



RESUMEN PÚBLICO PLAN DE MANEJO Y MONITOREO

SILVIPAR S.A.

**FSC® - FOREST STEWARDSHIP COUNCIL®
(LICENCE CODE FSC®/FSC - C160805)**

SEPTIEMBRE 2025

Presentación

SilviPar es una empresa asentada en el sur de Paraguay, con la oficina principal establecida en Coronel Bogado, Itapúa. Venimos desarrollando plantaciones forestales desde el 2014 entre Itapúa y Misiones. A partir del 2022 hemos expandido nuestras acciones al departamento de Caazapá.

Nuestra misión es establecer plantaciones forestales a escala industrial, las cuales sean altamente competitivas, cumpliendo estándares internacionales de sustentabilidad, para atraer a más inversionistas en plantaciones a la región. Por esto, pretendemos cimentar activos forestales a largo plazo en la zona objetivo de nuestro proyecto.

Este plan de manejo y monitoreo cubre todas las actividades desarrolladas por la empresa en sus inmuebles bajo certificación, con una proyección de implementación y evaluación a largo plazo, por un período mínimo de 42 años (2056).

Algunos de nuestros objetivos principales son:

Establecer plantaciones forestales eficientes y competitivas en la región de inversiones de SilviPar.

Las plantaciones ofrecerán las cualidades para ser el recurso maderero ideal para la industria forestal.

Evolucionar progresivamente en la optimización de procesos y costos del proyecto.

Cumplir la legislación nacional y local aplicable y las convenciones internacionales ratificadas por el país.

Compromiso a largo plazo con los Principios y Criterios del FSC® y sus Políticas y Estándares relacionados.

Proteger la integridad y salud de nuestros trabajadores, previniendo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Exigir que las empresas de servicios que se relacionen con nosotros cumplan estos lineamientos.

Minimizar los impactos ambientales y sociales en las operaciones forestales, a través de un continuo control de procedimientos en terreno y utilización de mecanismos más amigables con el medio ambiente y la comunidad.

Conservar los bosques naturales remanentes en los predios de la empresa.

Recursos Forestales, propiedades y uso de la tierra, condiciones socioeconómicas y perfil de área

Nuestra zona de operaciones abarca actualmente un radio de 100 km. alrededor de la ciudad de Coronel Bogado en los departamentos de Itapúa, Misiones y Caazapá, dentro de un abanico con una excelente topografía, con terrenos planos y campos ganaderos o con algún tipo de agricultura, que no ocasionan costos de compensación según la normativa actual vigente y donde las plantaciones generan potenciales servicios ecosistémicos que pueden aportar recursos para un desarrollo socioeconómico de calidad y con proyección de largo plazo.

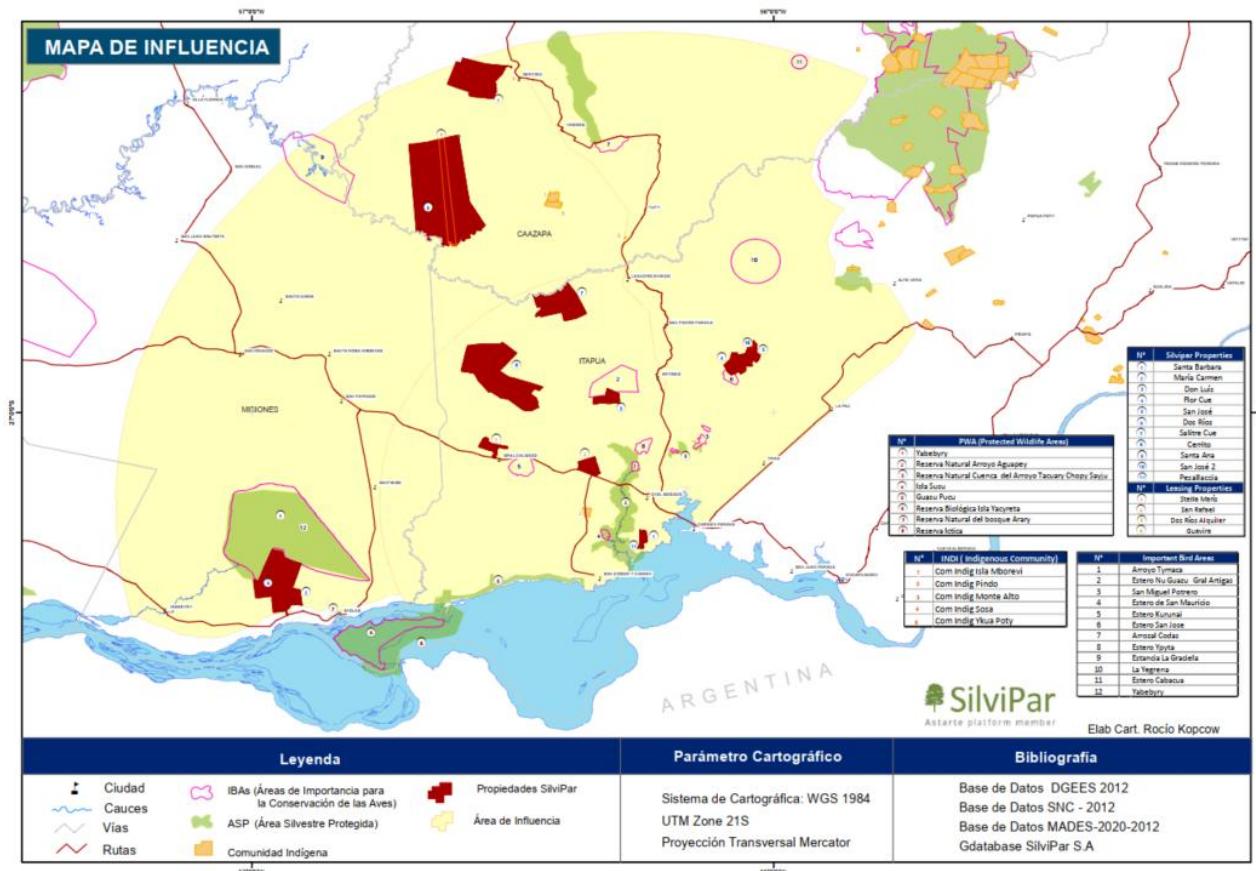
Contamos con inmuebles propios y otros alquilados en el marco del “Derecho Real de Superficie Forestal”, de acuerdo con los lineamientos de la ley 4890/13. Todos con títulos de propiedad o contratos de arrendamiento, según corresponda a cada caso. Ningún inmueble presenta problemas de reclamos de terceros, no estamos ubicados en zonas de conflicto social ni en comunidades indígenas. Nuestros recursos forestales se distribuyen en 15 propiedades (11 propias y 4 alquiladas), de la siguiente manera:

