacar acciones que la empresa ya ha puesto en marcha y se identificaron brechas frente a las mejores prácticas a las que daremos puntual atención.

Reconocemos que, aunque contamos con las bases de un modelo corporativo de sustentabilidad, nos queda mucho camino por recorrer. Es necesario implementar el Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad al cien por ciento y ejecutar todas las acciones propuestas bajo el mismo, así como desarrollar mecanismos que nos permitan medir el desempeño y tener elementos para establecer una mejora continua.

CONTEXTO Y ESTRATEGIA

01



1.1 MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL



La sustentabilidad ha cobrado importancia al ser un común denominador entre los problemas económicos, sociales, ambientales, éticos y de gobierno corporativo, por lo que se ha convertido en un elemento indispensable en las estrategias de compañías y gobiernos para promover condiciones de competitividad y bajos niveles de carbono.

En nuestro país el desarrollo sustentable ha pasado de ser una preocupación de algunos a una exigencia nacional. Tiene que ser atendida en todos los niveles de gobierno, empresas y sociedad, puesto que se han vuelto cada vez más conscientes, involucrados y participativos.

Nuestra compañía tiene un papel importante en las acciones futuras para alcanzar las metas establecidas a nivel interno y nacional en materia de sustentabilidad, y al mismo tiempo enfrenta la responsabilidad de ser competitiva y generar valor.

Es por eso que con gran satisfacción y orgullo les presento el primer Reporte de Sustentabilidad de BioFields. Este documento tiene el objetivo de dar a conocer los retos y avances que tuvimos

durante el 2016 y será una herramienta para poder identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora. Éstas impactarán de manera positiva nuestras operaciones y nos llevarán a posicionarnos en los diversos mercados en los que estamos incursionando y en los que nos proponemos crecer.

Por primera vez en la historia de la compañía se definieron los aspectos de materialidad. Son los temas torales que consideramos críticos en BioFields para minimizar riesgos económicos, sociales, ambientales, éticos y de gobierno corporativo. Conocer y administrar estos temas son pasos indispensables para que la compañía alcance mayores niveles de productividad y competitividad.

Con esta primera edición del Reporte se reafirma nuestro compromiso con la sustentabilidad y la transparencia. Debemos recordar que BioFields es una compañía fundada en la búsqueda de alternativas que permitan crear valor sin comprometer la calidad de vida de las generaciones futuras. Es decir, busca desligar el desarrollo económico del deterioro ambiental para probar que se puede crecer y generar riqueza, al tiempo que se protegen los recursos naturales y se fomenta el bienestar social.

La sustentabilidad es parte de la esencia de nuestro modelo de negocio y se encuentra en todas las actividades que llevamos a cabo. Por ello, contar con un buen gobierno corporativo y un marco de actuación con los más altos estándares de ética son fundamentales para el éxito de la compañía.

Hasta ahora no contábamos con un instrumento que nos permitiera informar sobre las acciones realizadas, establecer metas y alinear objetivos, así como evaluar nuestro desempeño y compararlo con estándares internacionales en la materia, para saber en dónde nos encontramos y qué nos aleja de las mejores prácticas. Con el desarrollo de este Reporte buscamos contribuir a difundir y generar una cultura de sustentabilidad homogénea entre todos los que integramos el equipo de BioFields. Con el tiempo, esta cultura se traducirá en una mejor gestión de los recursos de la empresa que facilite la identificación de riesgos, así como su manejo efectivo.

El Reporte de Sustentabilidad llega en un momento clave para BioFields, puesto que estamos arrancando una nueva etapa en la historia de la compañía. Durante el 2016 se enfrentaron importantes retos. Éstos nos permitieron estructurar el equipo que somos hoy, con la certeza de ver hacia adelante y ser exitosos.

En materia de sustentabilidad, en México nos encontramos frente a una gran coyuntura. Específicamente, el país vive una revolución energética en donde las inversiones ganadoras dependen del ingenio, el compromiso y aprovechamiento de las oportunidades que se presenten. Las preferencias de los consumidores y las regulaciones actuales son reflejo de los cambios que experimentan los mercados, demandando cada vez más productos de alta calidad y procesos sustentables.

En BioFields estamos convencidos de que nuestros productos y servicios se distinguirán por ser de talla mundial, y respaldados por procesos ejemplares de sustentabilidad. Convertiremos a Sonora en un polo de energía renovable y productos sustentables, creando empleos adicionales y generando importantes beneficios a nivel estatal, nacional e internacional.

Estamos comprometidos a que en este nuevo camino la sustentabilidad conduzca cada uno de nuestros pasos. Tenemos mucho que aprender, y te invito a que te sumes a este esfuerzo. Construyamos juntos un mejor futuro para nosotros, nuestras familias y BioFields.

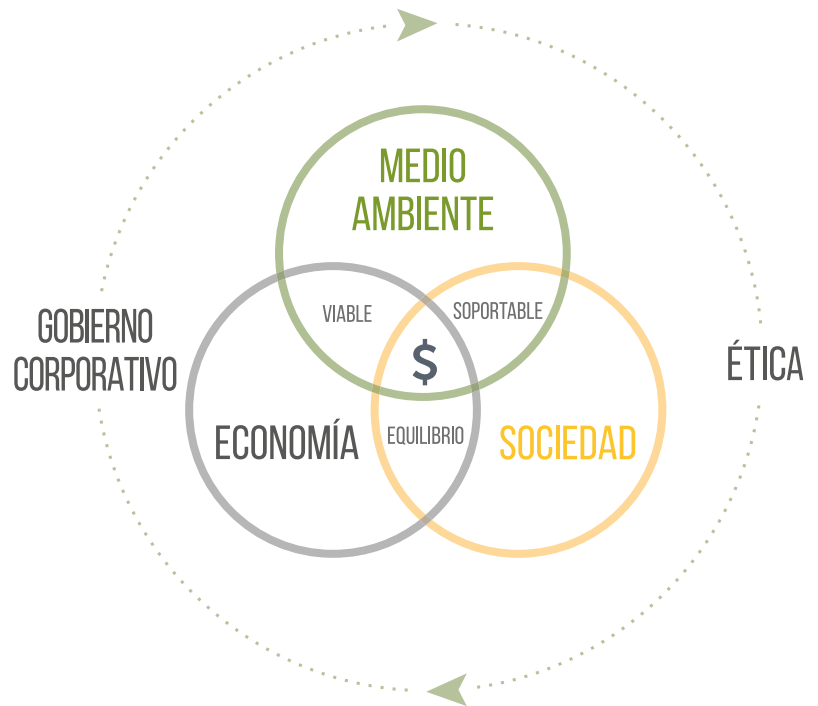


Roberto Gieseemann

1.2 IMPORTANCIA DE LA SUSTENTABILIDAD EN LA COMPAÑÍA: ESTRATEGIA Y ALCANCE

La sustentabilidad es parte fundamental de la estrategia de BioFields, ya que se ha asumido un compromiso directo con la constante búsqueda de innovación y desarrollo tecnológico orientado a un mejor uso y al aprovechamiento responsable de los recursos naturales, con el fin de generar valor y maximizar beneficios.

Para BioFields, la sustentabilidad es satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de generaciones futuras, mediante un desempeño positivo en cinco pilares fundamentales:



Económico

BioFields genera beneficios sostenibles para accionistas y clientes, asegurando que todas sus acciones sean financieramente viables, económicamente rentables y que deriven en los más altos estándares de calidad de productos y servicios.



Social

BioFields fortalece relaciones de beneficio mutuo con la sociedad, implementando, monitoreando y mejorando prácticas que permiten tener un comportamiento ético.



Ambiental

BioFields promueve, desarrolla, monitorea y ejerce los más altos estándares en normatividad y prácticas para proteger y restaurar el medio ambiente.



Ético

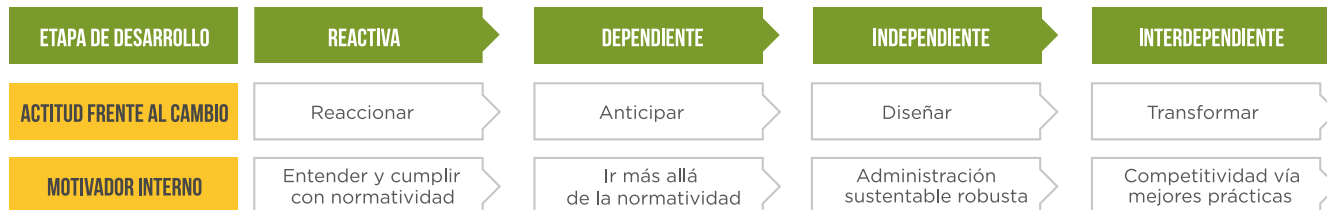
BioFields está comprometido a regirse por principios y valores que reflejan los mayores estándares de comportamiento tanto al interior, como con el resto de la sociedad.



Gobierno Corporativo

BioFields gestiona todos sus recursos con responsabilidad, transparencia, efectividad, eficacia y con estricto apego a las leyes, regulaciones y normas existentes.

Uno de los principales retos de BioFields es permear una cultura de sustentabilidad a todos sus empleados, así como lograr un escalamiento del nivel de madurez en materia de sustentabilidad actual y pasar de una etapa de desarrollo reactiva, que abarca el entendimiento y cumplimiento con la normatividad, a una etapa dependiente que busca ir más allá de la normatividad.



MODELO CORPORATIVO DE SUSTENTABILIDAD

Derivado de los resultados del análisis de brechas de la debida diligencia ambiental y social para Castor Fields realizado en 2015, y preocupados por desempeñar sus actividades y hacer negocios de manera sustentable, BioFields estableció en 2016 la estrategia que seguirá para una identificación y mitigación oportuna de los riesgos e impactos, así como para permear la cultura de sustentabilidad en la compañía.

Esta estrategia se encuentra representada en el Modelo Corporativo de Sustentabilidad.

El modelo comprende:

- El destino estratégico de sustentabilidad de BioFields que declara qué se quiere lograr en materia de sustentabilidad en el largo plazo, y que deberá estar alineado al destino estratégico de negocio de la compañía.
- La conceptualización del modelo mediante el establecimiento de una Política Corporativa de Sustentabilidad.
- La estructuración, operación y monitoreo de un Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad, a través del cual se puedan emprender las acciones necesarias para mejorar continuamente el desempeño de BioFields en la materia.





META DE SUSTENTABILIDAD AL 2020

CONTAR CON EL 50% DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO SUSTENTABLES

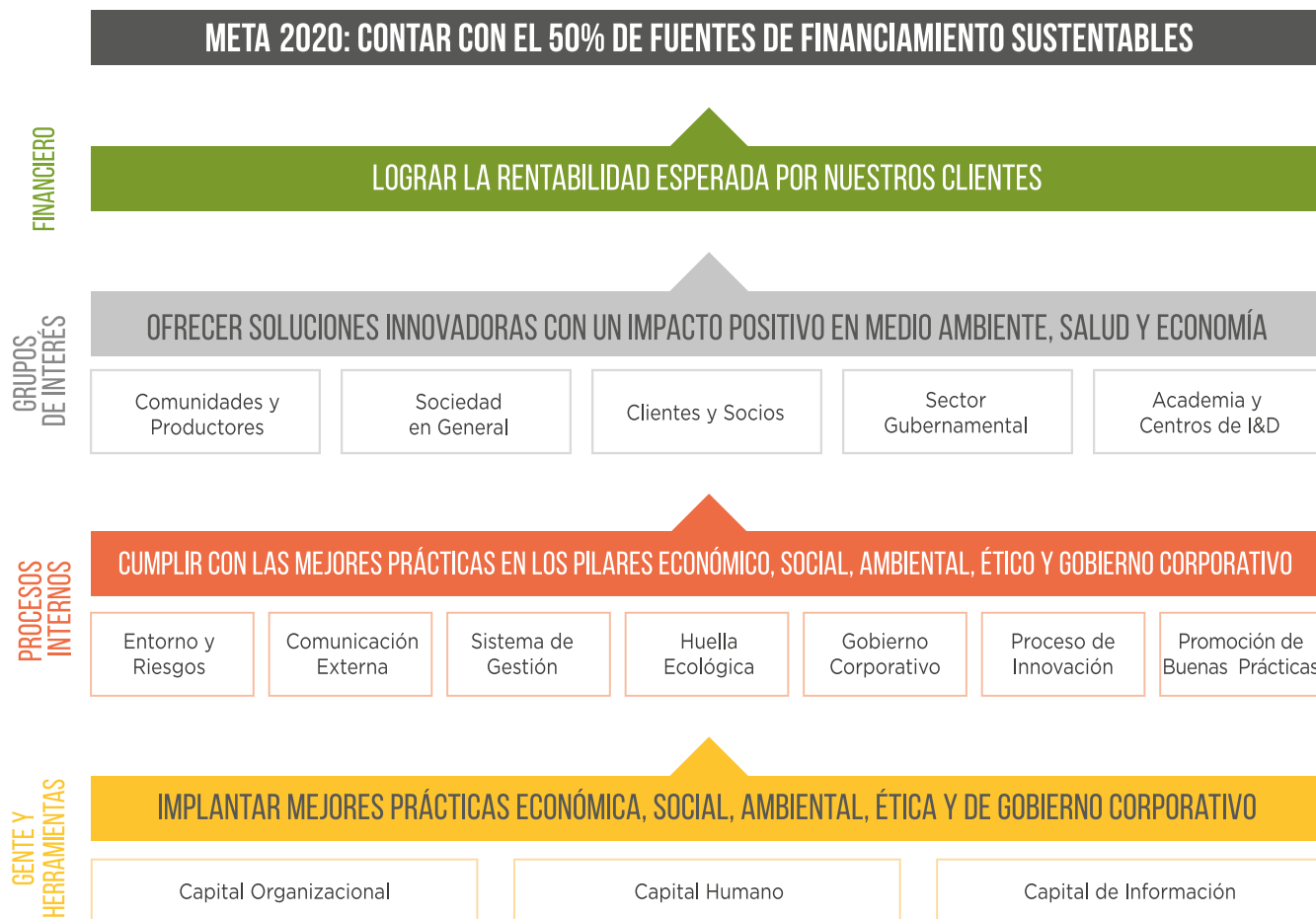
Esto significa que, a partir del 2020, BioFields tiene el mandato de buscar y considerar que por lo menos la mitad de sus fuentes propuestas de financiamiento provengan de entidades que ofrezcan financiamiento con enfoque de sustentabilidad.

En 2016, BioFields estableció el plan que seguirá para alcanzar la meta 2020. Este plan se encuentra representado en un Mapa Estratégico.

MAPA ESTRATÉGICO DE SUSTENTABILIDAD

El Mapa Estratégico muestra los objetivos que BioFields espera lograr desde cuatro diferentes perspectivas: financiera, grupos de interés, procesos internos y gente & herramientas.

Logrando dichos objetivos, BioFields no sólo podrá cumplir con la meta 2020, sino también podrá avanzar en el logro de su sueño: dejar un legado 100% sustentable a las generaciones futuras a través de nuestro esfuerzo diario y enfoque organizacional.



A continuación, se describe el enfoque de cada una de las cuatro perspectivas que comprenden el Mapa Estratégico:

FINANCIERO

BioFields tiene como objetivo principal lograr la rentabilidad esperada por sus accionistas, para ello, deberá lograr dos objetivos:

- Incrementar ingresos
- Optimizar costos y reducir gastos

GRUPOS DE INTERÉS

Para ofrecer soluciones innovadoras a los Grupos de Interés, con un impacto positivo en medio ambiente, salud y economía, BioFields deberá lograr los objetivos establecidos para diferentes grupos:

- **Comunidades y Productores:** Lograr colaboración y comunicación productiva y ser un canal de interlocución con otras audiencias.
- **Sociedad en General:** Generar mejores condiciones socioeconómicas y de salud en zonas de desarrollo no tradicionales de México.
- **Clientes y Socios:** Ayudar a generar valor a través de la diferenciación, marca, menor huella de carbono y mejor financiamiento.
- **Sector Gubernamental:** Contribuir a la generación de mano de obra y favorecer la transferencia tecnológica.
- **Academia y Centros de Investigación & Desarrollo (I&D):** Ofrecer fuentes innovadoras de I&D y promover la competitividad en México.



Los Grupos de Interés son un conjunto de personas, morales o físicas, que tienen interés en la compañía y/o pueden ser afectados directa o indirectamente por las actividades de ésta.

PROCESOS INTERNOS

Desde la perspectiva de procesos internos, BioFields podrá cumplir con las mejores prácticas en los pilares de sustentabilidad con el logro de los siguientes objetivos:

- **Entorno y Riesgos:** Entender el entorno en el que actuamos y monitorear riesgos constantemente.
- **Comunicación Externa:** Promover canal abierto de diálogo bilateral con nuestros grupos de interés.
- **Sistema de Gestión:** Mantener un exitoso sistema de gestión corporativo de sustentabilidad.
- **Huella Ecológica:** Asegurar la reducción de nuestro impacto.
- **Gobierno Corporativo:** Consolidar modelo.
- **Proceso de Innovación:** Definir y lanzar proceso corporativo.
- **Promoción de Buenas Prácticas:** Impulsar las buenas prácticas en Proveedores.

GENTE Y HERRAMIENTAS

De igual manera, para incorporar las mejores prácticas en Gente y Herramientas, BioFields se enfocará en cumplir los siguientes objetivos:

- **Capital Organizacional:** Implantar la cultura de sustentabilidad, capacitar y comunicar continuamente, integrar la sustentabilidad en el Plan Estratégico.
- **Capital Humano:** Garantizar pertenencia de liderazgo, contar con perfiles adecuados y afines, entrenar la red de promotores de sustentabilidad.
- **Capital de Información:** Medir huella ecológica, medir la satisfacción de los grupos de interés y contar con una intranet amigable y atractiva.