Property and reference acronym	City, Department	Digital Surface for Project	Productive area (ha)			Conservation Area (ha)				Pastizal (Voluntary conservation)
			Planted Area	Plantable area	Other uses (Infraestructure)	Forest	Riparian Forest	Wetlands and lagoons	Riparian zone	
Dos Ríos DRP	Moisés Bertoni, CAAZAPA	19.632,88	13.092,81	0,00	1.260,44	605,74	0	380,42	562,78	3.730,65
Dos Ríos Alquiler DRA	Moisés Bertoni, CAAZAPA	2.801,57	1375,09	0	130,39	25,19	0	0	28,43	1242,47
Salitre Cue SCP	General Artigas, ITAPÚA	4.556,89	3206,19	25,28	560,97	48,13	156,97	0	76,93	482,42
Cerrito CRP	General Artigas, ITAPÚA	10.421,11	6670,65	832,5	925,13	900,96	0	0	0	1091,87
Santa Ana SAP	Ayolas, MISIONES	7.092,70	2063,24	9,41	293,68	895,95	0	2621,27	78,45	1130,7
Flor Cue FCP	San Pedro del Paraná, ITAPÚA	940,97	531,5	2,01	224,75	117,2	0	64,98	0,17	0,36
San José SJP	San Pedro del Paraná, ITAPÚA	1.263,40	790,43	10,41	174,05	57,12	0	199,23	32,06	0,1
Don Luis DLP	General Artigas, ITAPÚA	958,58	821,93	0	121,73	0,04	6,96	7,92	0	0
Maria Carmen MCP	Ayolas, MISIONES	437,36	346,94	25,73	64,69	0	0	0	0	0
Santa Bárbara SBP	Coronel Bogado, ITAPÚA	323,20	259,78	0	46,3	0	15,56	0	0,21	1,35
Stella Maris SMA	General Delgado, ITAPÚA	719,20	585,67	0	96,83	29,58	7,12	0	0	0
San Rafael SRA	Coronel Bogado, ITAPÚA	1.044,65	940	0	102,11	2,54	0	0	0	0
Guavirá GVA	Moisés Bertoni, CAAZAPA	6.127,11	554,88	3363,39	471,36	203,28	0	0	25,29	1508,91
Pesallaccia PSP	Coronel Bogado, ITAPÚA	62,48	35,79	6,5	10,82	3,08	1,41	0,11	4,77	0
TOTALS (Ha)		56.382,10	31.274,90	4.275,23	4.483,25	2888,81	188,02	3273,93	809,09	9.188,83
								16348,68		
% PER NATURAL COMMUNITY						17,67	1,15	20,03	4,95	56,21
% OF TOTAL AREA		55,47	7,58	7,95				29,00		
Ampliación de alcance 2025										

Todos los inmuebles de la organización, sean propios o alquilados, son analizados exhaustivamente antes del desarrollo del proyecto, mediante un proceso que internamente denominamos “Pre evaluación y evaluación de tierras”, donde nos ocupamos de analizar en detalle aspectos relacionados a tenencia de la tierra, existencia o no de pasivos ambientales, cercanía a comunidades locales, cercanía a áreas protegidas o áreas importantes para la conservación, presencia de comunidades indígenas u otros grupos con derechos consuetudinarios, infraestructura pública y accesos (caminos, servidumbres, escuelas, hospitales, etc); todo esto, con el fin de asegurar el patrimonio de la empresa y respetar los derechos de terceros al nivel más alto, cuidando cada detalle legal, técnico, ambiental y social durante el proceso, desde su inicio.

Mapa de Ubicación predios SILVIPAR dentro del alcance año 2025

A continuación, se presenta el mapa del área de influencia de SilviPar, actualizado al 2025 y con la incorporación del inmueble Guavira, identificado en el mapa.



Modelo silvícola y sistema de producción

La organización se encuentra en pleno desarrollo, tiene unos 12 años de haber iniciado plantaciones en su zona objetivo. A la fecha, el principal avance y resultado de los primeros años constituye la comprobación de las variables de producción para la zona, específicamente para el establecimiento de las plantaciones en zonas de campos ganaderos, de lo cual se tenía una experiencia muy escasa, casi nula en el país,

En la fase actual del desarrollo del proyecto, los modelos silvícolas que se aplican no son estáticos y, dependiendo de avances tecnológicos, estos pueden ser modificados y mejorados a medida que se avancen en los ciclos de plantaciones y en el establecimiento de nuevas propiedades.

SELECCIÓN DE ESPECIES

El material genético utilizado por SilviPar es de *Eucaliptus* spp. y *Corymbia* spp., de origen clonal, proveniente de viveros nacionales debidamente habilitados. Éstos fueron seleccionados en base a la experiencia de los profesionales que iniciaron el proyecto, con asesoría de expertos internacionales con amplia experiencia en el sector y con base en la experiencia del rubro forestal de los países vecinos.

La empresa realiza análisis de suelo, pruebas de adaptabilidad de diversos materiales genéticos, inventarios forestales y parcelas de ensayos de clones con el objetivo de ir perfeccionando el modelo silvícola; de la misma forma, contrata varias consultorías especializadas en distintas temáticas del ámbito forestal, manejo de plantaciones y temas ambientales para mejorar paulatinamente la performance del proyecto.

Las parcelas de ensayo de clones son la prueba principal que SilviPar lleva a cabo para optar por el mejor material genético para su producción a escala. Aquí se monitorean varios clones y se optan por aquellos con mejor performance para su plantación en grandes superficies en los inmuebles, de acuerdo a los objetivos productivos para cada sitio y periodo de producción

Sistema silvicultural

Existe una estandarización de las operativas para el ciclo de corta de 7 años. La tasa de cosecha anual se calcula considerando primeramente el requisito comercial de la empresa según los contratos o acuerdos para cada periodo; ésta se define según la disponibilidad de madera demostrada por los inventarios de la empresa.

En líneas generales, cada una de las UMF tiene una planificación macro que se ejecuta según los detalles de los planes operativos anuales, donde se contemplan operativas agrupadas en centros de costos, los cuales básicamente abarcan:

- Desarrollo de Infraestructura
- Preparación de suelo y plantación
- Mantenimiento para los años 1 al 6
- Mantenimiento de infraestructura
- Cosecha y transporte
- Ventas

Cada agrupación, a su vez, contempla varias operativas, las cuales se desarrollan en un orden preestablecido para las diferentes etapas del proyecto, pero pueden tener pequeñas variaciones de acuerdo con las particularidades del terreno, condiciones climáticas, recomendaciones de los técnicos, etc.

A continuación, se detalla qué tipo de operativas principales se hallan dentro de las agrupaciones mencionadas.

Agrupación	Tipos de operativas principales	Descripción
Infraestructura	Construcción de canales puentes, caminos	<p>Construcción de canales primarios, secundarios y terciarios para manejo de agua superficial, con el conjunto de puentes y entubamientos asociados.</p> <p>Construcción de caminos primarios, secundarios y terciarios asociados a la red de canales.</p> <p>Construcción de caminos cortafuegos según necesidad.</p>
	Construcción de alambrados, portones y cimbras	<p>Construcción alambrados perimetrales e internos para delimitación del inmueble y divisiones internas.</p> <p>Construcción de portones y cimbras según necesidad.</p>
Preparación de suelos y plantación	Corrección de suelos	Aplicación de calcáreo para corrección de pH del suelo, con las posteriores rastreadas para mezcla e incorporación.
	Subsolado	Operativa con maquinaria pesada para reducir compactación, mejorar aireación y permitir una mayor incorporación del calcáreo.
	Control de malezas	Aplicación de distintos tipos de herbicidas para el control de malezas, quemas controladas según necesidad, remoción mecánica.
Preparación de suelos y plantación - Continuación	Control de hormigas	<p>Aplicación de insecticida en toda el área, previamente a la plantación.</p> <p>Aplicaciones posteriores según necesidad.</p>
	Taipeado 1 y 2	Construcción de taipas para la ubicación de las líneas de plantación.
	Plantación, replantes y fertilización	<p>Plantación de los eucaliptos, previo baño de raíces con fósforo y fipronil para ayudar al prendimiento.</p> <p>Los replantes se efectúan según las tasas de pérdida identificadas en los controles de calidad de la plantación o en caso de afectaciones climáticas u otros factores externos (ejemplo: heladas en invierno).</p> <p>Fertilización por planta según indicaciones de los análisis de suelos y necesidades nutricionales de los distintos clones.</p>

Agrupación	Tipos de operativas principales	Descripción
Mantenimientos 1, 2 y 3	Control de malezas y fertilizaciones	<p>Correspondiente a los primeros tres años de la plantación, mayormente enfocados al control de malezas, las fertilizaciones y el control de hormigas; con el fin de obtener un alto porcentaje de sobrevivencia en las parcelas plantadas, mantener alta vigorosidad de los individuos para lograr buen crecimiento y reducir la incidencia de plagas.</p> <p>En caso necesario, también se incluyen replantes en esta etapa, para optimizar el uso de las parcelas.</p> <p>Para algunos clones, se incluyen podas y raleos.</p>
Mantenimiento de infraestructura	Rastras, quemas controladas, reparaciones en general	<p>Mantenimiento de la red de canales, caminos y cortafuegos con maquinaria pesada mediante rastras, quemas controladas y cordones negros.</p> <p>Según necesidad, se desarrollan también reparaciones de puentes, alambrados, portones, cimbras y zonas del casco.</p>
Cosecha	Cosecha	<p>Volteo, troceado y descorteza de árboles.</p> <p>Transporte primario y apilado en canchas de acopio.</p>
	Carguío y transporte	<p>Carga en camiones.</p> <p>Transporte terrestre.</p>

El 100% de las operativas son tercerizadas, esto significa que se desarrollan por empresas contratistas.



CONSIDERACIONES PARA EL USO DE AGROQUÍMICOS

El uso de productos químicos se realiza principalmente para las tareas de preparación de suelos y mantenimiento de las plantaciones; como política, se define la prevención y manejo cultural como medida principal para el manejo de plagas y enfermedades.

Las plagas y enfermedades siguen siendo monitoreadas permanentemente, y los daños registrados hasta el momento no han comprometido la producción esperada. Cuando fue necesario, se combatieron con el uso de pesticidas localizados, o con la retirada del material genético dañado de nuestro manejo forestal. Sin embargo, se han realizado esfuerzos para la reducción de su uso en tareas de mantenimiento, como, por ejemplo, habilitación y mantenimiento de cortafuegos de forma mecánica (corpida mecánica) y, en años anteriores, uso del fuego a través de quemas controladas (cordones negros, mantenimiento de cortafuegos). Las quemas controladas, cuando y si autorizadas, se desarrollaran con el debido permiso municipal emitido en el marco de la ley 4014/2010 para cada inmueble.

SilviPar cumple igualmente con toda la normativa nacional aplicable a la gestión sostenible de agroquímicos, para esto, ha contratado a un Asesor Técnico conforme los requisitos del SENAVER, quien se constituye en un respaldo externo que vela por la gestión adecuada de estos productos, reporta debidamente a esta autoridad de aplicación y brinda apoyo y capacitación tanto a colaboradores como a personal de las contratistas según necesidad y pertinencia.

Aspectos ambientales

Las actividades productivas de SilviPar se desarrollan en el marco de su Política de Sustentabilidad y Política Corporativa, con la premisa de “ir más allá de los requisitos legales” y aplicar estándares internacionales de sustentabilidad (económica, social y ambiental). El principio precautorio prevalece en la toma de decisiones cuando exista sospecha de que las operaciones pudieran representar riesgos para terceros o el medio ambiente.

Todas las plantaciones están inscriptas en el “Registro Nacional de Bosques Implantados” según la normativa vigente del INFONA, el pago de estos cánones se mantiene actualizado anualmente. Cada plantación cuenta igualmente con Declaraciones de Impacto Ambiental, (más conocidas como Licencias Ambientales) o documentos de aprobación de sus Planes de Gestión Ambiental Genéricos, todo conforme la normativa vigente del MADES para éstas y para los Depósitos de Agroquímicos.

IDENTIFICACIÓN Y PROTECCIÓN DE ATRIBUTOS IMPORTANTES

Desde 2020, se actualiza el proceso para identificación y valoración de AAVC reconocido a nivel internacional, conforme procedimiento interno, ajustado al estándar nacional de FSC para el manejo forestal. Como resultado del mismo, no se han identificado atributos sociales que puedan constituir una AAVC respaldado por consultas a vecinos; desde el punto de vista ambiental, sí se han identificado atributos de AAVC, también se han definido zonas de protección conforme los lineamientos de la ley 294/93 de evaluación de impacto ambiental, la ley forestal 422/73 y sus decretos reglamentarios, así como la ley 3239/07 de los recursos hídricos.

SilviPar ha identificado y definido como atributos importantes de conservación varios ecosistemas y especies amenazadas que se encuentran distribuidas en los inmuebles, tales como:



En las evaluaciones ecológicas rápidas, desarrolladas en cada inmueble antes del inicio de las operativas, se han identificado igualmente especies animales de importancia, los cuales son monitoreados frecuentemente de acuerdo a la escala e intensidad del manejo en cada propiedad.

Estos atributos han sido considerados en la cartografía de la organización, para su ubicación, conocimiento, protección y monitoreo apropiados.

Para garantizar la identificación participativa de estos atributos, se desarrollaron consultas a partes interesadas, entrevistas a vecinos, verificaciones de terreno y revisión de información bibliográfica. Para el monitoreo de los atributos de protección definidos se han desarrollado Actas de intervención, que se completan antes del inicio de cada operativa, en cada inmueble, de cara a identificar riesgos y asegurar la mitigación de los impactos sobre los mismos, en un consenso con las contratistas que llevan a cabo las operativas.

AAVC IDENTIFICADAS EN LOS INMUEBLES SILVIPAR


ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN
AVC 1: CONCENTRACIONES SIGNIFICATIVAS DE VALORES DE BIODIVERSIDAD A NIVEL GLOBAL, REGIONAL O NACIONAL.
FICHA DE CONSERVACIÓN
AVC 1.2 Y AVC 1.4
ATRIBUTO DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Hábitat para 2 especies de ave migratorias amenazadas tanto a nivel internacional como nacional: *Xanthopsar flavus* (chopí sa'yju o tordo amarillo) calificada como Amenazada de Extinción (MADES 2019) y En Peligro por la UICN, y *Sporophila cinnamomea* (Guyra juru tu' pytā o Capuchino corona gris) calificada como En Peligro (MADES 2019) y Vulnerable por la UICN. Ambas especies CMS en la categoría especial: I, II, MOU Aves de Pastizal.

Chopí sa'yju

Foto: Silvia Centrón
Capuchino corona gris


También se han registrado 3 especies de plantas consideradas 'En Peligro de Extinción' a nivel nacional (MADES 2019); todas, amenazadas a nivel nacional porque presentan algún tipo de valor utilitario por el cual son apreciadas y recolectadas. Las especies halladas en el sitio son: *Adiantopsis chlorophylla* (doradilla; uso medicinal), *Cyathea atrovirens* (chachi; uso ornamental y en jardinería) y *Psidium grandifolium* (katuava; uso medicinal).