Con base en el Mapa Estratégico, BioFields establecerá en 2017 los objetivos y metas específicas y medibles necesarias para sus diferentes procesos operativos y niveles, con el fin de asegurar la ejecución exitosa y monitoreo de su estrategia de sustentabilidad.

MEJORES PRÁCTICAS DE SUSTENTABILIDAD

Uno de los principales objetivos estratégicos de BioFields en materia de sustentabilidad es adherirse a las mejores prácticas internacionales en los pilares económico, social, ambiental, ético y de gobierno corporativo. Como primer paso para lograr esto, BioFields ha considerado usar de guía las Normas de Desempeño sobre Sustentabilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés).



Estas normas son una referencia internacional para la identificación, prevención, mitigación y manejo de riesgos e impactos ambientales y sociales. **Se trata de 8 Normas de Desempeño que contienen requisitos de cumplimiento específicos:**

1 Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales

2 Trabajo y condiciones laborales

3 Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación

4 Salud y seguridad de la comunidad

5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

6 Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos

7 Pueblos indígenas

8 Patrimonio cultural

La ejecución de las acciones necesarias para cumplir con los requisitos de estas normas de desempeño se maneja a través de un sistema de gestión social y ambiental, que en BioFields se ha nombrado como Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad (SGCS), ya que considera otros factores además del social y ambiental.

(Para mayor detalle ver el capítulo 3. Enfoque de Gestión, 3.2 Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad).

NORMA DE DESEMPEÑO 1



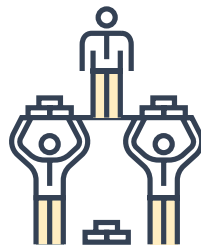
Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales

Destaca la importancia de la gestión a través del establecimiento de un sistema de evaluación y gestión de ambiental y social que identifique las diferentes entidades involucradas y las funciones que desempeñan, los riesgos correspondientes que presentan para el cliente, y las oportunidades de colaboración con terceros, con el fin de contribuir al logro de los resultados ambientales y sociales esperados.

En línea con esta norma de desempeño, BioFields ha creado un Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad que permitirá realizar las acciones necesarias para identificar y mitigar los riesgos e impactos en los cinco pilares de la sustentabilidad, derivado de las actividades y negocios de BioFields.

(Para mayor detalle ver el capítulo 3. Enfoque de Gestión, 3.2 Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad).

NORMA DE DESEMPEÑO 2



Trabajo y condiciones laborales

Los requisitos de esta norma de desempeño buscan promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores; establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y la compañía; promover el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo, así como proteger a los trabajadores, promoviendo condiciones laborales seguras y saludables.

Para el cumplimiento de esta norma de desempeño, BioFields ha definido los primeros mecanismos que impulsan buenas relaciones con sus empleados, ya que son un activo esencial para la compañía y la sustentabilidad del negocio.

(Para mayor detalle ver el capítulo 5. Salud y Seguridad, Capítulo 6. Derechos Humanos y Prácticas Laborales).

NORMA DE DESEMPEÑO 3



Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación

Esta norma de desempeño promueve un uso más sostenible de los recursos (por ejemplo, energía y agua), la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), así como minimizar o evitar los impactos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente.

BioFields ha implantado los mecanismos necesarios para la identificación del impacto de sus acciones y actividades en el medio ambiente, mediante el cálculo del indicador de la Huella Ecológica. Esto permitirá a la compañía crear los planes de acción adecuados para la mitigación de los impactos negativos.

(Para mayor detalle ver el capítulo 8. Huella Ecológica).

NORMA DE DESEMPEÑO 4



Salud y seguridad de la comunidad

Reconoce que las actividades, los equipos y la infraestructura de un proyecto pueden aumentar

las posibilidades de que las comunidades se encuentren expuestas a riesgos e impactos. Por lo que los principales objetivos de esta norma de desempeño son: anticipar y evitar los impactos adversos para la salud y seguridad de las comunidades afectadas, garantizar la salvaguardia del personal y las propiedades de acuerdo con los principios relevantes de derechos humanos.

Enfocados a cumplir con los lineamientos de esta norma de desempeño, BioFields llevó a cabo diversas acciones durante el 2016 en materia de salud y seguridad, principalmente en beneficio de sus empleados.

(Para mayor detalle ver el capítulo 5. Salud y Seguridad).

NORMA DE DESEMPEÑO 5

Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario



La adquisición de tierras y las restricciones sobre el uso de la tierra pueden tener impactos adversos sobre las comunidades y las personas que usan dichas tierras. Esta norma de desempeño busca evitar el desplazamiento de comunidades o reducirlo al mínimo, evitar el desalojo forzoso y minimizar los impactos sociales y económicos adversos de estas situaciones, así como mejorar las condiciones de vida de las personas desplazadas físicamente, brindándoles vivienda adecuada en los lugares de reasentamiento.

BioFields cuenta con avances en el establecimiento de lineamientos para garantizar transacciones libres y voluntarias en la adquisición de tierras, bajo el esquema de respeto a los derechos humanos, especialmente de comunidades indígenas.

(Para mayor detalle ver el capítulo 7. Comunidades Indígenas).

NORMA DE DESEMPEÑO 6



Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos

Tiene como principal objetivo fomentar el manejo sostenible de los recursos naturales vivos mediante la adopción de prácticas que integren las necesidades de la conservación con las prioridades del desarrollo.

BioFields ha llevado a cabo prácticas que ayudan a proteger las diferentes especies que habitan en los alrededores de sus instalaciones en Sonora.

(Para mayor detalle ver el capítulo 11. Conservación a la Biodiversidad).

NORMA DE DESEMPEÑO 7



Pueblos indígenas

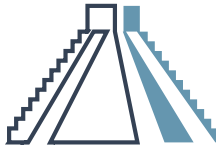
Reconoce que los pueblos indígenas suelen encontrarse entre los segmentos más marginados y vulnerables de la población, por lo que se debe garantizar el respeto a los derechos humanos, dignidad, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia dependientes de los recursos naturales de los pueblos indígenas. Asimismo, esta norma de desempeño busca anticipar y evitar que las actividades de la compañía tengan impactos adversos sobre las comunidades de pueblos indígenas, que se promuevan beneficios y oportunidades de desarrollo sostenible para ellos.

Como parte del compromiso para alinear el relacionamiento con comunidades indígenas con las mejores prácticas internacionales, BioFields ha definido lineamientos y medios para asegurar que toda actuación y comunicación con estas comunidades sea conforme a la ley y al respeto de los derechos humanos.

(Para mayor detalle ver el capítulo 7. Comunidades Indígenas).

NORMA DE DESEMPEÑO 8

Patrimonio cultural



Tiene como objetivos principales proteger el patrimonio cultural de los impactos adversos de las actividades de la compañía y apoyar su conservación, así como fomentar una distribución equitativa de los beneficios derivados del uso del patrimonio cultural.

BioFields cuenta con las inspecciones requeridas por el Instituto Nacional de Antropología e Historia para sus proyectos en la región del Sahuaral y Puerto Libertad (Sonora), en conformidad con la Ley Sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas.



La estrategia de sustentabilidad de BioFields sentará las bases para la creación de una cultura en la materia entre sus empleados, y generará acciones con objetivos claros, medibles y alcanzables para la compañía, que permitirán hacerla más competitiva.

Asimismo, BioFields encaminará sus esfuerzos para gestionar los riesgos e impactos económicos, sociales, ambientales, de ética y gobierno corporativo, con el fin no solo de proteger los intereses del negocio, sino también las relaciones con sus grupos de interés.

PERFIL DE LA **COMPAÑÍA**



02



BioFields es un grupo industrial privado 100% mexicano creado en el 2007 con el objetivo de incursionar en negocios relacionados con la generación de energía limpia, producción de aceites de alto valor y en procesos de producción de biocombustibles estrechamente ligados con la preservación del medio ambiente mediante el uso de tecnologías de punta y amigables con la naturaleza.

La compañía se caracteriza por su constante búsqueda de alternativas que permitan crear valor sin comprometer la calidad de vida de las generaciones futuras y fue formada buscando desligar el desarrollo económico del deterioro ambiental, para probar que se puede crecer y generar riqueza, al tiempo que se protegen los recursos naturales y se fomenta el bienestar social.

NUESTRO DÍA A DÍA

Contribuir decididamente al éxito de nuestros clientes y proveedores, superando sus expectativas, ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad mediante la mejora continua e innovación constante, en un ambiente de trabajo sano, seguro y comprometidos con nuestros principios y valores.

NUESTRO SUEÑO

Dejar en BioFields un legado 100% sustentable a las generaciones futuras a través de nuestro esfuerzo diario y enfoque organizacional.

PRINCIPIOS Y VALORES

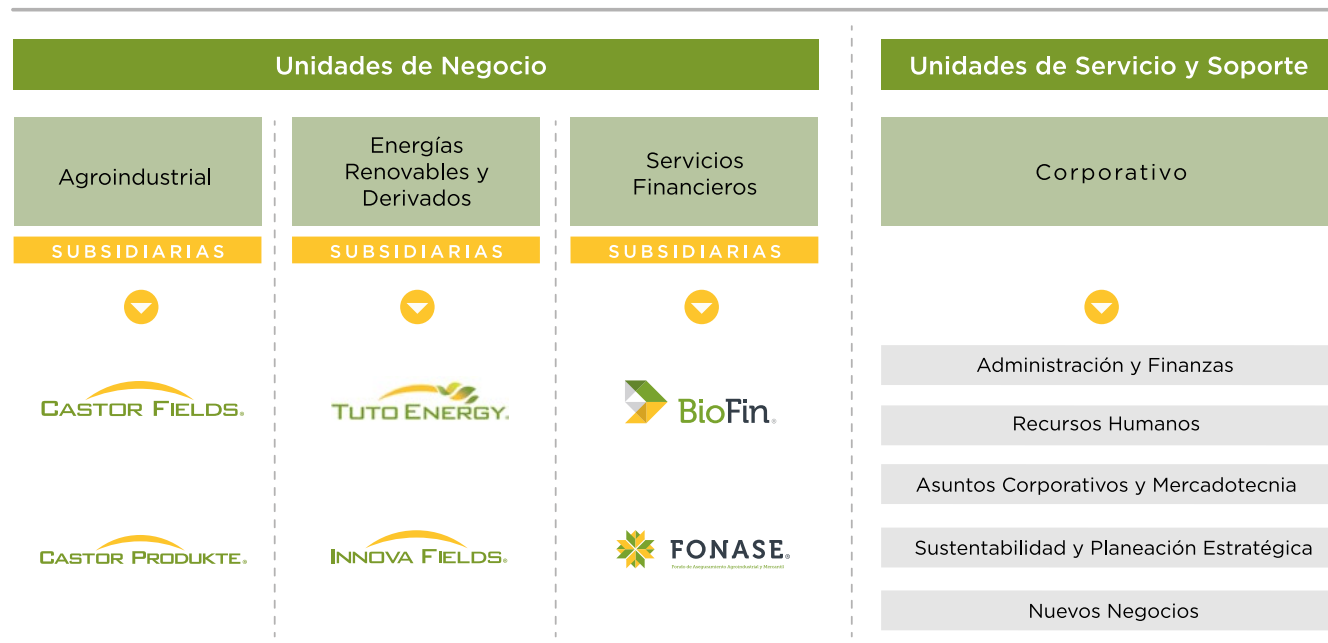


Estos principios y valores se encuentran detallados en el Código de Ética y Conducta de BioFields.

(Para mayor detalle ver el capítulo 10. Ética).

2.1 ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA

BioFields es una compañía privada compuesta por tres unidades de negocio (Agroindustrial, Energías Renovables y Derivados, y Servicios Financieros) y cinco unidades de soporte y servicio. En las siguientes líneas, se muestra la estructura del Grupo y específicamente se narrarán las funciones de las diferentes compañías que componen las unidades de negocio.



UNIDAD AGROINDUSTRIAL: CASTOR FIELDS Y CASTOR PRODUKTE



Es una compañía dedicada al cultivo de higuera. Tiene como objetivo garantizar el abasto de grano de higuera a precios competitivos a la planta industrial (Castor Produkte) para su futura transformación en aceite de ricino.

Castor Fields ha identificado dos estrategias para la siembra y cosecha de higuera:

- 1 La producción propia en tierras, ya sean compradas o rentadas, pero trabajadas directamente por la compañía o bajo esquemas de aparcería.
- 2 La producción obtenida de proveedores asociados al proyecto o bajo esquemas de aparcería en una primera etapa y de agricultura por contrato en una segunda etapa.

La higuera es una planta oleaginosa que cuenta con capacidades de adaptación en condiciones extremas, como en las regiones semiáridas. Las plantas oleaginosas son aquellas a las que se le puede extraer aceite, ya sea de sus frutos o granos y el aceite puede ser utilizado en la industria alimenticia o industrial.

El principal producto de la higuera es su grano, del cual se extrae el aceite de ricino. El grano de higuera tiene alto contenido de aceite, entre 45 y 55%, comparado con el girasol (38-48%), la soya (40-47%) y el algodón (15-19%). El aceite de higuera es conocido como aceite de ricino o castor oil (en inglés) y está compuesto en un 90% de ácido ricinoleico, el cuál es la característica clave del aceite.






CASTOR PRODUKTE®

Compañía dedicada al procesamiento industrial del grano de higuerrilla para su transformación en aceite de ricino.


BioFields utiliza dos métodos para la obtención de aceite de grano:

- Extracción con solventes
- Extracción mecánica


APLICACIONES DEL ACEITE DE RICINO (EN VARIOS CASOS SUSTITUYE PRODUCTOS DE ORIGEN PETROLERO)



Agricultura
Fertilizantes orgánicos



Polímeros
Nylon 11, películas, adhesivos, polioles y resinas




Comida
Saborizantes, envolturas y empaque




Cosméticos y Perfumerías
Productos de perfumería, labiales, shampoos, esmaltes, desodorantes



Electrónicos y Telecomunicaciones
Polímeros para electrónicos y telecomunicaciones, poliuretanos, materiales de aislamiento



Pinturas, Tintas y Aditivos
Tintas, plastificantes para revestimientos, lacas, removedores de pinturas, removedores de adhesivos



Textiles
Materiales textiles de acabado, fibras, resinas y detergentes



Lubricantes Industriales
Fluidos hidráulicos, aditivos de gasolina, inhibidores de corrosión, aceites lubricantes, lubricantes para la industria aeronáutica, lubricantes para automóviles de carreras

UNIDAD DE ENERGÍAS RENOVABLES Y DERIVADOS: TUTO ENERGY E INNOVA FIELDS



Dedicada al desarrollo integral de proyectos de energía renovable. El objetivo de Tuto Energy es fomentar en México la generación de electricidad a través de fuentes de energía limpia. Ha arrancado con el desarrollo de un proyecto de energía solar fotovoltaica en el Estado de Sonora, del que iniciará la construcción a finales del 2017.

Esta compañía estableció un consorcio con Acciona Energía, un operador global en energías renovables con más de 20 años de experiencia en el sector.

Cabe mencionar que durante el 2016 se crearon dos compañías nuevas que se integrarán a la unidad de negocio de Energías Renovables y Derivados, Tuto Land y Tuto Energy Trading, para ser un participante más sólido en el nuevo mercado de energía en México.





INNOVA FIELDS®

Es la compañía subsidiaria de BioFields que está asociada con la compañía Algenol, especialista en biotecnología. Innova Fields Se dedica a la investigación y desarrollo de productos derivados de las algas verdeazuladas para diversas aplicaciones. Una de ellas es la producción de etanol, a través de una licencia comercial de la tecnología Direct to Ethanol™ creada por Algenol.

Las algas verdeazuladas son los organismos ideales para producir etanol u otros biocombustibles ya que constituyen la biomasa más diversa y abundante del planeta.

La espirulina es una cianobacteria, habitante de lagos alcalinos, que se cultiva para consumo humano debido a su contenido nutricional.

A través de Algenol, se ha trabajado con el Departamento de Energía y el Departamento de Agricultura de Estados Unidos.



Arthrospira (Espirulina)



Fucocianina (pigmento) derivado de la espirulina

UNIDAD DE SERVICIOS FINANCIEROS: BIOFIN Y FONASE



Compuesta por BioFin y FONASE, la unidad de Servicios Financieros de BioFields tiene como primer objetivo proveer servicios financieros a las subsidiarias de la compañía y productores.

BioFin es el brazo que otorga financiamiento mientras que FONASE asegura los riesgos climatológicos y biológicos de la higuera.

Los principales servicios proporcionados al momento son: administración de activos, desarrollo de negocios, gestión/estructuración de financiamiento y el aseguramiento de la cadena productiva higuera-aceite de ricino.



2.2 ESTADÍSTICAS, TAMAÑO Y NÚMERO DE EMPLEADOS

La comunicación clara y eficiente es indispensable para el éxito, por lo que constantemente BioFields trabaja en fortalecer la confianza con todos sus empleados.

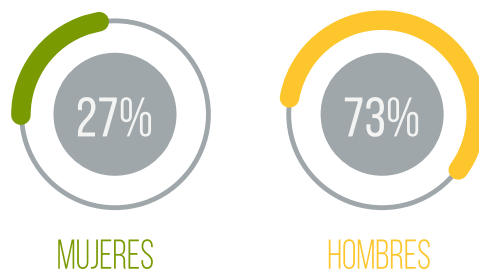
En BioFields, las personas son lo más importante. Manteniéndose firme a sus valores, la compañía brinda las mejores condiciones de trabajo y busca retener el talento que le permita mantener su competitividad en la industria y al mismo tiempo dejar una huella positiva en el planeta.