Katuava

Foto: Juana De Egea
Doradilla

Foto: Internet
Chachi

Foto: Juana De Egea
UBICACIÓN Y SUPERFICIE

280,22 Has. para su mantenimiento y conservación, según la siguiente distribución:

Inmueble	Departamento	Superficie (Has.)
San José	Itapúa	207,14
Flor Cue	Itapúa	73,08


Hábitat de conservación en Flor Cue y San José
PRINCIPALES AMENAZAS

- Cambio de hábitat.
- Incendios Forestales.
- Caza y captura ilegal.
- Ingreso de Animales domésticos.
- Invasión de especies exóticas.

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Letrero identificatorio AAVC.
- Vigilancia Predial.
- Cercado perimetral de inmueble en buen estado.
- Informar de actividades prohibidas.
- Cortafuegos para aislar zonas de alto riesgo.
- Prohibición de caza.
- Monitoreo Anual.

Persona de Contacto: Patricia Cañete
 Tel. 0981 335 270 Correo: patricia.canete@silvipar.com

ATRIBUTOS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Atributos identificados en la finca: AVC 1 - Diversidad de especies. AVC 2 – Ecosistemas y mosaicos a nivel de paisaje. AVC 3 – Ecosistemas y hábitats. AVC 4 – Servicios ecosistémicos críticos. Hábitat para especies de aves migratorias amenazadas tanto a nivel internacional como nacional, entre ellas: *Xanthopsar flavus* (*chopí sa'yju* o tordo amarillo) calificada como Amenazada de Extinción (MADES 2019) y En Peligro por la UICN, y *Sporophila cinnamomea* (*Guyra juru tu'í pytã* o Capuchino corona gris) calificada como En Peligro (MADES 2019) y Vulnerable por la UICN. Ambas especies en CMS (Convención de Especies Migratorias por su sigla en inglés) en la categoría especial: I, II, MOU (Memorando de Entendimiento por su sigla en inglés) Aves de Pastizal. Otras aves amenazadas encontradas en la propiedad: *Rhea americana*; *Crax fasciolata*; *Penelope obscura*; *Culicivora caudacuta*; *Polyptilus pectoralis*; *Alectrurus tricolor*; *Alectrurus risora* (Yetapa de collar); *Cistothorus platensis*; *Sporophila palustris*; *Sporophila iberaensis*.



Ref: A. y B. *Alectrurus risora* (macho y hembra); C y D. *Xanthopsar flavus* (macho y hembras); E. *Sporophila iberaensis*; F. *Sporophila palustris*. (Fotografías: Rebeca Irala)

Así mismo, especies de mamíferos amenazados: *Blastocerus dichotomus* (Ciervo de los pantanos); *Chrysocyon brachyurus* (Aguará guazú) y *Alouatta caraya* (Mono aullador negro o mono carayá).



Ciervo de los pantanos
(*Blastocerus dichotomus*)



Aguará guazú
(*Chrysocyon brachyurus*)

También se han registrado tres especies de árboles consideradas 'En Peligro de Extinción' a nivel nacional (MADES 2019). Las especies halladas en el sitio son: *Handroanthus heptaphyllus* (*lapacho negro*), *Myrocarpus frondosus* (*Incienso o Yvyrá payé*) y *Cedrela fissilis* (*Cedro misionero o Ygary*).

Ecosistemas amenazados: Pastizales. Las ocho comunidades naturales identificadas en los Pastizales son: Bosque higrófilo con inga (*Inga uraguensis*); Selva alta semidecidua con *vyrya pytã* *Peltophorum dubium* y *Cordia americana guajayví*; Sabana con *Andropogon lateralis*; Sabana con *Axonopus suffultus*; Sabana inundable con *Sorghastrum viride*; Comunidad acuática con *Pontederia cordata*.



Sabanas acuáticas-
palustres



Bosque en isleta

UBICACIÓN Y SUPERFICIE

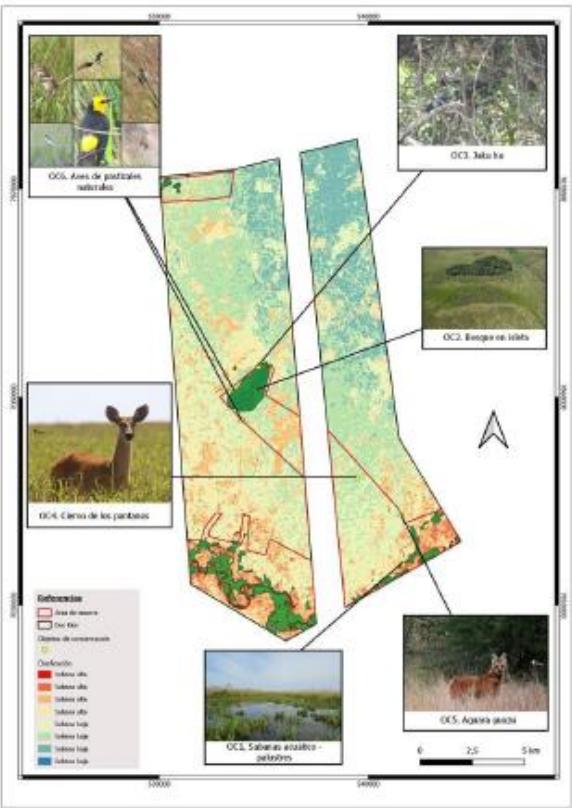
6.577,53 Ha. para su mantenimiento y conservación, según la siguiente distribución:

Departamento	Tipo	Superficie (Has.)
Caa Zapá	Pastizales	5.402,6 ha
Caa Zapá	Bosques nativos	621,23 ha
Caa Zapá	Zonas riparias	553,7 ha

 SilviPar Astarte platform member	ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DOS RÍOS AAVC 2: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación	FICHA DE CONSERVACIÓN AVC 1, AVC 2, AVC 3 Y AVC 4
---	--	--



Objetos de conservación en la Reserva de Dos Ríos:






Hábitats de conservación en Dos Ríos

PRINCIPALES AMENAZAS

- Cambio de hábitat
- Incendios forestales
- Caza y captura ilegal
- Ingreso de animales domésticos
- Invasión de especies exóticas

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Letrero identificadorio AAVC
- Vigilancia predial
- Cercado perimetral de inmueble en buen estado
- Informar actividades prohibidas
- Cortafuegos para aislar zonas de alto riesgo
- Prohibición de caza y Monitoreo Anual

Persona de Contacto: Patricia Cañete
 Tel. 0981 335 270 Correo: patricia.canete@silvipar.com

ATRIBUTOS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Atributos identificados en la finca: AVC 2 – Ecosistemas y mosaicos a nivel de paisaje. AVC 4 – Servicios ecosistémicos críticos.

Hábitat para 2 (dos) especies de aves amenazadas a nivel internacional: *Eleothreptus anomalus* o *yyyya'u tuju* (VU) y *Anthus nattereri* o *cachirla dorada* (VU) y una casi amenazada: *Rhea americana* o *ñandu guasu* (NT). En el área de bosques en galería se registró la presencia de *Automolus leucophthalmus* que se encuentra Amenazada de Extinción (AM) a nivel nacional.