En el 2016 BioFields contó con un máximo de 202 empleados directos.

UNIDAD	NÚMERO DE EMPLEADOS POR UNIDAD 2016
Agroindustrial Castor Fields y Castor Produkte	99
Energías Renovables y Derivados Tuto Energy e Innova Fields	6
Servicios Financieros BioFin y FONASE	18
Servicio y Soporte Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Tecnología y Desarrollo, Legal y Regulatorio, Asuntos Corporativos y Mercadotecnia, Sustentabilidad y Planeación Estratégica, y Nuevos Negocios	79
Total	202

DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DE LOS EMPLEADOS DE BIOFIELDS

La brecha de género en la compañía es aún amplia.



Para ambos géneros el rango de edad que predominó en el 2016 va de los 34 a 41 años.

MUJERES		HOMBRES	
EDAD	MUJERES	EDAD	HOMBRES
18 a 25	8	18 a 25	5
26 a 33	21	26 a 33	27
34 a 41	12	34 a 41	70
42 a 49	12	42 a 49	20
50 a 59	1	50 a 59	21
60 o más	0	60 o más	5
Total	54	Total	148



BIOFIELDS TIENE COMO OBJETIVO PARA EL 2017 DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROGRAMAS QUE FORTALEZCAN Y PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA TENER UN MEJOR BALANCE EN ESTE SENTIDO

Los beneficios que otorga BioFields a sus empleados son los mismos sin importar la unidad de negocio o unidad de soporte y servicio en la que se encuentren, y cumplen con los términos de la Ley Federal de Trabajo:

VACACIONES

PRIMA
VACACIONAL
Y AGUNALDO

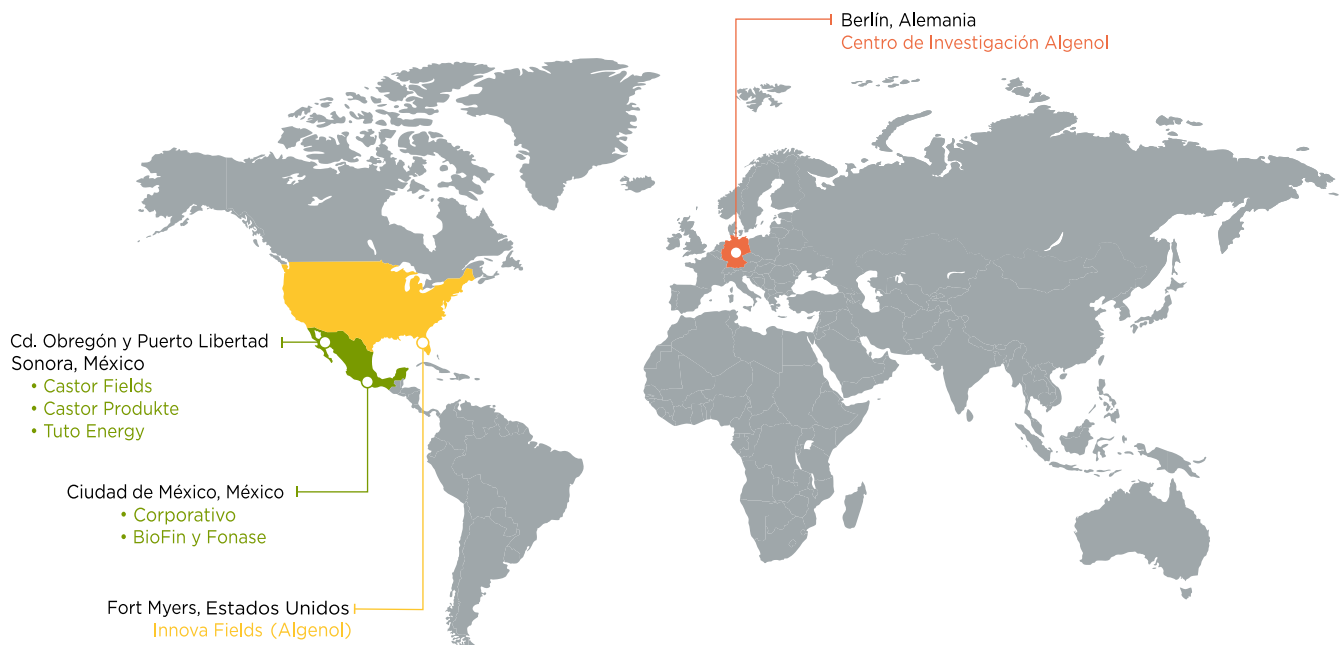
SEGURO DE GASOS
MÉDICOS MAYORES
FAMILIAR

SEGURO
DE VIDA

Algunos beneficios adicionales para los empleados son el bono de desempeño y plan de capacitación de acuerdo a lineamientos internos de la compañía.

2.3 LUGARES DE OPERACIÓN

Dadas las diversas actividades de BioFields, la compañía tiene múltiples ubicaciones estratégicas donde opera. En el mapa se muestra la localización geográfica de BioFields y sus subsidiarias.





OPERACIONES EN MÉXICO

Ciudad de México

- Corporativo BioFields, en donde se encuentran adicionalmente la unidad de negocio de Energías Renovables y Derivados y las unidades de soporte y servicio como: Administración, Finanzas, Recursos Humanos, Asuntos Corporativos y Mercadotecnia, Sustentabilidad y Planeación Estratégica, y Nuevos Negocios.
- Oficinas de BioFin y FONASE, en éstas se administran todas las operaciones de la unidad de Servicios Financieros.

Sonora

- Terreno en Puerto Libertad, destinado a:
 - Proyectos de energías renovables y derivados
 - Unidad Agroindustrial
- El Sahuaral, terreno propio para el cultivo de la higuera y Centro de Investigación y Desarrollo está localizado al sur de Hermosillo.
- Las Conchas, terreno propio donde se guardan los insumos para la siembra y cosecha de higuera.
- Oficinas de Castor Fields en Ciudad Obregón y Hermosillo.
- Planta Industrial para la extracción de aceite de ricino, oficinas de Castor Produkte y Centro de Investigación y Desarrollo, localizadas a las afueras de Ciudad Obregón en el municipio de Navojoa.



OPERACIONES EN ESTADOS UNIDOS

Fort Myers

- Planta piloto de producción de etanol con la tecnología Direct to Ethanol™.
- Centro de investigación.



OPERACIONES EN ALEMANIA

Berlín

- Centro de Investigación que colabora y cruza información con el trabajo que se está llevando a cabo en Florida, Estados Unidos.

2.4 CADENAS DE VALOR

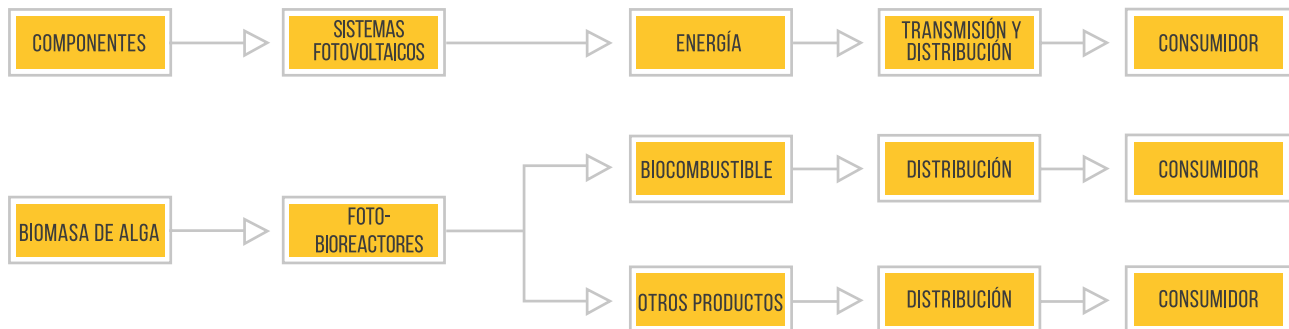
A continuación, se describen las cadenas de valor de las unidades de negocio de BioFields.

Una cadena de valor permite describir el flujo de los principales procesos de una compañía para la generación de productos y/o servicios que cumplan con las necesidades y expectativas de sus clientes.

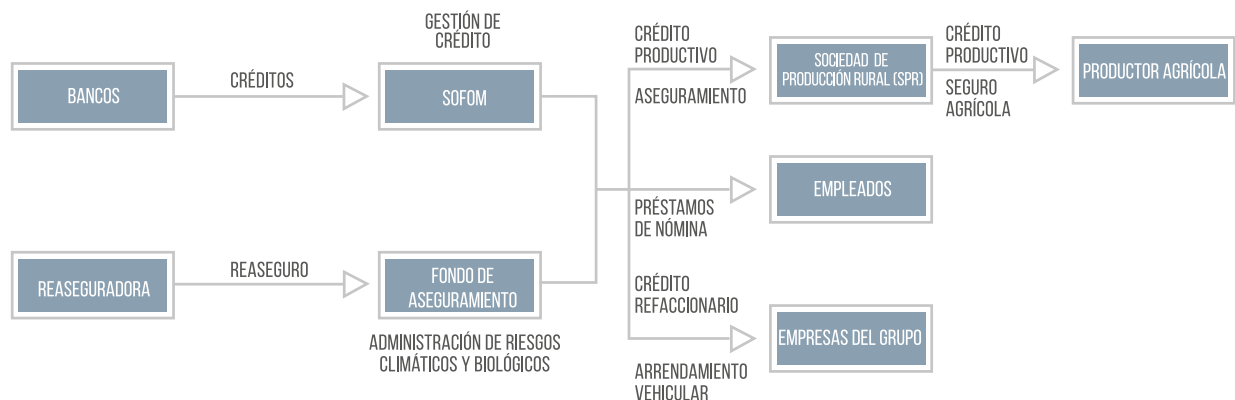
UNIDAD AGROINDUSTRIAL



UNIDAD DE ENERGÍAS RENOVABLES Y DERIVADOS















UNIDAD DE SERVICIOS FINANCIEROS



2.5 AVANCES Y RETOS EN EL ÚLTIMO AÑO

Los principales retos y avances que tuvieron las diferentes unidades de negocio en el 2016 fueron los siguientes:

UNIDAD DE NEGOCIO	SUBSIDIARIA	AVANCES
Agroindustrial		Se definió un programa formal de Investigación y Desarrollo con el fin de entender cuáles son las condiciones óptimas para incrementar la productividad de la higuerrilla en campo.
		Se logró arrancar la fase de extracción mecánica de aceite de ricino en la planta industrial.
Energías Renovables y Derivados		Se formó el consorcio AT Solar con Acciona Energía y se adjudicaron 180 MW de la segunda subasta de energía eléctrica.
		Se desarrolló un proceso para cultivar espirulina (tipo de alga) y producir ficocianina (pigmento azul) de calidad alimentaria.
Servicios Financieros		Se obtuvieron recursos considerables de créditos para apoyar la producción de higuerrilla.
		

UNIDAD DE NEGOCIO	SUBSIDIARIA	RETOS
Agroindustrial		Lograr los rendimientos necesarios de la higuera para nuestra operación en escala comercial.
		Cumplir con los parámetros de calidad y especificaciones de ICOA FSG (Asociación Internacional de Ricino, primer aceite de ricino del grado especial uno).
Energías Renovables y Derivados		Conocer las bases del nuevo mercado eléctrico nacional para identificar y poder aprovechar las oportunidades para Tuto Energy.
		Identificar el nicho de mercado para los posibles productos de Algenol.
Servicios Financieros		Desarrollar y ofrecer herramientas financieras eficientes y accesibles para sus clientes.
		

ENFOQUE DE **GESTIÓN**



Con el fin de dar a conocer a los empleados de BioFields el Modelo Corporativo de Sustentabilidad, durante el 2016 la Dirección de Sustentabilidad y Planeación Estratégica llevó a cabo sesiones de comunicación.


En estas sesiones se introdujo a los empleados a los conceptos generales de la sustentabilidad, la estrategia general de la compañía en esta materia, las generalidades del Modelo Corporativo de Sustentabilidad, así como sus elementos clave como la Política de Sustentabilidad y el Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad (SGCS).

Se impartieron cuatro sesiones, en las que participaron 25 empleados del Corporativo y 52 empleados de las subsidiarias Castor Fields y Castor Produkte.

Dichos elementos clave del Modelo Corporativo de Sustentabilidad se explican a continuación.

3.1 POLÍTICA CORPORATIVA DE SUSTENTABILIDAD


Establece compromisos, funciones y responsabilidades para lograr un buen desempeño en los cinco pilares de la sustentabilidad que hemos establecido: económico, social, ambiental, ético y gobierno corporativo.

	POLÍTICA	Código: BF-PL-SUS-001
	POLÍTICA CORPORATIVA DE SUSTENTABILIDAD	Versión: 1.0
		Página 1 de 3

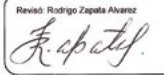
1. **Objetivos**
 - 1.1. BioFields, a través de esta Política, asume compromisos económicos, sociales, ambientales, éticos y de gobierno corporativo con sus Grupos de Interés que van más allá de las obligaciones legales de la compañía.
 - 1.2. BioFields promueve la dignidad de las personas para lograr su desarrollo integral con el propósito que puedan dar lo mejor de sí y contribuir al desarrollo sostenible de la compañía.
2. **Alcance**
 - 2.1. Esta Política es aplicable a todos los directivos y empleados de BioFields.
3. **Responsabilidades**
 - 3.1. Todos los directivos y empleados.
4. **Definiciones**
 - 4.1. BioFields: cada una de sus unidades de negocio y funciones.
 - 4.2. **Grupos de Interés:** Son todas y cada una de las entidades, organismos, instituciones o asociaciones (públicas o privadas, municipales, estatales, regionales, nacionales o internacionales, con o sin fines de lucro, etc.), así como las personas o grupos de personas (comunidades, empleados, clientes, familiares, accionistas, etc.), que están directa o indirectamente relacionados o interesados en las actividades o desempeño de BioFields.
 - 4.3. **Proveedor Estratégico:** Persona física o moral que por su naturaleza de proveeduría impacta directamente la operación del negocio de BioFields.
 - 4.4. **Socio Estratégico:** Persona física o moral que está directa o indirectamente vinculada con la cadena de valor de BioFields y es una pieza clave para su desarrollo.
 - 4.5. **Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad:** Es la forma de administración que a nivel BioFields articula de manera ordenada y estructurada el conjunto de documentos (políticas, procedimientos, programas, etc.) que guían las actividades de los directivos y empleados para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en materia de sustentabilidad y el logro de la satisfacción de nuestros Grupos de Interés.
5. **Lineamientos Generales**

Esta Política se engloba dentro de la estrategia corporativa de BioFields que coloca la sustentabilidad como el eje rector de nuestro Destino Estratégico de dejar en BioFields un legado 100% sustentable a las generaciones futuras a través de nuestro esfuerzo diario y enfoque organizacional.

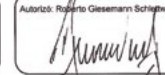
Elaboró: María Inés Nieves



Revisó: Rodrigo Zapata Alvarez



Autorizó: Roberto Giesemann Schlegelstein



LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA CORPORATIVA DE SUSTENTABILIDAD

Esta Política se engloba dentro de la estrategia de BioFields que coloca la sustentabilidad como el eje rector del sueño de dejar en la empresa un legado 100% sustentable a las generaciones futuras a través de nuestro esfuerzo diario y enfoque organizacional.

Al considerar la sustentabilidad como un elemento fundamental de la estrategia corporativa de BioFields, la compañía estará preparada para anticipar y comprender las tendencias de largo plazo, el efecto derivado del uso de recursos, así como atender las expectativas de sus grupos de interés.

Para BioFields, la sustentabilidad es satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de generaciones futuras, mediante un desempeño positivo en cinco pilares fundamentales: Económico, Social, Ambiental, Ético y Gobierno Corporativo.

A través de la Política Corporativa de Sustentabilidad, BioFields se compromete a:



Asimismo, para la consecución de sus objetivos y compromisos, BioFields considera que es imprescindible asegurar que proveedores y socios estratégicos se adhieran al cumplimiento de los cinco pilares de sustentabilidad, a los compromisos asumidos a través de esta política, y a los principios y valores plasmados en el Código Ético y Conducta de la compañía.

Esta Política Corporativa de Sustentabilidad fue publicada y comunicada en 2016 a todos los empleados de BioFields, como parte fundamental del establecimiento de una cultura de sustentabilidad.

3.2 SISTEMA DE GESTIÓN CORPORATIVO DE SUSTENTABILIDAD (SGCS)

De acuerdo con la Norma de Desempeño 1 de la Corporación Financiera Internacional, un Sistema de Gestión aplica un enfoque metodológico de la gestión de los riesgos e impactos de una manera estructurada y constante.

Un sistema de gestión permite a una compañía abordar eficazmente los riesgos y oportunidades económicas, sociales, ambientales, de ética y de gobierno corporativo.

BioFields ha creado y definido a su SGCS como la forma de administración que a nivel organizacional articula de manera ordenada y estructurada

el conjunto de documentos (políticas, procedimientos, programas, etc.) que guían las actividades de los directivos y empleados para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en materia de sustentabilidad y el logro de la satisfacción de sus grupos de interés.

Este sistema de gestión fue creado como un proceso dinámico y continuo, basado en el modelo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, usado por las compañías para lograr la mejora continua.

Asimismo, fue creado en consonancia con la escala y naturaleza de BioFields para promover un desempeño sólido y sostenible de los cinco pilares de la sustentabilidad.



Planificar: Establecer los objetivos y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la Política Corporativa de Sustentabilidad de BioFields.



Verificar: Hacer el seguimiento y medir los procesos respecto a la política, incluidos sus compromisos, objetivos y criterios operacionales, e informar los resultados.



Hacer: Implementar los procesos según lo planificado.



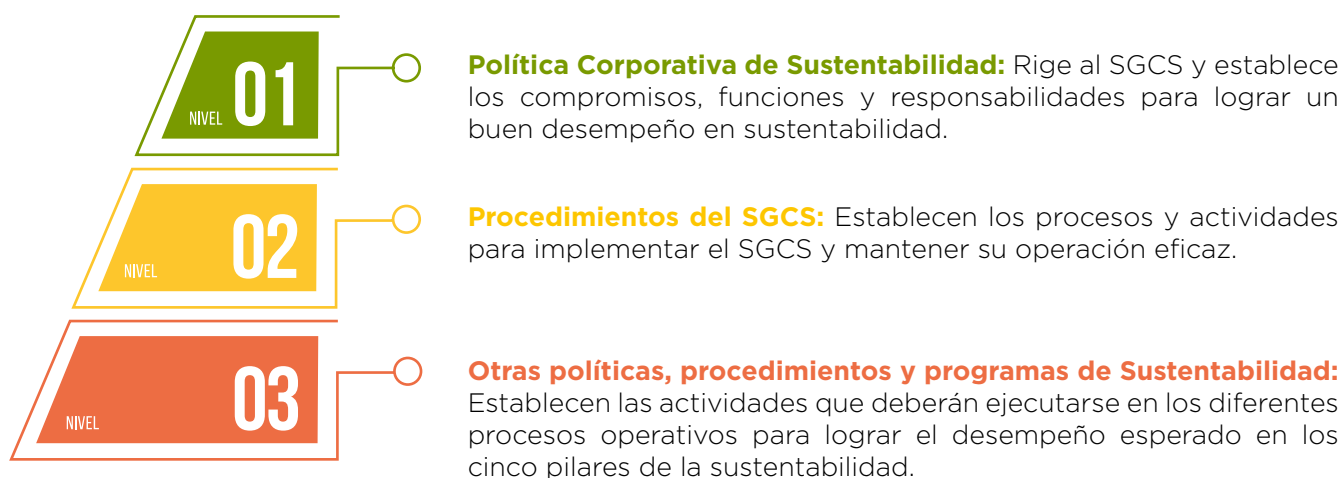
Actuar: Empezar acciones para mejorar continuamente.

BioFields ha determinado el alcance de la documentación en función del cumplimiento de las normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional, así como otros requisitos establecidos por la Norma ISO 9001:2008 (Sistemas de Gestión de Calidad) de la Organización Internacional de la Normalización.

El SGCS de BioFields está conformado por los diferentes tipos de documentos:

- **Políticas:** Proporcionan un marco de referencia y orientación en la manera de actuar de la compañía con respecto a la sustentabilidad.
- **Procedimientos:** Proporcionan información sobre cómo efectuar las actividades y los procesos operativos.
- **Programas:** Declaran los compromisos que se realizarán en materia de Sustentabilidad.

La estructura jerárquica documental del SGCS considera 3 niveles:



En el 2016 el SGCS contó con 39 documentos correspondientes a la operación de diferentes unidades de negocio y unidades de soporte y servicio de BioFields.

TEMA	POLÍTICAS	PROCEDIMIENTOS	PROGRAMAS	TOTAL	ÁREA RESPONSABLE
Sustentabilidad	1	-	-	1	Sustentabilidad y Planeación Estratégica
Sistema de Gestión	-	9	-	9	
Dirección General	-	4	-	4	
Riesgos	-	1	-	1	
Seguridad	1	5	-	6	
Jurídico	-	1	-	1	
Comunicación	2	1	-	3	Mercadotecnia y Asuntos Corporativos
Proveedores	-	2	-	2	Administración y Finanzas
Recursos Humanos	5	3	2	10	Recursos Humanos
Ética y Respeto	-	-	1	1	
Adquisición de Tierras	-	1	-	1	Castor Fields
Total	9	27	3	39	

Adicional a estos documentos, se generaron 44 documentos derivados de las políticas, procedimientos y programas que son importantes para la ejecución de las actividades.



Para cumplir con el objetivo estratégico de mantener un exitoso SGCS, BioFields implementará las políticas, procedimientos y programas en 2017, llevando a cabo las siguientes actividades:

- Comunicación de la ubicación de los documentos del SGCS a todo el personal de BioFields.
- Capacitación a todo el personal de BioFields sobre el contexto general del SGCS y su aplicación.
- Entrenamiento en procedimientos operativos al personal de las diferentes unidades de negocio y unidades de soporte y servicio de BioFields.
- Reforzamiento periódico en comunicación y entrenamiento en los documentos del SGCS que contribuya también a la creación de una cultura de sustentabilidad en la compañía.

Para lograr una implementación exitosa del SGCS, BioFields deberá asegurar el compromiso de todas las funciones y niveles de la compañía, bajo el liderazgo del Equipo Directivo.

3.3 MECANISMO PARA LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

BioFields llevará a cabo auditorías internas para determinar si el SGCS cumple con los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 y a las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional.

El mecanismo general para la evaluación del SGCS comprende desde la priorización de los procesos y áreas a auditar, hasta la presentación de resultados de la auditoría y monitoreo de las acciones correctivas.



Priorización de Procesos y Áreas a Auditar

Al menos una vez al año durante la etapa de planeación de sus actividades, BioFields deberá realizar un análisis para priorizar y determinar la frecuencia con la que deben auditarse los procesos y áreas del SGCS, con base en criterios establecidos (por ejemplo, cambios sustantivos de procesos o cumplimiento de objetivos).



Elaboración del Programa Anual de Auditorías

El programa de auditorías internas de BioFields deberá asegurar que por lo menos una vez al año se realice una evaluación a cada uno de los procesos.



Elaboración del Plan de Auditoría

El Plan debe incluir en primera instancia el objetivo y alcance de la auditoría interna, así como el auditor líder y su equipo auditor. BioFields asegurará que la selección de sus auditores sea objetiva e imparcial.



Preparación de la Auditoría

BioFields revisará la información necesaria con base en lo establecido en el Plan de Auditoría y preparará la Agenda de Auditoría y Lista de Verificación, la cual considera los requisitos del SGCS, el cumplimiento con estos requisitos y observaciones.

5 Desarrollo de la Auditoría Interna

BioFields aplicará las técnicas de auditoría correspondientes, con el propósito de reunir las evidencias objetivas necesarias. La evidencia podrá estar relacionada con resultados de auditorías anteriores, documentación del SGCS, quejas de los grupos de interés, entre otros.

6 Presentación de Resultados

Una vez realizado el Reporte de Auditoría, se presentarán las principales conclusiones, hallazgos, oportunidades de mejora, así como buenas prácticas detectadas.

7 Monitoreo de la Implementación de Acciones Correctivas

BioFields asegurará que su personal auditado determine e implemente las acciones correctivas necesarias derivadas de los resultados de la auditoría, iniciando así con el ciclo de mejora continua del SGCS.



Además de asegurarse de que se toman las acciones correctivas necesarias, BioFields aplicará métodos apropiados para el seguimiento y medición de los procesos del SGCS y alcanzar los objetivos y metas planificadas, así como lograr la mejora continua en materia de sustentabilidad.

ASPECTOS MATERIALES, COBERTURA Y GRUPOS DE INTERÉS



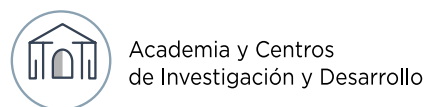
4.1 METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE LOS ASPECTOS MATERIALES

Uno de los primeros pasos para definir el contenido de un reporte de sustentabilidad es establecer la materialidad. De esta manera se identifican los temas clave que la compañía prioriza.

En este primer reporte de sustentabilidad, la materialidad se definió con base en los resultados de la debida diligencia ambiental y social que se llevó a cabo en 2015 - 2016 y en las normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional a las que BioFields ha decidido adherirse.

BioFields reconoce áreas de oportunidad y posibles riesgos para la compañía, así como las brechas existentes frente a estándares internacionales, por lo que su atención se considera prioritaria. Por ello, se identificaron ocho aspectos materiales más relevantes para la compañía, mismos que fueron validados y aprobados en su momento por el Equipo Directivo de BioFields.

ASPECTOS MATERIALES	DESCRIPCIÓN	GRUPOS DE INTERÉS
Salud y Seguridad	Que las operaciones no pongan en riesgo a los empleados y a las comunidades en las que operamos.	
Derechos Humanos y Prácticas Laborales	El apego de todas nuestras actividades con los derechos humanos y a las leyes de trabajo.	
Comunidades Indígenas	El respeto y colaboración con las comunidades.	
Huella Ecológica	La huella ecológica es la marca que la compañía deja en el planeta. Permite reconocer y entender el impacto que nuestras actividades tienen en el consumo de recursos naturales, con el fin de identificar áreas de oportunidad, elevar la competitividad en el mercado y dejar un legado sustentable.	
Gobierno Corporativo Ética	Que las gestiones de la compañía se realicen con responsabilidad, transparencia, efectividad, eficacia y con apego a las leyes.	
Conservación a la Biodiversidad	Se refiere al conocimiento del entorno para conocer los riesgos ambientales para su adecuada atención.	
Gestión Responsable de Proveedores	Que en todas las etapas de nuestra operación estemos alineados a los pilares de la Política de Sustentabilidad.	





Los principales retos para el Reporte de Sustentabilidad 2017 son:

- Incluir a la mayor cantidad de grupos de interés en la validación de la materialidad y realizar un análisis de la importancia o ponderación que cada uno le otorgue a los aspectos materiales. Esto permitirá a BioFields tener un mejor entendimiento del entorno en el que opera, además de visualizar el potencial impacto económico y/o reputacional en la compañía (por ejemplo, multas, infracciones, relaciones públicas, accidentes, entre otros).
- Ser proactivos en la interacción con los grupos de interés a través de canales de comunicación bilaterales, que permitan identificar riesgos, impactos potenciales e inquietudes en las comunidades, derivados de las operaciones de BioFields.

El concepto de materialidad o importancia relativa es utilizado en auditorías financieras para evaluar si la omisión o declaración falsa en cualquier asunto pudiera influenciar las decisiones económicas de los usuarios de los estados financieros, ya sean inversionistas, acreedores, gerentes o reguladores.

En el ámbito de la sustentabilidad, los temas materiales son aquellos que tienen o poseen el potencial de ocasionar un impacto negativo considerable en las operaciones de la compañía. Estos temas son importantes para un número sustancial de grupos de interés legítimos, y pueden ser influenciados significativamente por las acciones de la compañía.


4.2 GRUPOS DE INTERÉS E INTERACCIONES CON ELLOS

Los grupos de interés fueron seleccionados con base en las recomendaciones de la debida diligencia ambiental y social de 2015-2016 y de las normas de desempeño del IFC.

Como compañía sustentable BioFields tiene una visión de colaboración de largo plazo con sus grupos de interés. Una relación transparente, ética, colaborativa y constante es indispensable para el fortalecimiento de las relaciones bilaterales y, por ende, para el crecimiento de BioFields en el mercado.

Cabe mencionar que es posible que los grupos de interés y la relación con ellos vaya cambiando, ya que la compañía está en constante evolución.

A continuación, se describe el tipo de interacción que se ha tenido con los diferentes grupos de interés, los medios por los cuales se está en contacto con ellos y el área encargada de realizar el enlace.

GRUPO DE INTERÉS	INTERACCIÓN	CONECTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE
 Empleados	<ul style="list-style-type: none"> ● La interacción de la compañía con los empleados es constante y a través de múltiples medios, BioFields está abierto a evaluar las propuestas de sus empleados para mejorar continuamente la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-mail ○ Teléfono ○ Reuniones ○ Encuestas ○ Presentaciones ○ Capacitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos

GRUPO DE INTERÉS	INTERACCIÓN	CONECTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE
 <p>Comunidades y Productores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se desarrolló un modelo de adquisición de tierras, lo que permitió involucrar a las comunidades agrícolas locales en el proyecto de siembra y cosecha de higuierilla. ● Se realizaron reuniones explícitas con los líderes de las Comunidades Yaqui, abriéndose un canal de comunicación permanente. ● Se generaron lazos con la comunidad aledaña a la planta de extracción de aceite de higuierilla. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Correo electrónico ○ Reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Sustentabilidad y Planeación Estratégica ● Gerencia de Castor Fields ● Gerencia de Castor Produkte
 <p>Sociedad en General</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se rediseñó la página web de BioFields, para ofrecer información actualizada y más accesible para el público. ● Se creó el Mecanismo de Atención al Público*, con la intención de centralizar, canalizar y responder de manera expedita y estandarizada las peticiones de la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teléfono ○ Correo electrónico ○ Página web ○ Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Asuntos Corporativos y Mercadotecnia ● Recursos Humanos <p>*Este mecanismo se encuentra en implementación.</p>
 <p>Clientes, Socios y Proveedores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● BioFields estuvo en constante contacto y colaboración con sus socios y proveedores estratégicos: Kaiima, Evogene, Helm, Acciona, Algenol, Reliance, GOG y Archangel, entre otros. ● Los grupos de clientes se irán definiendo conforme BioFields vaya teniendo presencia comercial en el mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teléfono ○ Correo electrónico ○ Reuniones ○ Videoconferencias 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General ● Equipo Directivo ● Unidades de negocio involucradas
 <p>Sector Público</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● BioFields trabaja de cerca con entidades gubernamentales como la Secretaría de Energía (SENER), Comisión Reguladora de Energía (CRE), Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) para desarrollos de energía fotovoltaica. La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA), el Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) en México para detonar la producción nacional de higuierilla. ● De forma similar, BioFields ha entablado esquemas de colaboración con el Departamento de Energía de los Estados Unidos de América (EUA), buscando impulsar la producción a escala comercial biocombustibles. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teléfono ○ Correo electrónico ○ Reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General
 <p>Academia y Centros de Investigación y Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se realizaron actividades de extensión académica para dar a conocer las bondades que ofrece la producción de higuierilla (por ejemplo, Universidad del Tecnológico de Monterrey, Universidad La Salle del Norte). ● Por otro lado, también se estableció un convenio con el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) para conocer la tolerancia salina de la higuierilla. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teléfono ○ Correo electrónico ○ Página web ○ Visitas ○ Presentaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General

Frecuencia de a interacción con los grupos de interés:

- Constante
- Periódica (semanal, mensual, bimestral, trimestral o semestral)
- Anual

SALUD Y SEGURIDAD



La Organización Internacional del Trabajo estima que cada año mueren en el mundo más de 2 millones de personas debido a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, por lo que es necesario fortalecer los programas existentes en materia de salud y seguridad en todos los sectores.

BioFields ha implementado diversas iniciativas en sus unidades de negocio a través de tres elementos fundamentales que son información, conocimiento y compromiso, y que tienen como común denominador la prevención.

En lo que se refiere a información, la compañía trabaja en la identificación de los riesgos laborales que sus actividades pueden representar, para conocerlos y poder gestionarlos adecuadamente. Asimismo, se cuenta con programas de capacitación y adiestramiento permanente con el objetivo de fortalecer los conocimientos de los trabajadores sobre sus labores cotidianas y los riesgos que conllevan, así como sus condiciones laborales, derechos y obligaciones.

Estos programas se irán aplicando en toda la compañía gradualmente. Durante esta primera etapa se enfocaron los esfuerzos a la unidad de negocio Agroindustrial, que es la que tuvo operaciones considerables en el 2016.

5.1 CORPORATIVO

El corporativo de BioFields se ubica en la Ciudad de México y concentra las actividades de las unidades de negocio de Servicios Financieros y de Energías Renovables y Derivados, así como de las áreas que dan servicio y soporte a toda la compañía.

Durante 2016, se contó con un total de 82 empleados con actividades de oficina que tradicionalmente son clasificadas como de bajo riesgo, pero que BioFields busca atender con el mismo interés, rigor y cuidado con el que se consideran en cualquier otro sitio.

Por último, se busca fomentar el compromiso de la totalidad de los empleados en todos los niveles y unidades de negocio y servicio, mediante la implementación de estrategias participativas para la prevención y la adopción de conductas seguras tanto en lo individual como en lo colectivo.

El objetivo de BioFields es que los empleados logren alcanzar un estado de salud en la definición más amplia de este concepto que, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, es incrementar la capacidad para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida, a través de un ambiente y condiciones generales de trabajo seguras.



En este sentido, una prioridad para la compañía es fomentar la mejora continua en todo lo relacionado con salud y seguridad, para garantizar tanto su competitividad, como el bienestar de sus empleados, por lo que estos temas se han incorporado como un elemento fundamental de la estrategia de desarrollo y de la cultura laboral de la compañía en las unidades de negocio que la integran y en cada una de sus instalaciones.

Es por esto que se han desarrollado múltiples acciones orientadas a la prevención y a la capacitación en lo que se refiere a salud y seguridad en el edificio que alberga las oficinas corporativas y con el personal que ahí labora.

A través de la contratación de empresas especialistas se llevaron a cabo diversos estudios enfocados principalmente a la prevención de riesgos, por medio de su identificación y adecuado manejo, con base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Metrología y Normalización, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que existen en la materia.