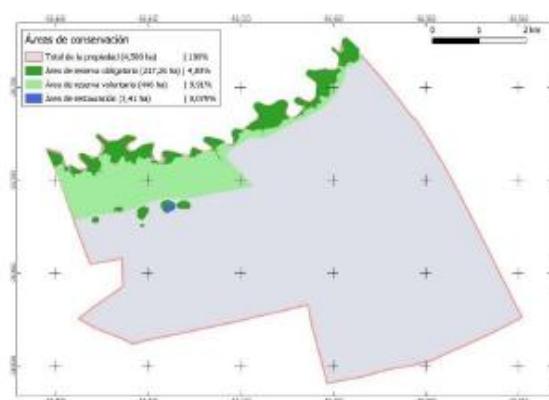
Fueron registradas 12 (doce) especies de aves migratorias, australes y neárticas, en las siguientes categorías: 9 (nueve) son australes: *Patagioenas picazuro*, *Rostrhamus sociabilis*, *Pachyramphus polychropterus*, *Tyrannus melancholicus*, *Tyrannus savana*, *Vireo chivi*, *Progne tapera*, *Sicalis luteola*, *Sporophila pileata* y tres son neárticas: *Calidris melanotos*, *Hirundo rustica*, *Petrochelidon pyrrhonota*.

Huella de *Rhea americana**Eleothreptus anomalus*

Hábitat de conservación en Salitre Cue

UBICACIÓN Y SUPERFICIE

Ubicado en el Distrito de General Artigas, Itapúa.



PRINCIPALES AMENAZAS

- Cambio de hábitat
- Incendios forestales
- Caza y captura ilegal
- Ingreso de animales domésticos
- Invasión de especies exóticas

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Letrero identificadorio AAVC
- Vigilancia predial
- Cercado perimetral de inmueble en buen estado
- Informar de actividades prohibidas
- Cortafuegos para aislar zonas de alto riesgo
- Prohibición de caza
- Monitoreo anual

Persona de Contacto: Patricia Cañete
 Tel. 0981 335 270 Correo: patricia.canete@silvipar.com

ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DE CERRITO

AAVC 4: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación

FICHA DE CONSERVACIÓN
AVC 1, AVC2, AVC 3 Y AVC 4

ATRIBUTOS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Atributos identificados en la finca: AVC 1- Diversidad de Especies. AVC 2- Ecosistemas y mosaicos a escala de paisaje. AVC 3 - Ecosistemas y hábitats. AVC 4- Servicios ecosistémicos críticos.

En la propiedad Cerrito se han registrado cinco (5) especies de aves con estado de conservación a nivel nacional e internacional. Entre ellas se encuentran especies categorizadas como Críticamente Amenazadas, como el Chopí sa'yju (*Xanthopsar flavus*) y los semilleros (*Sporophila iberaensis*, *Sporophila palustris* y *Sporophila cinnamomea*), todas ellas indicadoras de la calidad de los pastizales naturales. Asimismo, se registró la especie *Penelope obscura*, considerada indicadora de la calidad de los bosques húmedos y en galería. En el área de bosques en galería y en pastizales se registró además la presencia de una especie con categoría de amenaza a escala nacional: el aguara guazú (*Chrysocyon brachyurus*), junto con individuos como el carayá (*Alouatta caraya*) y el ciervo de los pantanos (*Blastocerus dichotomus*), ambos categorizados como Vulnerables (VU).



Chrysocyon brachyurus



Xanthopsar flavus

UBICACIÓN Y SUPERFICIE

Ubicado en el Distrito de General Artigas, Departamento de Itapúa. La propiedad cuenta con una superficie aproximada de 10.429 ha, de los cuales 1.988 Ha son destinadas a conservación, según la siguiente distribución:



Tipo	Departamento	Superficie (Ha)
Pastizales Inundables	Itapúa	855,57
Bosque por ley	Itapúa	899,26
Pastizales	Itapúa	175,55
Bosques en isletas	Itapúa	1,97
Área de restauración	Itapúa	56



El área presenta humedales, pastizales húmedos, sabanas inundables, bosques e isletas de bosque, conformando los ecosistemas de bosque secundario y humedal. La conectividad entre bosques y humedales facilita el flujo genético, mantiene la biodiversidad nativa y asegura servicios ecosistémicos clave, como la provisión y regulación del agua.

PRINCIPALES AMENAZAS

- Incendios forestales.
- Introducción de especies exóticas.
- Cacería
- Tala Selectiva
- Perdida de Hábitat.

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Instalación de señalización de AAVC.
- Monitoreo periódico de especies de flora y fauna.
- Implementación de planes de prevención y control de incendios.
- Campañas de educación ambiental con la comunidad local.
- Prohibición estricta de caza.
- Restauración activa en áreas degradadas.

Persona de Contacto: Silvana González
Tel. 0981 335 270 Correo: silvana.gonzalez@silvipar.com



ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DE SANTA ANA
AAVC 5: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación

FICHA DE CONSERVACIÓN
AAVC 1, AVC 2, AVC 3 Y AVC 4

ATRIBUTOS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Atributos de alto valor de conservación identificados en la propiedad:

- Diversidad de Especies (AVC 1).
- Ecosistemas y mosaicos a nivel de paisaje (AVC 2).
- Ecosistemas y hábitats. (AVC 3).
- Servicios ecosistémicos críticos (AVC 4).

Hábitat para especies amenazadas hasta la categoría EN. Especie de ave es amenazada a nivel internacional UICN EN: *Sporophila palustris*, cinco son UICN VU: *Crax fasciolata*, *Eleothreptus anomalus*, *Culicivora caudacuta*, *Anthus nattereri* y *Sporophila cinnamomea*, a nivel nacional siete son "Amenazadas" según el MADES: *Crax fasciolata*, *Gallinago undulata*, *Trogon rufus*, *Dryobates spilogaster*, *Polypterus pectoralis*, *Anthus hellmayri* y *Sporophila cinnamomea* y cuatro son "En Peligro": *Eleothreptus anomalus*, *Culicivora caudacuta*, *Anthus nattereri* y *Sporophila palustris*. Mientras que dos especies de mamíferos son UICN VU: *Myrmecophaga tridactyla* y *Blastocerus dichotomus*. Se encuentran listadas 8 especies de aves migratorias neárticas: *Bartramia longicauda*, *Actitis macularius*, *Tringa solitaria*, *Tringa melanoleuca*, *Tringa flavipes*, *Riparia riparia*, *Hirundo rustica* y *Petrochelidon pyrrhonota*, 31 especies son migratorias australes en las categorías AN, AS y AV y dos especies en la categoría I: *Phoenicopterus chilensis* y *Sporophila palustris*.

En cuanto a las especies de Flora, en los bosques se han registrado en el área de estudio 6 especies de plantas consideradas a nivel nacional bajo alguna categoría de amenaza (MADES, 2019); 4 en peligro de extinción (*Adiantopsis chlorophylla*, *Handroanthus heptaphyllus*, *Monteverdia ilicifolia* y *Psidium grandifolium*) y 2 amenazadas de extinción (*Ceiba speciosa* y *Handroanthus ochraceus*).



Huella de Rata americana



Handroanthus heptaphyllus



Hábitats de conservación en Santa Ana - Ecosistemas y mosaicos a nivel de paisaje (AVC 2).

La propiedad contiene pastizales relativamente continuos, por lo que estos paisajes deben ser considerados de alto valor. Adicionalmente, la isla de bosque de mayor tamaño (el bosque de Mbaepú) ocupa unas 555 ha y constituye el mayor bosque continuo de la zona; mientras que los humedales asociados a la naciente y cuenca del Arroyo Yabebry ocupan unas 1250 ha.

Con relación a ecosistemas y hábitats. (AVC 3.); al norte de la propiedad se encuentra un extenso humedal, que ocupa unas 1250 ha asociadas a la naciente y cuenca del arroyo Yabebry, que es considerado de alto valor para la conservación por su incidencia en el equilibrio hídrico de la cuenca.

Con respecto a servicios ecosistémicos críticos (AVC 4); La extensa área de inundación temporal o permanente, de 1250 ha, con vegetación acuático-palustre, se encuentra asociada con la naciente del Arroyo Yabebry. Otro punto relevante para mencionar es que el área soporta incendios de pastizales y humedales que son frenados por los bosques.



ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DE SANTA ANA
AAVC 5: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación

FICHA DE CONSERVACIÓN
AAVC 1, AVC 2, AVC 3 Y AVC 4

UBICACIÓN Y SUPERFICIE

La propiedad Santa Ana se encuentra en el Departamento de Misiones, distrito de Ayolas. Cuenta con una superficie total aproximada de 7.093 ha, de las cuales alrededor de 4.726 ha son destinadas a áreas de conservación, distribuidas de la siguiente forma:



Emberizoides herbicola



Blastocerus dichotomus

Tipo	Departamento	Superficie (Ha)
Pastizales	Misiones	1.131
Bosques	Misiones	896
Zona de Protección hídrica	Misiones	78
Humedales	Misiones	2.621

PRINCIPALES AMENAZAS

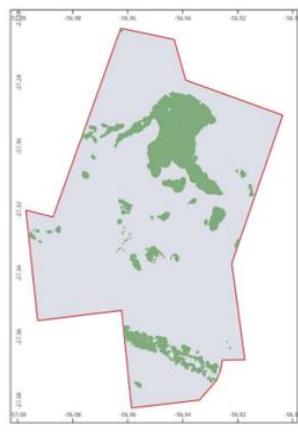
- Cambio de uso del suelo.
- Incendios forestales.
- Caza y captura ilegal.
- Ingreso de animales domésticos.
- Presión por especies exóticas invasoras.

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Instalación de letreros identificatorios de AAVC.
- Fortalecimiento de la vigilancia predial.
- Mantenimiento del cercado perimetral en buen estado.
- Campañas de concientización sobre actividades prohibidas.
- Implementación de cortafuegos en zonas críticas.
- Prohibición estricta de caza y captura de especies.
- Monitoreo de Biodiversidad anual.

Persona de Contacto: Silvana González

Tel. 0981 335 270 Correo: silvana.gonzalez@silvipar.com





ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DE GUAVIRA

AAVC 6: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación

FICHA DE CONSERVACIÓN

AVC 1, AVC 3 Y AVC 4

ATRIBUTOS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN

Attributos identificados en la finca: AVC 1 – Diversidad de especies, AVC 3 – Ecosistemas y hábitats, AVC 4 – Servicios críticos del ecosistema.

AVC 1 – Hábitat de especies de aves con grados de amenaza a nivel nacional y cuatro especies con grados de amenaza a nivel internacional; *Alectrurus risora*, categorizada en Peligro a nivel nacional y Vulnerable (VU) a nivel internacional, *Sporophila palustris* se encuentra categorizadas En Peligro de Extinción (EN) a nivel internacional, *Sporophila hypochroma* se encuentra categorizada Casi Amenazada (NT) a nivel internacional, *Rhea americana* está Casi Amenazada (NT) a nivel internacional

En la propiedad también se identificaron tres especies en la categoría Vulnerable (VU) y tres especies a nivel internacional con la categoría VU de mamíferos.

Chrysocyon brachyurus con categoría VU a nivel nacional, *Leopardus guttulus* con categoría VU a nivel nacional e internacional, *Blastocerus dichotomus* con categoría VU a nivel nacional e internacional, *Sapajus cay* con categoría VU a nivel internacional

En cuanto a la flora a nivel nacional se identificaron cinco especies categorizadas En Peligro y Amenazadas.

- *Monteverdia ilicifolia*, *Hemionitis tomentosa*, *Cohniella cebollita* y *Cohniella jonesiana* con categoría En Peligro a nivel nacional.
- *Vriesea fiburgenensis* var. *tucumanensis* con categoría Amenazada a nivel nacional.

AVC 3 – Ecosistemas y hábitats

Las sabanas inundadas, incluyen a las clases de humedales, incluyendo a los cuerpos de agua naturales, aguadas y zonas de escorrentía. Por lo cual estas se encuentran protegidas a nivel nacional por Ley N° 350/94 que aprobó la Convención relativa a los Humedales de Importancia Internacional, especialmente como Hábitat de Aves acuáticas y a nivel internacional por la Convención sobre los Humedales Ramsar.

AVC 4 – Servicios críticos del ecosistema

Las sabanas inundadas representan 1.452,06 ha (23,70 %) de la superficie en la propiedad. Están asociadas a especies vegetales, restringidas a suelos saturados por tiempos prolongados y tienen una significancia respecto a la regulación del agua y el equilibrio hidrológico para mantener la calidad del agua.



Blastocerus dichotomus



Monteverdia ilicifolia

UBICACIÓN Y SUPERFICIE

Ubicado en el Distrito de Moisés Bertoni, Caazapá.



La propiedad cuenta con una superficie de 6.127, de los cuales 1.771 Ha son destinadas para conservación, según la siguiente distribución:²

Tipo	Departamento	Superficie (Ha)
Pastizales	Caazapá	2,85
Bosques en islas	Caazapá	0,15
Bosques	Caazapá	203,47
Restauración	Caazapá	0,55
Pastizal Inundable	Caazapá	1538,67
Zona de protección hídrica	Caazapá	25,29
Total		1.771

FICHA DE CONSERVACIÓN

AVC 1, AVC 3 Y AVC 4



ÁREA DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN DE GUAVIRA

AAVC 6: Identificación y Análisis de Atributos Ambientales y Sociales que Pudiesen Constituir Áreas de Alto Valor de Conservación

FICHA DE CONSERVACIÓN

AVC 1, AVC 3 Y AVC 4



Cereus stenogonus



Hemionitis tomentosa

Hábitat de conservación en Guavira – Sabana inundada

PRINCIPALES AMENAZAS

- Cambio de hábitat
- Incendios forestales
- Caza y captura ilegal
- Ingreso de animales domésticos
- Invasión de especies exóticas

MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

- Letrero identificadorio AAVC
- Vigilancia predial
- Cercado perimetral de inmueble en buen estado
- Informar de actividades prohibidas
- Cortafuegos para aislar zonas de alto riesgo
- Prohibición de caza
- Monitoreo anual

Persona de Contacto: Silvana González
Tel. 0981 335 270 Correo: silvana.gonzalez@silvipar.com

Además de la identificación de estas AAVC, hacemos su monitoreo anual, planes de manejo de biodiversidad y protección.

Resumen Público de Plan de Manejo Forestal - SilviPar S.A.

Monitoreo

El sistema de monitoreo y evaluación del manejo forestal que se lleva a cabo en la organización se realiza según procedimiento interno de Monitoreo Forestal, el cual tiene en cuenta aspectos sociales y ambientales en una intensidad acorde a la escala y características del proyecto. Este monitoreo se basa en registros que permiten aportar información de cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.