Dichos estudios han tenido como objetivo incrementar el conocimiento del entorno y las instalaciones en las que se desarrollan las actividades de los empleados de las oficinas corporativas, así como poner a su disposición la información necesaria para enfrentar situaciones de emergencia.

Entre los estudios que se han desarrollado se encuentran los siguientes:

- Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo - Funciones y Actividades (NOM-030-STPS-2009), el cual incluyó aspectos como:
 - Análisis estadístico de riesgos de trabajo
 - Detección de factores de riesgo
 - Análisis de problemas de salud
 - Mapeo de riesgos
 - Designación al área de Recursos Humanos como responsable de servicios preventivos y medicina en el trabajo
 - Propuesta del Programa Preventivo de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Condiciones de Seguridad, Prevención y Protección Contra Incendios (NOM-002-STPS-2010) en el que se describen los puntos:
 - Clasificación de grado de riesgo por áreas
 - Medidas contra incendio
 - Plan de Atención de Emergencia y procedimientos de alertamiento
 - Brigada contra incendio
 - Programa de simulacros y revisión de extintores
- Condiciones de Iluminación en los Centros de Trabajo (NOM-025-STPS-2008), que incluyó el desarrollo de un estudio de iluminación para evaluar las instalaciones del corporativo de BioFields.

Además, se cuenta con un Programa Interno de Protección Civil para las oficinas corporativas, el cual contempla el fortalecimiento y la generación de capacidades del personal en materia de seguridad, por lo que durante el 2016 se tuvieron las siguientes actividades:

- Formación de una brigada multipropósito que incluyó capacitaciones en primeros auxilios, evacuación, búsqueda y rescate, así como prevención y combate de incendios a cinco brigadistas del corporativo avalados por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), conforme a la NOM-002-STPS-2010 Condiciones de seguridad-prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- Capacitación a personal en colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías (NOM-26-STPS-2008). También se formó la Comisión de Seguridad e Higiene del Corporativo de BioFields, conforme a la NOM-019-STPS-2011 Constitución, integración, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene, estableciendo los lineamientos para las actividades y funciones de los integrantes de dichas comisiones, así como el programa de recorridos de verificación.

En 2016 se llevó a cabo un recorrido de verificación para la detección de condiciones y actos inseguros, en el que no se tuvieron hallazgos.

Asimismo, la compañía fue parte de un simulacro de sismo e incendio, en el que intervinieron las cuatro torres del edificio en el que se encuentran las oficinas corporativas y en el que se pudo comprobar el compromiso del equipo de BioFields, tanto en lo que se refiere a los empleados que participaron en el ejercicio como a los miembros de las brigadas.

Dada la creciente actividad que hubo en la unidad de negocio Agroindustrial en el 2016, ahí se enfocaron las acciones operativas, por lo que en las siguientes líneas se describen algunas de sus principales actividades y resultados en materia de salud y seguridad.

5.2 UNIDAD AGROINDUSTRIAL

Al igual que en el corporativo, en la unidad Agroindustrial se ha hecho un especial énfasis en la creación de capacidades y fortalecimiento del personal en los temas contemplados dentro del marco normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo, a través de las NOM que determinan las condiciones mínimas para la prevención de riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

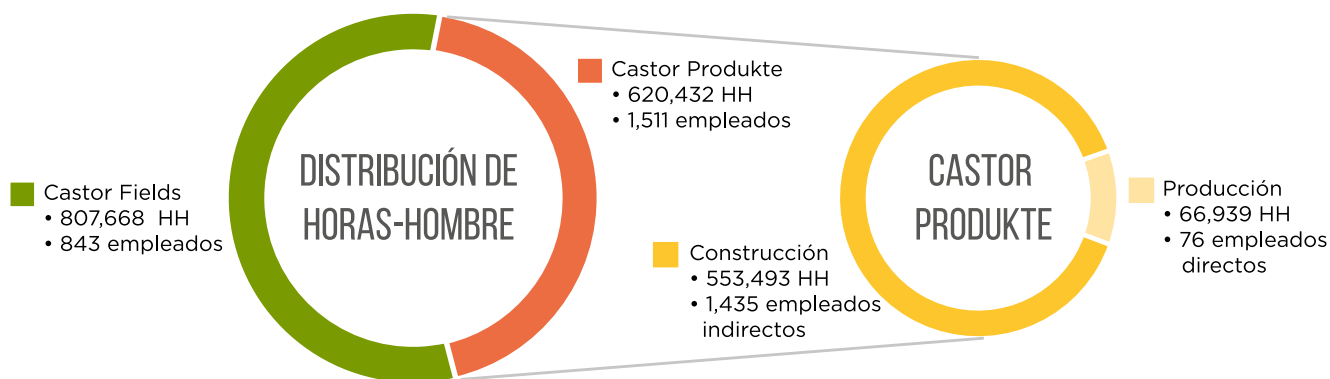
En este sentido, se han llevado a cabo cursos específicos orientados al conocimiento de la normatividad en la materia en las principales actividades operativas, con el objetivo de que todo el personal conozca los riesgos a los que está expuesto y sepa los elementos esenciales tanto para su manejo como para garantizar su protección personal.



Una gran parte de esta capacitación ha sido impartida con recursos internos, a través del personal del área de Seguridad, Salud y Protección Ambiental (SSPA) pero también se ha contado con expertos de instituciones especializadas como el cuerpo de bomberos y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El personal ha demostrado un gran entusiasmo en participar en las actividades propuestas para su formación y un fuerte compromiso en implementar su aprendizaje cotidianamente, lo que ha influido en los resultados en materia de salud y seguridad que se describen en las siguientes líneas.

A lo largo de la cadena de suministro para la producción de aceite de ricino, en Castor Fields y Castor Produkte se crearon 2,354 empleos durante el año. En el proceso agrícola se generaron 843 empleos (incluidos empleos temporales), mientras que en la etapa de construcción de la planta de extracción de aceite de ricino fueron 1,435 y en la operación y mantenimiento de la misma 76, lo que equivale a 4 millones de horas hombre (HH) que se desarrollaron sin fatalidades, considerando la jornada de 8 horas por día.



Con el objetivo de fortalecer la cultura de prevención y buscando asegurar que todos los empleados puedan realizar sus actividades de manera segura y a su vez disminuir los incidentes laborales, en la unidad Agroindustrial se han diseñado programas de capacitación continua.

Se realiza de manera permanente una Reunión de Inicio de Jornada (RIJ), en la que todos los días al empezar las actividades se abordan temas de seguridad, salud, alimentación y activación física en un periodo de 5 a 10 minutos.

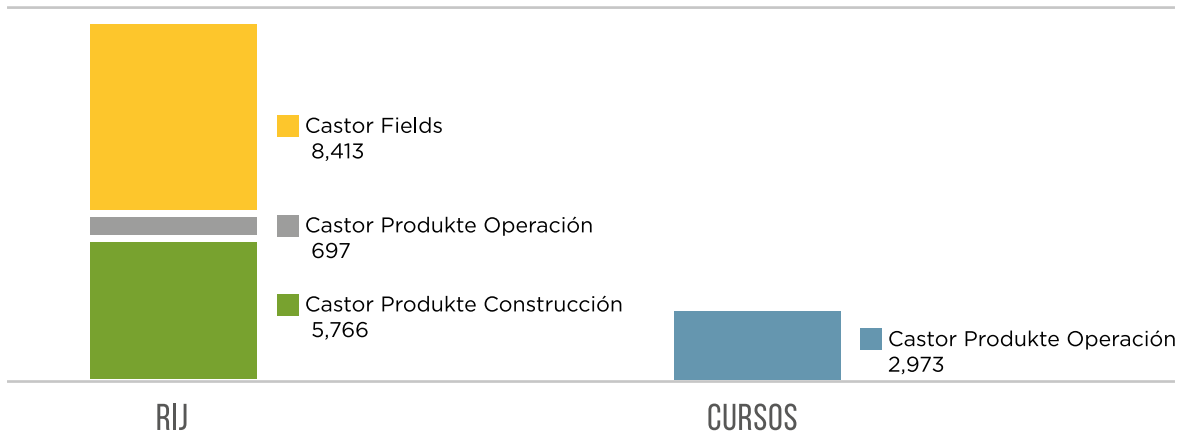
Durante las RIJ, el área operativa de Castor Fields dedicó 8,414 horas a capacitación, Castor Produkte 5,766 horas durante su etapa de construcción y en la etapa de operación 697 horas, lo que suma un total de 14,877 horas dedicadas a la formación de capacidades del personal de estas unidades de negocio.



Las RIJ son el espacio más importante de capacitación en la unidad de negocio Agroindustrial porque ahí se aborda una amplia variedad de temas que cubren aspectos generales de salud, seguridad y bienestar personal, que buscan garantizar las condiciones adecuadas para la operación y al mismo tiempo contribuir a mejorar el desempeño de los trabajadores a través de su cuidado y protección.



HORAS HOMBRE EN CAPACITACIÓN



Sin embargo, también se promueven otros espacios para la formación y fortalecimiento de capacidades del personal. Uno de ellos es la impartición de cursos relacionados con las actividades específicas de los trabajadores, que por ahora se han concentrado en la planta de procesamiento de aceite, ya que como se ha mencionado tuvo la mayor cantidad de actividades operativas en la compañía.

Cabe destacar que del total de horas de capacitación en Castor Produkte, 2,973 horas fueron impartidas con recursos internos a través del personal del área de Salud, Seguridad y Protección Ambiental (SSPA) y del Servicio Médico.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE CASTOR PRODUKTE

CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES	RECURSOS
Inducción a la Seguridad	86	Interno SSPA
NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios	68	Interno SSPA
NOM-004-STPS-1999 Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria	58	Interno SSPA
NOM-006-STPS-2014 Manejo y almacenamiento de materiales	60	Interno SSPA
NOM-009-STPS-2011 Trabajos en altura	66	Interno SSPA
NOM-011-STPS-2001 Ruido	26	Interno SSPA
NOM-017-STPS-2008 Equipo de protección personal	58	Interno SSPA
NOM-020-STPS-2011 Recipientes sujetos a presión y calderas	65	Interno SSPA
NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad	52	Interno SSPA
NOM-027-STPS-2008 Soldadura y corte	52	Interno SSPA
NOM-029-STPS-2011 Mantenimiento de instalaciones eléctricas	58	Interno SSPA
Manejo, transporte y almacenamiento seguro de sustancias químicas	66	Interno SSPA

PROGRAMA DE CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

CURSOS IMSS	PARTICIPANTES	RECURSOS
Formación de técnicos	19	Externo IMSS
Brigadas de Protección Civil	10	Externo IMSS
Manejo seguro de sustancias	12	Externo IMSS

BRIGADAS

CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES	RECURSOS
Primeros auxilios	46	Interno Servicio Médico
Brigada contra incendio	55	Interno Servicio Médico
Brigada de evacuación	51	Interno Servicio Médico
Brigada de búsqueda y rescate	58	Interno Servicio Médico
NOM-020-STPS-2011 Recipientes sujetos a presión y calderas	19	Externo Consultor
EPP de equipo contra incendio	18	Externo Bomberos
Taller de elaboración de análisis de riesgo por trabajo	19	Interno SSPA
Mapa de procesos	9	Interno SSPA
Reglamento del uso de transporte	21	Interno SSPA
Capacitación para operación de mini cargador	10	Externo Proveedor



Se ha podido constatar que a través de los programas de capacitación se ha logrado generar una mayor conciencia y cuidado entre los empleados de esta unidad de negocio ya que se tiene un número bajo de incidentes y cero fatalidades relacionadas con el trabajo.

Durante la construcción de la planta Castor Produkte tuvo cinco eventos clasificados como reportables, que son aquellos en lo que se requiere atención médica, hospitalización, pérdida parcial de la jornada, o pérdida de días laborales por incapacidad.

Con esta información y de acuerdo con la metodología de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), el índice total de incidentes reportables para la etapa de construcción resultó de 1.8, considerando un promedio diario de 700 trabajadores indirectos durante el 2016. Este índice relaciona el número de empleados y el número de horas laboradas en una empresa, con el promedio de horas trabajadas por 100 empleados, con un promedio de 40 horas por semana durante un período de 50 semanas para poder tener una comparación del desempeño en lo que se refiere a seguridad con independencia del tamaño de la compañía a la que se refiera.



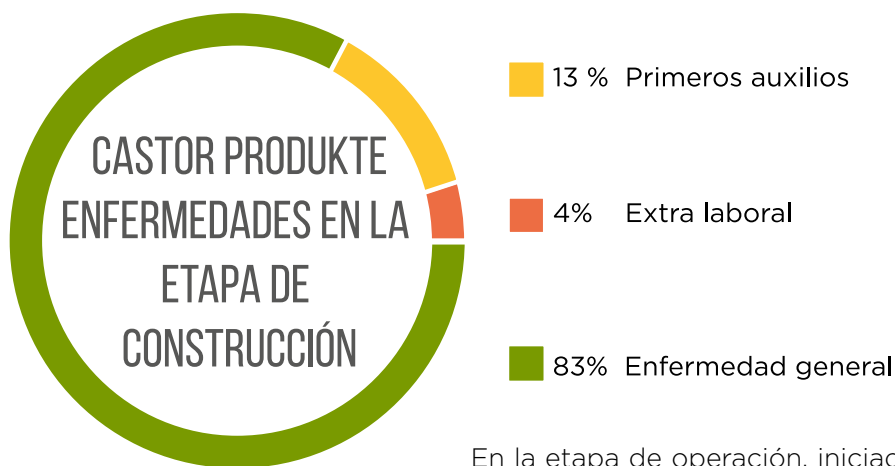
Los datos disponibles para el sector de la construcción en Estados Unidos de América indican que los últimos años, dicho índice se ha mantenido en un promedio de 2, lo que permite concluir que las acciones puestas en marcha en Castor Produkte fueron adecuadas, ya que no se superó el promedio de ese país, reconocido por su estricta normatividad.



En el futuro se buscará generar otros indicadores que se enfoquen en la prevención e identificación de acciones o factores que podrían generar riesgos y no solo en las consecuencias o eventos ya ocurridos, por lo que se está trabajando en la integración de un sistema de prevención basado en el comportamiento humano.

En lo que se refiere a salud, debido al tipo de labores que se realizan en Castor Produkte, que involucran un mayor riesgo, esta unidad de negocio cuenta con servicio médico permanente.

Durante la etapa de construcción dicho servicio incluyó una ambulancia y un paramédico que otorgó en promedio 315 consultas, de las cuales el 83% fueron por enfermedad general, el 13% corresponde a casos de primeros auxilios y 4% corresponde a padecimientos extra laborales.



En la etapa de operación, iniciada en el segundo semestre del 2016 Castor Produkte contó con un consultorio, una ambulancia, un médico en turno mixto y un paramédico por turno. Se realizaron evaluaciones médicas de ingreso al personal técnico, permitiendo identificar condiciones de salud a través de las pruebas de química sanguínea, espirometría, audiometría, rayos X de tórax, agudeza visual y valoración médica general.



En BioFields los trabajadores son un recurso muy importante y valioso, por lo que fomentar una cultura de trabajo saludable y seguro, no es solo una cuestión de responsabilidad social sino también una estrategia económica y una manera de asegurar la competitividad de la empresa, al garantizar la continuidad de las operaciones, la reducción de costos innecesarios por lesiones, enfermedades o incapacidades que podrían ser prevenidas, así como la formación y retención de talento.



El principal reto de la compañía para 2017 en lo que se refiere a salud y seguridad es diseñar e implementar un Programa General de Capacitación en la materia, que abarque todas las unidades de negocio y el corporativo y que permita estandarizar la capacitación y los conocimientos de los empleados en los aspectos mínimos necesarios de manejo y prevención de riesgos, así como en temas de bienestar general y condiciones de trabajo.

- Se buscará ir más allá de los temas de aplicación obligatoria y ampliar el alcance de la formación para poder incluir otros aspectos importantes, siempre bajo un enfoque que permita crear una cultura de prevención y manejo de riesgos que se incorpore a la vida cotidiana de los trabajadores.
- De igual forma, cada unidad de negocio y el corporativo deberán contar con un programa anual de capacitación en aspectos específicos de sus actividades. Se buscará contar con evaluaciones médicas periódicas, pláticas de medicina preventiva y cuidado personal para todos los trabajadores y sus familias.
- Asimismo, se buscará actualizar, desarrollar y difundir las políticas y procedimientos más relevantes de salud y seguridad bajo normas y estándares nacionales e internacionales para crear y reforzar la cultura de prevención y cuidado.



DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES



El respeto y la protección a los derechos humanos son temas de gran importancia para BioFields desde el inicio de sus actividades. Como parte del compromiso en la materia y hacia sus trabajadores, en 2016 se definieron los lineamientos necesarios para un adecuado establecimiento de relaciones de empleo con sus trabajadores.

Estos lineamientos van más allá de una contratación apegada a la normativa laboral vigente en México, brindando ofertas laborales accesibles y en igualdad de oportunidades a candidatos que formen parte de grupos vulnerables.

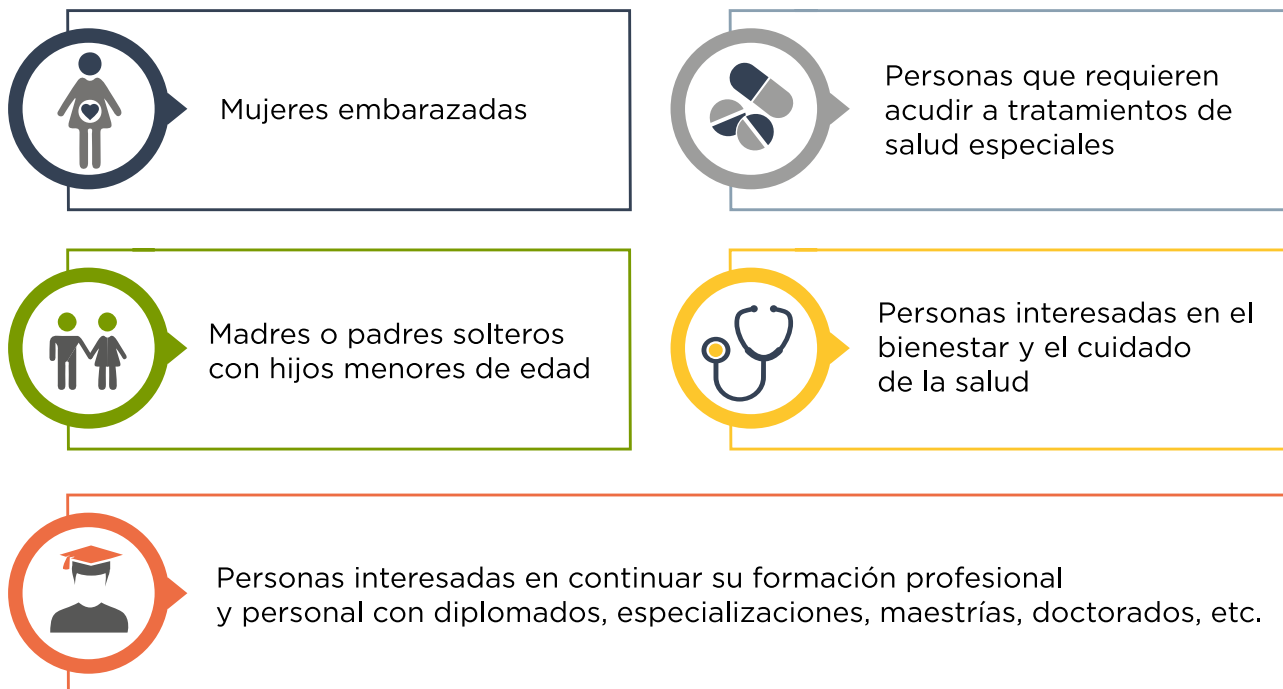
Con estos lineamientos y con su programa de Empresa Incluyente, BioFields busca basar sus relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminar en ningún aspecto de la relación de empleo, incluidos los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

En 2016 no se reportaron casos referentes a discriminación por parte del Comité de Ética de BioFields.

Los grupos vulnerables son grupos de interés que tienen dicha condición derivado de factores tales como pobreza o carencia económica, dependencia de recursos naturales únicos, nivel de alfabetización, cultura, discapacidad física o mental, origen social o cualquier otro similar.



Asimismo, para lograr un bienestar integral de los empleados, en 2016 BioFields definió los lineamientos del Programa Vida Laboral Balanceada, el cual busca contribuir con una estructuración de la actividad laboral en BioFields de modo que favorezca una vida balanceada para empleados beneficiarios:



Durante el 2016 BioFields estableció una iniciativa para fomentar la lactancia materna, reconociéndola como un derecho de los niños, niñas y madres, la cual representa además grandes ventajas en su salud y bienestar.

La compañía se ha alineado con la política nacional lanzada por la Secretaría de Salud con el objetivo de establecer las facilidades que permitan iniciar y sostener la lactancia materna por los periodos recomendados internacionalmente.

En México los índices de lactancia materna se han ido reduciendo en la última década y es necesario revertir esta tendencia, ya que hoy solo uno de cada siete niños es amamantado, debido principalmente a que las madres trabajadoras no pueden continuar haciéndolo una vez reiniciadas sus actividades laborales.



LOS PRINCIPALES RETOS QUE TENDRÁ **BIOFIELDS** EN 2017 EN MATERIA DE **DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES SON:**

- Implementación e institucionalización de los lineamientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para garantizar el respeto a los derechos humanos de los candidatos y empleados de BioFields. Los lineamientos abarcan aspectos como la no discriminación, diversidad e igualdad de oportunidades, no contratar trabajo infantil y trabajo forzoso, entre otros.
- Creación y formalización de programas de capacitación y desarrollo del personal, promoción académica y profesionistas en desarrollo, que permitan a los empleados de BioFields obtener los conocimientos, las habilidades y las actitudes para mejorar el desempeño de sus actividades en el trabajo, con ayuda de herramientas adecuadas.
- La creación de una cultura de respeto en el trabajo es un proceso gradual. Este año se creó el Comité de Ética y se puso en marcha un proceso anual para que todos los empleados reafirmen su conocimiento en la materia. BioFields diseñará programas y mecanismos específicos para sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia e impacto que tiene el respeto en la productividad de la empresa y la creación de un ambiente laboral ejemplar.
- Fortalecimiento del Programa de Evaluación de Desempeño que permita a los colaboradores de BioFields no sólo obtener retroalimentación sobre el desarrollo y ejecución de sus actividades, sino también establecer un plan de carrera dentro de la compañía.
- Implementación de una política de Equidad Salarial que funcione como marco de acciones y lineamientos que garanticen un salario justo y acorde a las funciones y responsabilidad que correspondan al puesto y desempeño que tiene cada empleado de BioFields.
- Conocimiento y mejora del clima laboral en BioFields a través de la aplicación de encuestas periódicas a los empleados y elaboración de estrategias y planes de acción que permitan mejorar las condiciones de trabajo a través del fortalecimiento del liderazgo, el desempeño, la satisfacción y el compromiso de todos los colaboradores de BioFields.
- Extensión de los lineamientos establecidos por BioFields en materia de derechos humanos y prácticas laborales a los proveedores y/o socios estratégicos, como partícipes en la cadena de valor de BioFields, con el objetivo de que se adhieran a ellos.
- Mejora de las condiciones en lo que se refiere a infraestructura en las instalaciones de la compañía, con el fin de brindar los espacios y ambientes adecuados a las empleadas de BioFields para la extracción y conservación de leche durante los horarios de trabajo.

COMUNIDADES INDÍGENAS



El Estado de Sonora es de gran importancia para BioFields, ya que ahí se ubican las operaciones más importantes de las unidades de negocio Agroindustrial y de Energías Renovables y Derivados. Por ello, desde sus inicios la compañía ha estudiado las comunidades indígenas que se ubican en Sonora y hoy reconoce a la **Comunidad Indígena de los Yaquis** como uno de sus grupos de interés.

BioFields ha establecido como una de sus prioridades, alinear su desarrollo y objetivos con la promoción del bien común en todas las comunidades en las que se establezca. En este sentido es fundamental contar con un plan de relacionamiento apropiado con estas comunidades indígenas y pueblos originarios para promover su crecimiento económico y mitigar los posibles impactos causados por sus proyectos.

Los principales riesgos identificados para BioFields en lo que se refiere a comunidades indígenas están relacionados con la potencial falta de comunicación. De no atenderse positivamente, estos riesgos podrían traducirse en protestas, bloqueos, así como en el descontento general, situaciones que pueden evitarse a través del establecimiento de mecanismos de participación e información social.

Para mitigar estos riesgos, en 2016 BioFields ha definido lineamientos de relacionamiento específicos. Estos permiten contribuir a la creación de valor compartido con las comunidades indígenas. Asimismo, se crearon lineamientos para garantizar transacciones libres y voluntarias en la adquisición de tierras.

De acuerdo con la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), los Yaquis son un grupo indígena identificado como Yoremes y se encuentran dentro de los siguientes municipios de Sonora:

- Guaymas
- Cajeme
- Alamos
- Huatabampo
- Navojoa
- Bácum
- Empalme
- Quiriego
- Etchojoa

Si bien, la población Yaqui habla español y su lengua materna pertenece al sistema lingüístico cahíta o yuto azteca, de acuerdo con la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad, en los municipios en donde tiene presencia BioFields, se habla yaqui, seguido del mayo.



7.1 RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES INDÍGENAS

En 2016, BioFields creó la **Política Corporativa de Relacionamento con Comunidades Indígenas**, la cual busca fomentar una comunicación transparente, inclusiva, continua, oportuna, veraz, con escucha activa, igualdad de trato y apropiada con las comunidades indígenas.

Dicha comunicación será siempre conforme a la ley y en pleno respeto de sus derechos humanos, tradiciones, costumbres, comportamientos, ceremoniales de interacción, protocolos para la toma de decisiones, creencias y liderazgos reconocidos, procurando vías de diálogo que faciliten la comunicación bilateral y permanente.

Los principales lineamientos que establece la Política de Relacionamento con Comunidades Indígenas son:

- Compartir con las comunidades indígenas o pueblos originarios, de manera oportuna y anticipatoria, los potenciales impactos del negocio de BioFields sobre ellos y, a través de los medios culturales apropiados, realizar con ellos las gestiones que sean necesarias.
- Dedicar, de manera eficiente y eficaz, los recursos necesarios al establecimiento proactivo, permanente y sistemático de vías fluidas de diálogo con dichas comunidades acorde con su perfil particular y tomando siempre en consideración sus expectativas, inquietudes y necesidades.
- Respetar, de manera recíproca, los acuerdos y decisiones adoptados en el marco de las relaciones continuas y de buena fe establecidas entre BioFields y las comunidades indígenas o pueblos originarios.
- Asegurar un mecanismo que permita atender, de manera oportuna y adecuada, todas las solicitudes de información, así como las preocupaciones, inquietudes o sugerencias que en cualquier momento deseen plantear las comunidades indígenas o pueblos originarios.

- Impulsar oportunidades de beneficio y desarrollo alineados a la creación de valor compartida y en pleno respeto de sus costumbres y tradiciones.

En años recientes, BioFields ha mantenido entrevistas y reuniones formales con representantes y productores de la comunidad Yaqui por lo menos una vez por año, con el objetivo de conocer su percepción y expectativas del proyecto agroindustrial de la compañía.



En 2016 se llevó a cabo una visita a la comunidad Yaqui, en la que además del personal de BioFields, asistieron dos representantes de sustentabilidad del Banco de Desarrollo Alemán (KfW), mismos que fueron clave en la identificación de áreas de oportunidad en la materia, así como las acciones necesarias para atenderlas.



Como parte de las acciones a realizar en 2017, BioFields buscará difundir, aplicar y monitorear cabalmente la correcta implementación de la Política de Relacionamento con Comunidades Indígenas, poniendo en práctica los lineamientos establecidos, y asegurará su cumplimiento por parte de todos los empleados.

7.2 ADQUISICIÓN DE TIERRAS

Reconociendo el carácter vulnerable de las comunidades indígenas y pueblos originarios, y retomando el potencial riesgo de descontento inherente a los procesos de negociación de tierras con las comunidades, BioFields definió los **lineamientos para garantizar transacciones libres y voluntarias en la adquisición de tierras**, bajo un esquema de total respeto a los derechos humanos.

Este procedimiento tiene como objetivo principal garantizar transparencia y claridad durante el proceso de adquisición de tierras con terceros, especialmente grupos vulnerables, con el objetivo de lograr su consentimiento libre y voluntario para la firma de contratos de BioFields, así como minimizar cualquier impacto social y económico que pudiera generarse sobre los mismos, derivado de la adquisición.

Los principales aspectos que se consideran en el procedimiento son:

- Ubicación cartográfica de potenciales hectáreas de tierra disponibles en las zonas geográficas que correspondan según el modelo de negocio de BioFields.
- Establecimiento de un tabulador de precios por hectárea de tierra o por ciclo de cultivo previamente establecido, considerando: los niveles de precios existentes de mercado, el contexto coyuntural de oferta y demanda, las regulaciones existentes en la materia y el tipo de suelo.
- Atención al productor y otorgamiento de información sobre el proceso de adquisición de tierras de BioFields, entregando una lista de consideraciones para la adquisición.
- Realización de visitas y evaluaciones técnicas que sean necesarias como parte de la adquisición de tierras, así como del área legal y regulatoria para la evaluación correspondiente.
- Presentación de manera formal, clara, transparente y acorde a sus características, de la oferta con las condiciones

económicas, con apego a lo establecido en el Código de Ética y Conducta de BioFields.

- Recopilación y validación de las evidencias que acrediten la propiedad y derechos según el régimen de propiedad que corresponda, así como toda la documentación requerida para la formalización del contrato.
- Formalización del contrato y apertura de un canal de comunicación destinado a los productores en caso que necesiten expresar alguna preocupación, queja o inquietud sobre el proceso de adquisición de tierras.

En el 2016, se llevaron a cabo 36 contratos de arrendamiento agrícola con productores de la comunidad indígena Yaqui.



Con el fin de materializar estos lineamientos y formalizar la actuación del personal con respecto al proceso de adquisición de tierras, BioFields buscará realizar las siguientes acciones por lo menos seis meses antes de que la compañía vuelva a promover la producción comercial de higuera:

- Capacitación al personal de BioFields en el proceso de adquisición de tierras, cuyas actividades estén relacionadas con éste.
- Monitoreo y creación de planes de acción que permitan asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas en el proceso operativo.
- Establecimiento de mecanismos de registro y control que permitan conocer la calidad de las tierras adquiridas, así como los contratos celebrados con los productores, incluyendo aquellos que pertenezcan a la comunidad Yaqui.

HUELLA ECOLÓGICA

08

Desde su creación, BioFields ha buscado conducir todas sus actividades bajo un estricto apego a principios de respeto, cuidado y protección a los recursos naturales, y se ha caracterizado por la búsqueda de nuevas alternativas tecnológicas que permitan generar valor y bienestar sin comprometer su aprovechamiento responsable. Esto se ve claramente reflejado en la naturaleza de los negocios de energía, biocombustibles y aceites vegetales en los que participa BioFields.

El concepto de **huella ecológica** relaciona las superficies biológicamente productivas existentes en la tierra (bosques, océanos, tierras agrícolas, terrenos y costas) con las hectáreas requeridas para poder producir todo lo que se consume en la vida cotidiana y absorber los desechos generados.

Medir la huella ecológica de BioFields ayudará a conocer la marca que la compañía deja en el planeta, así como reconocer y entender el impacto que tienen sus actividades en el consumo de recursos naturales. Esto en sí mismo ya es un buen inicio, pero BioFields aspira a ir más lejos.

Durante el 2016 se puso en marcha una nueva iniciativa que permitirá medir por primera vez en la historia de la compañía la presión que ejercen sobre el planeta todas sus actividades.

Esto se realizará a través de un indicador de sustentabilidad internacionalmente utilizado denominado huella ecológica.

La huella ecológica permite saber el grado de impacto que las personas ejercen sobre el ambiente por el consumo de los recursos naturales para su vida diaria.



Los resultados del Estudio de Huella Ecológica serán publicados en breve y le permitirán a BioFields contar con un punto de referencia para identificar áreas de oportunidad. Se podrá empezar con la realización de acciones de mitigación que permitan elevar la competitividad de la compañía en el mercado, y al mismo tiempo contribuir al desarrollo sustentable de México y a la lucha contra el cambio climático.

Es por esto que se decidió ampliar el alcance del primer estudio y analizar no solo los impactos de las operaciones de la compañía, sino extenderlo a todo el personal de BioFields, a través de la aplicación de una encuesta individual que evaluará el impacto por empleado derivado de sus hábitos y consumos en energía, transporte, agua y alimentación.



Energía



Transporte



Agua



Alimento

Esta acción de inclusión permitirá reforzar la cultura de sustentabilidad y generar conciencia individual con respecto a la manera en la que utilizamos los recursos naturales y su influencia en nuestra calidad de vida y la de generaciones futuras.

¿Cuáles son los beneficios del Estudio de Huella Ecológica?

- Conocer la demanda de BioFields en los recursos naturales y entender el impacto ambiental de sus operaciones.
- Calcular las hectáreas de tierra productiva (hectáreas globales) que las operaciones de la compañía requieren y saber si se encuentran dentro de los límites ecológicos adecuados.
- Identificar áreas de oportunidad para hacer un mejor uso de los recursos, incrementar la productividad de la compañía y reducir su huella ecológica.
- Fortalecer las capacidades del equipo de BioFields y sus conocimientos técnicos.
- Generar una cultura de sustentabilidad basada en la conciencia individual sobre los hábitos y consumos en la vida cotidiana de los empleados de BioFields, que pueda traducirse en la adopción de nuevas conductas que se trasladen a los hogares y familias.
- Diseñar un sistema de información que contribuya a la elaboración de indicadores que ayudarán a medir el desempeño de la compañía y elevarán su competitividad.
- Diseñar e implementar un sistema de recopilación de información, debido a que están involucradas varias áreas de la compañía y no se cuenta con un proceso sistematizado que garantice la continuidad y confiabilidad de la información en este esfuerzo.

Cabe destacar que este año, se consideraron todas las oficinas de BioFields (Corporativo, Tuto Energy, Castor Fields, Castor Produkte, BioFin y Fonase), el campo propio El Sahuaral, así como todos los empleados directos de la compañía y sus subsidiarias, excepto Innova Fields, ya que sus actividades se desarrollan fuera de México.