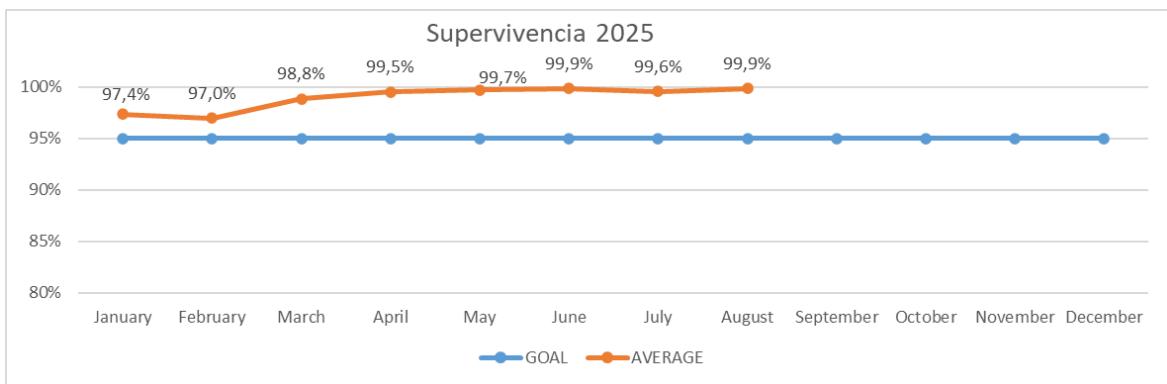
El monitoreo interno pone especial énfasis en los siguientes puntos:

- Control de la producción, de la calidad de las operativas, de la eficiencia de los procesos en campo (desvíos) y de las variaciones en el activo forestal.
- Impacto de las operaciones forestales sobre la presencia y abundancia de las especies de flora y fauna, con énfasis en aquellas con problemas de conservación, identificadas previamente.
- Impactos sobre suelos y agua asociados a las operaciones forestales.
- Reuniones temáticas con la comunidad local y/o sus representantes registrándose todas las consideraciones relativas al impacto social y ambiental. Esto se desarrolla conforme el perfil de comunicación asumido por la organización para cada etapa del negocio.
- Registro de las inquietudes y cuestionamientos surgidos en la comunidad local y regional relativos a la actividad de la organización en su región de inversiones.
- Medidas de mitigación definidas en la evaluación de impacto ambiental y social.
- Condiciones de los trabajadores forestales y sus derechos, quejas relacionadas y pagos salariales y previsionales.
- Seguridad y Salud ocupacional.
- Control de la cadena de custodia.
- El origen, (predio y rodal) de la madera y tipo de producto están registrados adecuadamente en la factura o guías de despacho.
- Impactos Sociales y Ambientales en General y cambios en las condiciones Ambientales.

Resultados del monitoreo: año 2024/2025

IMPACTOS AMBIENTALES Y CAMBIOS EN CONDICIONES AMBIENTALES

- Hasta el momento, SilviPar está en fase establecimiento de plantaciones forestales, no ha realizado cosecha estrictamente comercial, estas si están planificadas a partir del año 2026, sin embargo, como los objetivos de manejo son a largo plazo, si tiene considerado reforestar con los mejores clones en el menor tiempo posible;
- Los clones utilizados por SilviPar han demostrado una excelente supervivencia y crecimiento:



- Los clones utilizados no son considerados invasivos pues no se reproducen a través de semillas, además, durante los monitoreos no se han detectado ninguna regeneración en las zonas de conservación;
- No existen organismos genéticamente modificadas (OGM) en las plantaciones de SilviPar, los clones utilizados son de procedencia brasileña y sudafricanos, y reproducidos en viveros nacionales con las exigencias legales necesarias, SilviPar posee el registro legal de los viveros, registro nacional de comerciantes de semilla (SENAVE) y el registro nacional de productores de semilla. Los viveros de quien compramos los plantines tienen su registro ante al SENAVER y han emitido una declaración jurada de que no utilizan OGM en su producción de plantines de eucalipto;
- Todas las actividades silvícolas de SilviPar están de acuerdo con la legislación nacional vigente y acuerdos de los cuales el país es signatario, sin embargo, siempre estamos implementando acciones de mejora desde el punto de vista ambiental, como: disposición de residuos, mejoras en la infraestructura de campamentos y prevención de incendios;
- Los clones demuestran un buen crecimiento y adaptación, por lo que no se ha hecho necesario la utilización de agentes de control biológico;
- Con respecto al uso de fertilizantes y pesticidas, la empresa no ha registrado quejas de trabajadores ni de vecinos, los monitoreos prediales no han detectado impactos

adversos en las plantaciones ni en las zonas de conservación. Los pesticidas utilizados por la empresa en último año son:

NOMBRE COMERCIAL	INGREDIENTE ACTIVO	USO	DOSIS UTILIZADA (Lt/ha o Kg/ha)	Listado PAP FSC
ROUNDUP ULTRA MAX	GLIFOSATO	Herbicida post emergente	2 - 3 (kg/ha)	RESTRINGIDO
FORDOR	ISOXAFLUTOLE	Herbicida pre emergente	0,15 - 0,3 (kg/ha)	RESTRINGIDO
CLAP SC	FIPRONIL	Insecticida	0,02 - 0,025 (Lt/ha)	RESTRINGIDO
CEBO HORMIFIELD PLUS	FIPRONIL	Insecticida	1 - 3 kg/ha	RESTRINGIDO
CEBO FORMIREX	FIPRONIL	Insecticida	1 - 3 kg/ha	RESTRINGIDO
CYPEREX	PYRAZOSULFURON-ETHYL	Herbicida post emergente	0,05 (kg/ha)	SIN CATEGORÍA
TOUCHDOWN MAX	GLIFOSATO	Herbicida post emergente	1 - 3 kg/ha	RESTRINGIDO
CLETOGROP	CLETODIM	Herbicida post emergente	0,5 - 1 Lt/ha	SIN CATEGORÍA
TECNUP XTRA 75%	GLIFOSATO	Herbicida post emergente	1 - 3 kg/ha	RESTRINGIDO
TODYM 24 EC	CLETODIM	Herbicida post emergente	0,5 - 1 Lt/ha	SIN CATEGORÍA
PREMIER UP	CLETODIM	Herbicida post emergente	1 (Lt/ha)	SIN CATEGORÍA
	HALOXYFOP			SIN CATEGORÍA
	IMAZAPYR			SIN CATEGORÍA
GLIFEX MAX	GLIFOSATO	Herbicida post emergente	1 - 2 kg/ha	RESTRINGIDO
TECNUP SG 75%	GLIFOSATO	Herbicida post emergente	1 - 2 kg/ha	RESTRINGIDO
NATIVO	TRIFLOXISTROBIN	Fungicida	0,03 – 0,3 L/ha	RESTRINGIDO
	TEBUCONAZOLE			SIN CATEGORIA
FORMIDOR	FIPRONIL	Insecticida	1 – 3 kg/ha	RESTRINGIDO
TRICLOGROP 48EC	TRICLOPYR	Herbicida post emergente	1 - 2 Lt/ha	SIN CATEGORIA
BUSHKILL	TRICLOPIR BBE	Herbicida post emergente	1 - 2 Lt/ha	SIN CATEGORIA
PILARGOLD	S-METOLACHLOR	Herbicida pre emergente	1,5 – 2 L/ha	SIN CATEGORIA
REDEX	IMAZAPIC	Herbicida post emergente	1,5 – 2 L/ha	SIN CATEGORIA
	IMAZAPIR			SIN CATEGORIA
FORTEX	ISOXAFLUTOLE	Herbicida pre emergente	0,15 - 0,3 (kg/ha)	RESTRINGIDO
XELEX 360	CLETODIM 240 G/L	Herbicida post emergente	0,5 – 1 Lt/ha	SIN CATEGORÍA
THANOS	S-METALACLOR 96% EC	Herbicida pre emergente	1,5 – 2 L/ha	SIN CATEGORIA