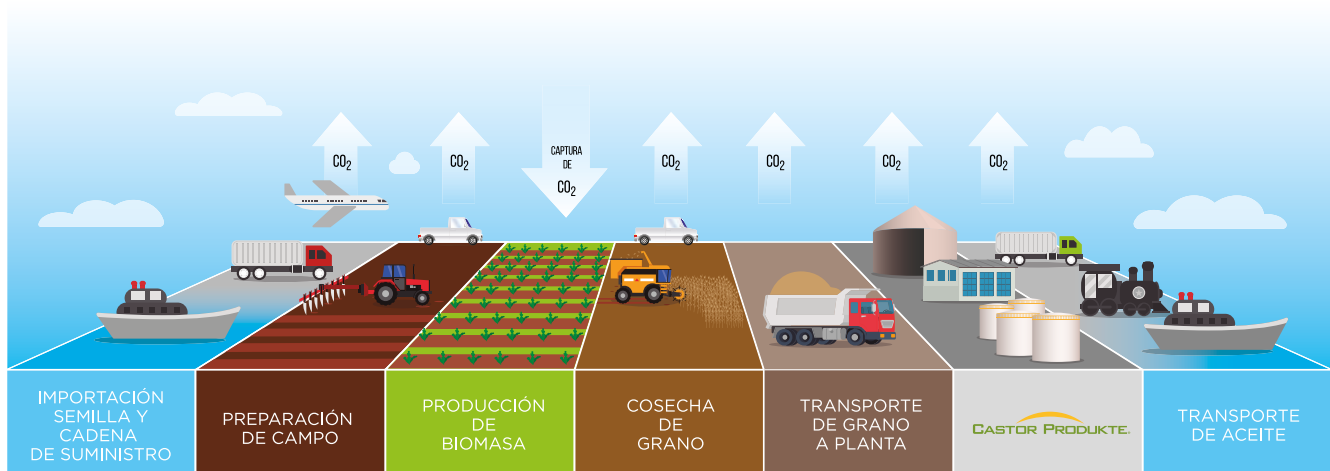
Una de las maneras más didácticas para identificar los impactos de la huella ecológica de una compañía consiste en mapear la cadena de suministro, a lo largo de la cual se busca bajar el costo de producción de un producto o servicio, sin comprometer la calidad, minimizando el impacto ambiental y satisfaciendo al cliente que lo compra.

El enfoque de la primera edición del Estudio de Huella Ecológica se centró en la unidad de negocio Agroindustrial, puesto que fue la única que tuvo operaciones comerciales en México en el 2016:

Una iniciativa llevada a cabo por BioFields en el 2016 para reducir los desechos sólidos es el reciclaje de tóneres de impresoras como parte del Programa HP Planet Partners, impulsado por la compañía HP Inc. México.



Con el fin de reducir sus desechos sólidos en 2017, BioFields participará en el programa de reciclaje EcoGondi, impulsado por Grupo Gondi, líder en el mercado de cartón en México. Este programa busca la reutilización de papel para la producción de empaques.



Al generar la cadena de suministro, se identificaron los diferentes eslabones y sus emisiones de gases efecto invernadero (GEI), mismas que fueron convertidas a hectáreas globales (tierra productiva) para obtener la huella ecológica.

GOBIERNO CORPORATIVO



En el 2016, BioFields sentó las bases para el establecimiento de un modelo de gobierno corporativo que regule la relaciones entre sus accionistas, consejeros y la administración de la compañía, alineado con los principios y valores que se han establecido.

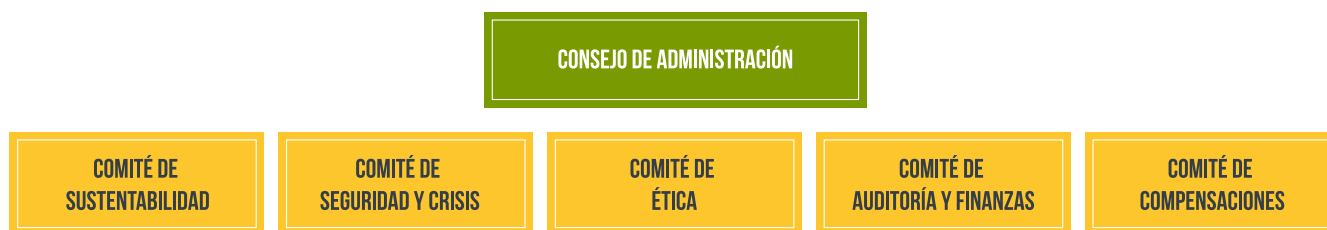
9.1 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El cuerpo más alto del gobierno corporativo de BioFields es el Consejo de Administración, que es el órgano colegiado encargado, entre otras cosas, de establecer la estrategia general de la compañía.

Como parte de este modelo de gobierno corporativo, BioFields cuenta con cinco comités activos especializados que sirven de apoyo al

Consejo de Administración, contribuyendo con la revisión y análisis de diversos temas para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de negocio.

De los cinco comités de BioFields, el Comité de Ética y el Comité de Seguridad y Crisis se crearon en 2016.



El Consejo de Administración de BioFields está conformado por accionistas especialistas en diversas materias que enriquecen la visión empresarial de BioFields y facilitan la toma de decisiones estratégicas.

La elección de los Consejeros toma en cuenta el valor agregado que generan a BioFields por su experiencia, integridad, honestidad y profesionalismo.

El Consejo de Administración se encuentra constituido por:

- 6 Consejeros Propietarios
- 1 Comisario, representando al Órgano de Vigilancia.

Durante el 2016, el Consejo de Administración se reunió en una ocasión. Los distintos comités de apoyo llevan a cabo reuniones regulares, cuya periodicidad depende de las necesidades propias de cada uno.

COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD

Este comité es responsable del desarrollo y cumplimiento de mejores prácticas internacionales y locales, así como de la mejora del Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad (SGCS) de BioFields. Está conformado por un Presidente y Vicepresidente del Comité, un Secretario y representantes de diferentes áreas y unidades de negocio de la compañía.

Además de estas funciones, el Comité de Sustentabilidad busca promover el apego al Modelo Corporativo de Sustentabilidad, verificar el cumplimiento de los objetivos operativos de sustentabilidad, atender las evaluaciones o verificaciones de terceros en materia de sustentabilidad, evaluar y retroalimentar las políticas y procedimientos del SGCS, así como los relacionaos con programas y planes derivados de la gestión de riesgos.

Si bien, ya se cuenta con un procedimiento que formaliza la actuación de este comité, dados los cambios de enfoque que se suscitaron en BioFields a mediados de año, aún está pendiente llevar a cabo las sesiones oficiales del comité.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y CRISIS

Este comité es responsable de definir la estrategia de seguridad, así como establecer los lineamientos necesarios para el manejo inmediato de crisis para su solución de manera eficaz y efectiva. Está conformado por un Presidente del Comité, un Secretario, un Tesorero, un Abogado y Voceros Representantes de diferentes áreas y unidades de negocio de BioFields, según amerite el caso.

Como parte de su objetivo, el Comité de Seguridad y Crisis debe llevar a cabo actividades de preparación y capacitación para estar en condiciones de actuar de manera ágil, eficiente y eficaz ante cualquier eventualidad de seguridad o crisis.

El comité sesionó en cinco ocasiones durante el 2016, de las cuales, tres fueron presenciales y dos virtuales. Derivado de estas sesiones se atendieron y cerraron 15 casos relacionados con seguridad y crisis.

COMITÉ DE ÉTICA

Este comité fue creado en junio del 2016 y tiene como objetivo principal mantener el mayor estándar ético y de conducta en BioFields, así como establecer una cultura de ética y respeto en la compañía. Está conformado por un Presidente del Comité, un Vicepresidente, representantes de las áreas de Recursos Humanos y Legal y Regulatorio.

El Comité de Ética tiene como responsabilidades principales la creación de condiciones para la adopción de los principios y valores del Código de Ética y Conducta por los empleados de BioFields, la presentación y promoción de políticas de ética, y atención de casos de denuncia en la materia que se presenten en la compañía, siempre actuando con imparcialidad, total confidencialidad y anteponiendo la seguridad y reputación de los empleados.

Durante el 2016, dos sesiones fueron llevadas a cabo y se atendieron dos casos satisfactoriamente.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y FINANZAS

Este comité tiene como objetivo principal garantizar la integridad de los estados y reportes financieros y de operación, así como la evaluación del desempeño de mecanismos y controles internos.

El Comité de Auditoría y Finanzas está conformado por el Director Ejecutivo, Director General y el Director de Finanzas y Administración.

Durante el 2016 se realizaron cinco sesiones del comité, de las cuales se generaron cinco reportes. De igual manera, se establecieron los lineamientos para el funcionamiento formal de este comité.

COMITÉ DE COMPENSACIONES

Este comité tiene como principal función la evaluación y aprobación del plan de prestaciones, incentivos y compensaciones para los empleados de BioFields. Está conformado por el Director General, el Director de Finanzas y Administración y el Gerente de Recursos Humanos.

El Comité de Compensaciones sesionó una vez en 2016, ya que tiene una periodicidad anual.

9.2 MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO

Con esta estructura de gobierno corporativo, BioFields busca reforzar la transparencia en la toma de decisiones y generar valor a los accionistas y grupos de interés relevantes, entendiendo sus expectativas y generando acciones para el funcionamiento eficaz y eficiente de los comités.



Como parte del compromiso de BioFields con la estrategia de Sustentabilidad, en 2017 la compañía continuará impulsando la adherencia a mejores prácticas corporativas y marco legal en modelos de gobierno corporativo.

Asimismo, con el fin de institucionalizar el modelo de gobierno corporativo de la compañía, BioFields buscará:

- Establecer una estructura de gobierno corporativo en el marco de cuatro áreas fundamentales.

CONDUCCIÓN RESPONSABLE EN LOS NEGOCIOS

Las operaciones de BioFields deben respaldarse en un marco ético que beneficie a la compañía y a su personal, pero sin descuidar el impacto social, económico y ambiental.

EQUIDAD

BioFields debe velar y cuidar por igual los intereses y derechos de los accionistas, independientemente de su tenencia accionaria.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Existencia de mecanismos para reportar y revelar responsablemente, de manera precisa y suficiente la información y actividades dirigidas a cumplir con los objetivos de BioFields, para transmitir confianza a terceros interesados y a los diferentes niveles dentro de la compañía.

TRANSPARENCIA

Emisión y revelación de información exacta y puntual para comprender, medir y tomar las mejores decisiones.

- Desarrollar e implementar los lineamientos de actuación del Consejo de Administración y de cada comité de BioFields, asegurando su cumplimiento y mejora continua, en conformidad con la regulación interna y externa, y con mejores prácticas de gobierno corporativo.

ÉTICA



En 2016 BioFields creó el Programa de Cultura de Ética y Respeto, basado en su Código de Ética y Conducta, con el propósito de fomentar una cultura en la materia tanto al interior de BioFields, como en la actuación de sus proveedores estratégicos, en apego con la normatividad interna y externa aplicable.

10.1 PROGRAMA DE CULTURA DE ÉTICA Y RESPETO

Establece el mecanismo para implantar esta cultura, con el objetivo de prevenir, controlar y dar seguimiento a posibles actos de corrupción, extorsión, robo, abuso de confianza o cualquier otro que pudiera involucrar o atentar contra los directivos, empleados u operación de BioFields.

Asimismo, este programa considera:

- Promover la práctica continua y ejemplar de los principios y valores definidos por BioFields en su Código de Ética y Conducta como marco

de comportamiento para todos los directivos, empleados y terceros que participan en su cadena de valor.

- Fomentar el establecimiento de un ambiente de trabajo apropiado, digno, de colaboración y trabajo en equipo.
- Asegurar que la implantación de dicha cultura de ética y respeto se realice respetando en todo momento los derechos humanos.



LAS PRINCIPALES ACCIONES QUE BIOFIELDS BUSCARÁ EMPRENDER EN 2017 PARA MATERIALIZAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE ÉTICA Y RESPETO SON:

- Desarrollo de un plan de capacitación enmarcado en el Programa Anual Corporativo de Capacitación que considere la formación de empleados de BioFields, según sus diferentes responsabilidades, en los lineamientos y consecuencias relacionadas al cumplimiento del Código de Ética y Conducta de BioFields.
- Establecimiento de un mecanismo de reconocimiento de buena conducta a los empleados de BioFields que previnieron o evitaron posibles actos de corrupción, extorsión, robo, abuso de confianza o cualquier otro que pudiera atentar contra los empleados u operación de BioFields, o bien, que actuaron de manera sobresaliente acorde con los principios y valores.
- Registro de las comunicaciones recibidas derivadas de incumplimientos a la ética y respeto y de las acciones tomadas para evitar casos recurrentes y futuros.
- Implementación de encuestas de clima laboral, como mínimo cada dos años, a los directivos y empleados de BioFields, para la identificación de debilidades y fortalezas y definición de acciones de mejora.
- Seguimiento a los avances en la implementación de las acciones establecidas para la implantación de la cultura de ética y respeto en BioFields.

El Código de Ética y Conducta es fundamental para implantar a una cultura de ética en BioFields, ya que comunica la filosofía bajo la cual se desarrollan todas sus actividades y los principios que enmarcan el comportamiento de todos su empleados y prestadores de servicios en el ejercicio de sus funciones en concordancia con las leyes aplicables, directrices y principios éticos.

10.2 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



La filosofía de la compañía establece que cada empleado o prestador de servicios ejecutará su trabajo con integridad, bajo los más altos principios de conducta ética, moral y estricto apego a las leyes.

Los principios de conducta establecidos en el Código de Ética y Conducta abordan temas de conflictos de intereses, anti-corrupción y sobornos, ambiente laboral, inclusión, entre otros.

En 2016 BioFields comunicó y publicó en su Intranet el Código de Ética y Conducta para el conocimiento de todos sus empleados. De igual manera, BioFields entregó físicamente este documento a empleados de nuevo ingreso.



Para que los empleados puedan vivir las normas de conducta y comportamiento en el día a día, y otros Grupos de Interés conozcan la filosofía de la compañía, en 2017 BioFields realizará las siguientes acciones:

- Publicación del documento en la página oficial de BioFields.
- Introducción del Código de Ética y Conducta en los procesos operativos de recursos humanos, por ejemplo, en la inducción de personal de nuevo ingreso.
- Certificación y recertificación anual de todos los empleados en el Código de Ética y Conducta.
- Establecimiento de medios formales para casos de denuncia de incumplimientos a los principios de conducta, para que sean atendidos oportunamente por el Comité de Ética de BioFields.

El Código de Ética y Conducta representa una herramienta para compartir con los grupos de interés de BioFields su sueño, principios y valores de la compañía, así como compromisos y responsabilidades que deben cumplir todos los empleados.



CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



La conservación de biodiversidad es un tema clave cuando se habla de sustentabilidad, ya que en la actualidad existe confirmación científica del impacto negativo que las actividades de los humanos están teniendo sobre el medio ambiente y los recursos naturales.

En BioFields la conservación de la biodiversidad es un tema prioritario ya que se considera que el capital natural de México es una de sus principales riquezas, por lo que su cuidado y protección es parte de la propia estrategia de desarrollo de la compañía. Se tiene como principio fundamental evitar que cualquiera de sus actividades altere las condiciones naturales necesarias para el adecuado funcionamiento de los ecosistemas.

Como se ha explicado con anterioridad, debido a que la unidad Agroindustrial es la única que tuvo operaciones comerciales en campo durante el 2016, en las siguientes líneas se presentan las acciones llevadas a cabo por esta unidad de negocio y los resultados obtenidos en materia de conservación de la biodiversidad.

Para ayudar a proteger la flora y fauna que vive alrededor de las operaciones de la unidad Agroindustrial se han llevado a cabo cuatro iniciativas:

- 1** Reutilización de tierras. Se refiere a trabajar en terrenos previamente utilizados para la agricultura, previniendo un nuevo impacto en la flora y fauna de la zona.
- 2** Prohibición del uso de plaguicidas tipos Ib y III. Se refiere a que se deje de utilizar este tipo de plaguicidas, los cuales son clasificados como altamente y ligeramente peligrosos por la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- 3** Reubicación de especies. Tiene como objetivo trasladar especies encontradas para prevenir accidentes.
- 4** Lista de verificación de maquinaria. Revisión de toda maquinaria que ingresó al área de construcción de Castor Produkte, previniendo los derrames de productos como el aceite, gasolina, lubricante y diésel.

Las operaciones de Castor Fields se llevaron a cabo en el campo del Sahuaral, terreno propio que previamente ya se utilizaba para actividades agrícolas. El asegurar que las operaciones de Castor Fields se mantengan en terrenos que ya tienen un historial de agricultura previene un nuevo impacto negativo en la flora y fauna de la zona.

En el 2016 se sembró en dos temporadas, otoño-invierno y en primavera-verano, llegando a un total de 1,249 hectáreas de higuera en el Sahuaral.

Por otra parte, basándose en la clasificación de plaguicidas de la OMS, Castor Fields identificó en sus inventarios productos altamente peligrosos (tipo Ib) y ligeramente peligrosos (tipo II). Este hallazgo llevó a la disposición adecuada de aproximadamente 200 kg de plaguicidas, los cuales ya no se utilizarán.

También es importante mencionar que los envases vacíos de agroquímicos y plaguicidas pasaron por un proceso de triple lavado, para luego ser recolectados por empresas especializadas en el transporte, manejo y disposición final de los envases.




Por el lado industrial, Castor Produkte contrató a un herpetólogo para capacitar al personal de planta sobre cómo identificar y reubicar animales que por su naturaleza es común encontrarlos en la zona de Navojova, Sonora.

Uno de los temas clave que se analizaron se refiere a cómo trasladar de manera adecuada y segura a un animal, para prevenir tanto el daño al animal como el de la persona y a su hábitat natural. Se mantiene una base de datos de los animales que se encontraron en el ambiente de trabajo.

Esto permite a Castor Produkte mantener foco sobre los temas que los talleres deben cubrir y tener un mejor entendimiento de la flora y fauna con que se interacciona día a día.



-  64% SERPIENTES
-  9% PANALES DE ABEJAS
-  9% TARÁNTULAS
-  5% ZORRILLOS
-  9% BÚHOS CORNUDOS
-  5% ZARIGÜEYAS

Por último, la cuarta iniciativa de Castor Produkte fue la revisión de maquinaria que ingresaba a la planta durante la etapa de construcción, mediante el uso de una lista de verificación con los principales criterios para garantizar el buen estado de la maquinaria.

Esta iniciativa tuvo como objetivos minimizar los daños a la flora y fauna de la zona, e identificar y reducir las fallas que pudieran generar algún tipo de derrame (ej. aceite, gasolina, lubricante, diésel, entre otros).

GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES



Es importante difundir y promover los valores organizacionales de BioFields con todos los grupos de interés con quienes la empresa interactúa. Dado que las unidades de negocio estuvieron este año trabajando para sentar las bases de su entrada al mercado, los proveedores de BioFields son un grupo de interés que demostró ser fundamental para el éxito de la empresa en 2016. Por ello, se crearon dos procedimientos para la gestión responsable de proveedores:

- 1 Análisis de Candidatos para Selección de Proveedores y Evaluación del Desempeño de Proveedores Contratados.
- 2 Desarrollo de Proveedores.

Ambos procedimientos tienen como objetivo generar valor, tanto para la compañía como para los diferentes proveedores, sin comprometer el legado sustentable que BioFields quiere dejar a las siguientes generaciones.

El Procedimiento de **Análisis de Candidatos para Selección de Proveedores y Evaluación del Desempeño de Proveedores Contratados** se elaboró con especial énfasis en los requerimientos o proveedores estratégicos. Debe ser aplicado antes, durante y al finalizar la contratación, tomando en cuenta las variables de precio, crédito, entrega, servicio y calidad, así como los pilares de sustentabilidad económico, social, ambiental, ético y de gobierno corporativo.

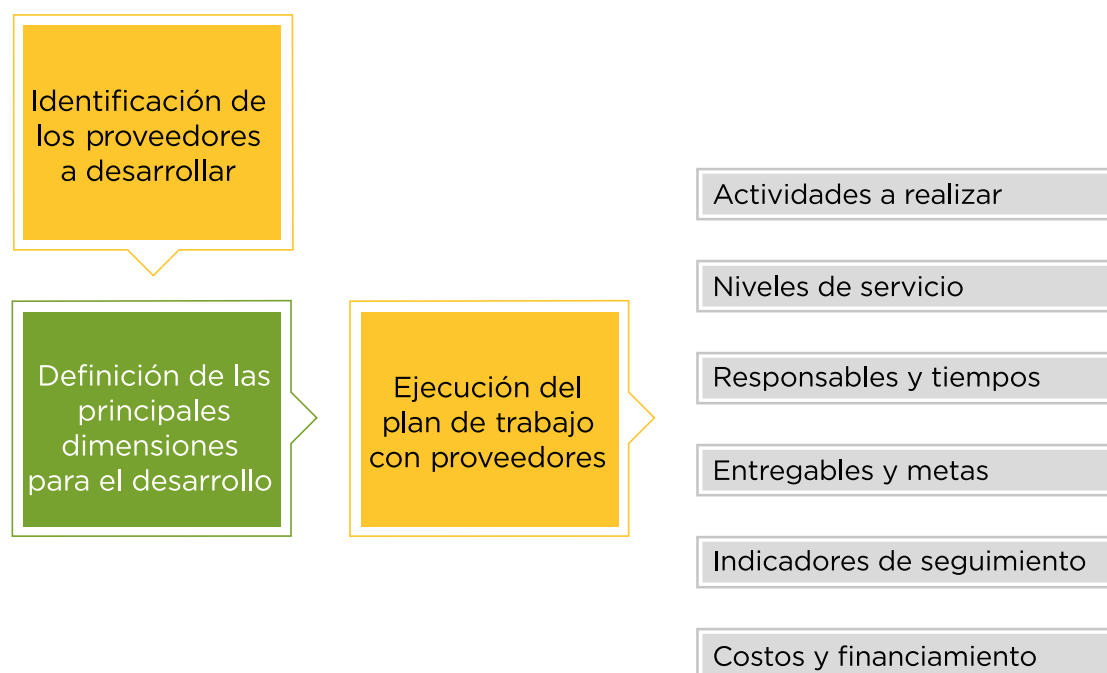
En la etapa de análisis de candidatos se evalúan tres o más postulantes dependiendo de los requisitos, para elegir al mejor candidato.

Asimismo, los proveedores son clasificados en diferentes clases, de acuerdo a los resultados de su evaluación:

CLASE A	Proveedor Excelente o Certificado	PROVEEDORES AUTORIZADOS
CLASE B	Proveedor Bueno	
CLASE C	Proveedor Condicionado	
CLASE D	Proveedor Rechazado	
CLASE E	Proveedor Vetado	

Otro procedimiento que se creó fue el de **Desarrollo de Proveedores**, para acompañar a los proveedores estratégicos seleccionados en su crecimiento y fortalecimiento, con el fin de que cumplan cada vez mejor con los niveles de servicio para los cuales fueron contratados y se establezca una posible relación ganar-ganar de largo plazo para su beneficio y el de BioFields. Todo esto en el marco de un estricto apego a los lineamientos establecidos en el Código de Ética y Conducta de la compañía.

El desarrollo de proveedores contempla los siguientes aspectos:





LAS PRINCIPALES ACCIONES QUE BIOFIELDS BUSCARÁ REALIZAR EN EL 2017 REFERENTE A LA GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES SON:

- Implementación de los mecanismos para selección, evaluación y desarrollo de proveedores, que permitan la medición y control de los procesos y recursos.
- Ejecución de mecanismos para asegurar que los proveedores otorguen los servicios que se requieren en estricto apego a las regulaciones externas y de la compañía aplicables.
- Establecer acuerdos de nivel de servicio con proveedores, para asegurar el cumplimiento del 100% de los servicios requeridos por BioFields en cuanto a calidad del servicio o productos y tiempo de entrega.

El proceso de análisis de candidatos y su evaluación de desempeño es la investigación y estudio que se hace de los candidatos a proveedores antes de su contratación, así como el seguimiento y diagnóstico de los avances y resultados de los proveedores ya contratados, para corregir las desviaciones que pudieran identificarse.



CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS



En el camino hacia el cumplimiento del sueño de dejar un legado 100% sustentable a las generaciones futuras, BioFields considera indispensable la implantación de una cultura de sustentabilidad que permita el involucramiento y participación activa de todos los empleados de la compañía. Para ello, la elaboración y comunicación de su primer reporte anual de sustentabilidad son muestra de la convicción de BioFields.

Este documento además que comunicar por qué es importante la sustentabilidad para ser competitivos en el mercado, incluye la estrategia y los avances que se tuvieron en 2016 en la materia. Representa el compromiso de la compañía con el desarrollo sustentable, ya que está convencida de que este enfoque es una herramienta para crear valor en el corto y largo plazo protegiendo uno de sus activos más preciados: la confianza para sus grupos de interés y el sector.

Como se ha visto, uno de los principales retos de BioFields es permear una cultura de sustentabilidad a todos sus empleados, así como lograr un escalamiento del nivel de madurez en materia de sustentabilidad actual y pasar de una etapa de desarrollo reactiva, que abarca el entendimiento y cumplimiento con la normatividad, a una etapa dependiente que busca ir más allá de la normatividad.

A través de una ejecución exitosa de la estrategia de BioFields y con el desarrollo de iniciativas clave, la compañía logrará en el mediano plazo ser un agente de cambio y promoción de la sustentabilidad, logrando ser competitiva a través de la aplicación de mejores prácticas.

El 2016 fue un año de cambios y trabajo duro en el que se lograron llevar a cabo diversas acciones que aportaron a este compromiso. Sin embargo, son muchos los desafíos que BioFields deberá enfrentar para atender las áreas de oportunidad identificadas y transformar los retos que se presenten en oportunidades, actuando siempre de forma coherente y transparente.

El principal reto para BioFields será materializar su estrategia a través del **Modelo Corporativo de Sustentabilidad** bajo el liderazgo y completo involucramiento de su Equipo Directivo. Una acción fundamental para que la compañía pueda ejecutar esta estrategia, y alcanzar los objetivos económicos, sociales, ambientales, de ética y de gobierno corporativo, es la implementación del **Sistema de Gestión Corporativo de Sustentabilidad**, que permitirá principalmente:

- Identificar y atender de manera ordenada y dirigida los riesgos e impactos que enfrenta la compañía, así como diseñar y ejecutar los planes de acción necesarios para mitigarlos.
- Implantar mecanismos para obtener información confiable y oportuna que facilite la toma de decisiones y la mejora continua, derivado de la estandarización y medición de los procesos internos de la compañía.

Asimismo, BioFields deberá atender las áreas de oportunidad identificadas en aquellos factores relevantes para sus grupos de interés y del sector (aspectos materiales), que pueden poner en riesgo la continuidad de su negocio, así como el logro de los resultados esperados en materia de sustentabilidad.

El reconocer y atender los aspectos materiales también permitirá a BioFields estar mucho mejor preparada para ser una empresa competitiva y exitosa en cada uno de los negocios en los que participa.

ASPECTOS MATERIALES	AVANCES	ACCIONES PROPUESTAS
Salud y Seguridad	<p>BioFields ha llevado a cabo acciones que aportan a la creación de un entorno laboral seguro y saludable para sus empleados como la creación de programas de capacitación continua y mecanismos para la atención de accidentes y enfermedades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Es necesario considerar la creación de una estructura, así como un plan global anual de salud y seguridad que incluya todos aquellos elementos para salvaguardar la integridad física de sus empleados, además de asegurar la continuidad de las operaciones de BioFields en el corporativo y todas sus subsidiarias, y lograr una cultura de prevención. ● Tomar las acciones pertinentes en materia de salud y seguridad, permitirá a BioFields cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, cuidar a sus empleados y evitar impactos negativos económicos.
Derechos Humanos y Prácticas Laborales	<p>Es responsabilidad de BioFields respetar los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones, por lo que se han tomado iniciativas enfocadas a sus trabajadores como la creación de los programas de Empresa Incluyente y Vida Laboral Balanceada, entre otras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Para que BioFields pueda tener un impacto positivo en sus empleados deberá implementar estos programas, además de crear otras iniciativas que permitan mejorar el ambiente laboral, productividad, no discriminación, equidad de género, desarrollo integral de los empleados y retención de talento. ● Asimismo, BioFields deberá considerar iniciativas para proteger, respetar y remediar los derechos humanos de las comunidades que puedan verse afectadas por sus actividades. Castor Fields dará el primer paso en 2017 con el plan de construcción de habitaciones adecuadas para los trabajadores del campo El Sahuaral, evitando así la afectación de asentamientos de comunidades existentes en esa zona.
Comunidades Indígenas	<p>Con la creación de la Política Corporativa de Relacionamento con Comunidades Indígenas, BioFields busca garantizar una relación continua con las comunidades indígenas que se vean afectadas por las operaciones de la compañía, integrando su participación para la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● BioFields deberá crear y accionar iniciativas que otorguen beneficios y oportunidades de desarrollo sustentable tangibles a estas comunidades, respetando su cultura, conocimientos y prácticas. ● Para lograr una mitigación oportuna de los riesgos e impactos adversos a estas comunidades derivado de las actividades de la compañía, BioFields deberá implementar y monitorear el proceso para garantizar transacciones libres y voluntarias en la adquisición de tierras con productores de comunidades indígenas, así como diseñar planes alternativos a fin de evitar la reubicación de estas comunidades fuera de sus tierras y recursos naturales comunales.
Huella Ecológica	<p>Siendo congruentes con su filosofía y sueño, BioFields ha iniciado con la medición del impacto que tiene su operación en el medio ambiente, con el propósito de concientizar en este aspecto a todos los niveles de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Para lograr esto, BioFields deberá diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación dentro y fuera de la empresa. ● De igual manera, para generar un verdadero impacto positivo en el ambiente, la compañía deberá considerar la creación e implementación de iniciativas para mitigar los riesgos e impactos identificados como el consumo y contaminación del agua, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación del suelo, entre otros.

ASPECTOS MATERIALES

AVANCES

ACCIONES PROPUESTAS

Gobierno Corporativo

Establecer un modelo de gobierno corporativo en BioFields basado en mejores prácticas, permitirá contar con una estructura y procesos transparentes y eficientes para la dirección de la compañía. Con esta estructura los comités del Consejo de Administración podrán actuar con base en funciones y responsabilidades claras, bajo mecanismos que fomenten la transparencia y rendición de cuentas.

- Para que BioFields pueda generar valor a la compañía y sus accionistas a través de un gobierno corporativo, es indispensable considerar el conocimiento de las expectativas de los accionistas, establecer sus objetivos de negocio, y las prácticas que diferencian a la compañía y la hacen competitiva.
- Asimismo, se deben establecer reglas de operación claras para todos los Comités que operan en la compañía.

Ética

La ética en BioFields es importante para transmitir los principios y valores desde la alta dirección hacia todos los niveles de la compañía. En el establecimiento de una cultura de ética y respeto en BioFields, la compañía ha dado el primer paso que es la creación y comunicación interna del Código de Ética y Conducta.

- Aún hay elementos que se deben considerar para lograr que los empleados vivan esta cultura en el día a día. En primer lugar, revisar la estructura y rango de acción del Comité de Ética para la vigilancia del código, recepción de casos y seguimiento en la aplicación de sanciones o acciones por cada caso.
- Establecer medios de denuncia seguros y confidenciales para los empleados, que permitan conocer oportunamente las conductas no éticas dentro o fuera de la organización.
- Mantener una comunicación transparente y adecuada para todos los empleados.

Conservación a la Biodiversidad

Alineado con el desarrollo sostenible de la compañía, BioFields tiene la responsabilidad de proteger a los recursos naturales vivos. La unidad de negocio Agroindustrial ha llevado a cabo acciones que aportan a la conservación de la biodiversidad como la prohibición del uso de plaguicidas y reubicación de especies.

- Es indispensable considerar la adopción de mejores prácticas e iniciativas, derivadas de riesgos e impactos identificados.

Gestión Responsable de Proveedores

BioFields ha elaborado lineamientos para la gestión integral de proveedores, teniendo como referente las mejores prácticas de mercado.

- Implementar oportunamente los lineamientos para que BioFields pueda asegurar la determinación de los proveedores idóneos para la compañía.
- Alcanzar satisfacción completa de las necesidades de la compañía por parte de los proveedores.
- Establecer los controles adecuados para evitar impactos económicos o incumplimiento de los objetivos por insatisfacción de las necesidades.
- Fomentar la adopción de mejores prácticas de sustentabilidad por parte de los proveedores, reafirmando así el compromiso de BioFields con la sustentabilidad y logrando confiabilidad con los grupos de interés y el sector.

ÍNDICE GRI

INDICADORES BÁSICOS	INDICADOR	PÁGINA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	G4-1	2-4
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	G4-3	17
	G4-4	18-23
	G4-5	24
	G4-6	24, 25
	G4-7*	17
	G4-8*	18-25
	G4-9*	23
	G4-10*	23
	G4-12	26
	G4-13*	2-4
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	G4-15	11-14
	G4-16*	62
	G4-18*	38
	G4-19	38
	G4-20*	38
	G4-21*	38
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	G4-24	38
	G4-25	38
	G4-26	39, 40
	G4-27*	38-40
PERFIL DEL REPORTE	G4-28	2-4
	G4-29	2-4
	G4-30	2-4
	G4-31	43
	G4-32*	43
GOBIERNO CORPORATIVO	G4-34	64-66
ÉTICA E INTEGRIDAD	G4-56	16, 67-70

* Cumplimiento Parcial

INDICADORES BÁSICOS ESPECÍFICOS (EN PROCESO)	INDICADOR	PÁGINA
ECONOMÍA	G4-DMA	30-36
MEDIO AMBIENTE	G4-DMA	30-36
	G4-EN15*	59-62
	G4-EN3*	59-62
	G4-EN8*	59-62
	G4-EN13*	71-74
	G4-EN15*	59-62
	G4-EN23*	71-74
	G4-EN30*	59-62
	G4-EN32*	76-78
	G4-EN33*	59-62
DESEMPEÑO SOCIAL	G4-DMA	30-36
	G4-LA1*	15-28,51-54
	G4-LA2	15-28,51-54
	G4-LA5*	41-54
	G4-LA6*	41-50
	G4-LA9*	41-50
	G4-LA10*	41-50
	G4-LA12*	17-28
	G4-LA14*	75-78
	G4-LA16*	63-70
	G4-HR3*	63-70
	G4-HR5*	51-58, 75-78
	G4-HR8*	55-58
	G4-HR10*	55-58
	G4-HR12*	51-58
	G4-S04*	67-70
	G4-S05*	67-70
	G4-S09*	75-78

* Cumplimiento Parcial

¿Tienes dudas o comentarios sobre el Reporte de Sustentabilidad?

Escríbenos a
sustentabilidad@biofields.com



Paseo de Tamarindos 400 A. Piso 18.
Col. Bosques de las Lomas. Delegación Cuajimalpa de Morelos.
C.P. 05120. Ciudad de México. México.
Tel: + 52 (55) 5540 1540
www.biofields.com