* Agroquímicos utilizados entre agosto 2024 hasta septiembre 2025

- Dentre los desastres naturales, se han registrados algunos incendios:

HISTORICO DE QUEMA 2025				
FECHA	INMUEBLE	SUPERFICIE CONSERVACIÓN AFECTADA	SUPERFICIE PLANTACIÓN AFECTADA	CAUSA PROBABLE
05/01/2025	FLOR CUE	-	0,92	Quema posiblemente ocasionada por recolector de miel
05/01/2025	FLOR CUE	0,12	-	Quema posiblemente ocasionada por recolector de miel
11/01/2025	DOS RIOS	50,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
19/01/2025	SANTA ANA	412,41	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
07/02/2025	DOS RIOS	200,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
08/02/2025	SANTA ANA	2,00	-	Quema com origen en el vecino Ozuna
06/03/2025	SALITRE CUE	50,00	-	Chispa com origen en quemadas de vecinos
16/03/2025	DOS RIOS	20,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
21/03/2025	DOS RIOS	1,50	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
04/04/2025	DOS RIOS	67,84	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
18/04/2025	DOS RIOS	5,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
25/04/2025	DOS RIOS	64,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
28/04/2025	SAN JOSE	0,94	-	Chispa com origen en quemadas de vecinos
01/05/2025	DOS RIOS	1,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
13/06/2025	DOS RIOS	10,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
13/06/2025	SANTA ANA	15,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
02/07/2025	DOS RIOS	4,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
06/07/2025	DOS RIOS	7,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
07/07/2025	DOS RIOS	30,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
09/07/2025	SALITRE CUE	1,49	-	Chispa com origen en quemadas de vecinos
09/07/2025	DOS RIOS	30,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
10/07/2025	DOS RIOS	46,80	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
15/07/2025	SANTA ANA	1,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
16/08/2025	DOS RIOS	18,42	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
28/08/2025	DOS RIOS	14,40	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
29/08/2025	DOS RIOS	0,66	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
29/08/2025	CERRITO	5,00	-	Chispa com origen en quemadas de vecinos
29/08/2025	SANTA ANA	3,17	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
19/09/2025	SALITRE CUE	3,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
25/09/2025	DOS RIOS	0,50	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
11/10/2025	DOS RIOS	20,00	-	Personas ajenas al proyecto por probable motivo de caza
		1.085,25	0,92	

- La empresa ha invertido en herramientas y tanques para el combate de incendios, relacionamiento con los bomberos, capacitaciones de personal y confección de tajamares para extracción de agua en caso de emergencias. También ha desarrollado un departamento de protección forestal con contratistas específicos para combate a incendios y monitoreos, monitoreo por camaras, satelites, inteligencia artificial y comunicación con vecinos;

- La empresa no ha realizado cosecha comercial y transporte a gran escala, solo una limpieza menor con bajo aprovechamiento, producto de incendios y clones no adaptados. Tambien la cosecha de algunas parcelas de la propiedad Flor Cue para venta en el mercado interno. Estos aprovechamientos y ventas, por su escala y monitoreos, no han generado impactos a los atributos de conservación;
- Las empresas de servicio que trabajan para SilviPar, almacenan en forma transitoria en sus propios depósitos de los inmuebles, los residuos peligrosos como lubricantes y envases vacíos de pesticidas, posteriormente, estos son dispuestos en los depósitos centrales de SilviPar que se encarga de su disposición final a través de SIGEV (Sistema de Gestión de Envases Vacíos), guardando registro de este proceso.
- Durante el presente año se han realizado monitoreos de biodiversidad y AAVC por equipos multidisciplinarios de expertos, los cuales han demostrado que la actividad forestal no ha generado impactos negativos en la diversidad y composición de flora y fauna, además no se han detectado afectaciones a las AAVC, estando las amenazas controladas. La empresa continuara realizando estos monitoreos de forma periódica y implementando acciones de manejo de los AAVC.
- Silvipar no realiza sustitución de bosque nativo, todas sus plantaciones se han establecido en terrenos utilizados anteriormente en ganadería intensiva y agricultura, previo a la compra se hace un exaustivo análisis de tierras, el cual incorpora revisión de imágenes satelitales y todas las plantaciones se establecen previa aprobación y presentación del EIA y su correspondiente DIA.
- Abajo tenemos los datos de reducciones y remociones netas de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para el primer periodo de monitoreo de la validación para obtener creditos de carbono bajo el estándar de VCS de Verra. **Year** = Año; **Baseline emissions or removals** = Emisiones o absorciones de referencia; **Leakage emissions** = Emisiones de escape; **Net GHG emission reductions or removals** = Reducciones o remociones netas de emisiones de GEI; **Buffer pool allocation** = Asignación de buffers; **VCUs eligible for issuance** = VCUs elegibles para emisión;

Year	Baseline emissions or removals (tCO ₂ e)	Project emissions or removals (tCO ₂ e)	Leakage emissions (tCO ₂ e)	Net GHG emission reductions or removals (tCO ₂ e)	Buffer pool allocation (14%)	VCUs eligible for issuance
2016	-	7.404	-	7.404	1.037	6.367
2017	-	25.886	-	25.886	3.624	22.262
2018	-	27.226	-	27.226	3.812	23.414
2019	-	33.103	-	33.103	4.634	28.469
2020	732	39.864	-	39.132	5.478	33.654
2021	-	6.667	-	6.667	933	5.734
Total		140.150	-	139.418	19.518	119.900

- La validación con base en el Estándar de Carbono Verificado (VCS) fue aprobada por VERRA para el proyecto SilviPar en mayo de 2023 para los primeros 1915ha, todas las nuevas plantaciones se incluirán en la certificación cada año tras recibir las auditorías de verificación. Estamos ahora en el proceso de verificación del segundo período de monitoreo para VCS y validación bajo el estandar de CCB (Clima, comunidad y biodiversidad).
- De las zonas de conservación en SilviPar, 76% son voluntarias y no tienen exigencia legal:

PROPERTY	TOTAL AREA (ha)	PRESERVATION AREA (ha)	Legal PA (ha)	% Legal	Voluntary PA (ha)	% Voluntary	TOTAL %
Don Luis	959,0	14,9	7,0	47%	7,9	53%	2%
Flor Cue + San Jose	2.204,0	485,8	208,8	43%	276,95	57%	22%
Santa Barbara	323,0	18,0	18,0	100%	0,0	0%	6%
Stella Maris	719,0	38,0	38,0	100%	0,0	0%	5%
San Rafael	1.045,0	4,0	4,0	100%	0,0	0%	0%
Maria Carmen	437,0	0,0	0,0	0%	0,0	0%	0%
Dos Ríos (East + West)	19.633,0	5.294,8	1.155,0	22%	4.139,8	78%	27%
Dos Ríos Leasing	2.802,0	1.296,1	53,6	4%	1.242,5	96%	46%
Cerrito	10.421,0	1.933,0	901,2	47%	1.031,8	53%	19%
Santa Ana	7.096,0	4.769,2	989,0	21%	3.780,2	79%	67%
Salitre Cue	4.556,0	768,4	293,9	38%	474,5	62%	17%
Pesalaccia	91,0	23,6	11,1	47%	12,5	53%	26%
Guavira	6.127,0	1.779,0	229,6	13%	1.549,4	87%	29%
TOTAL	56.413,0	16.424,8	3.909,3	24%	12.515,5	76%	29,1%

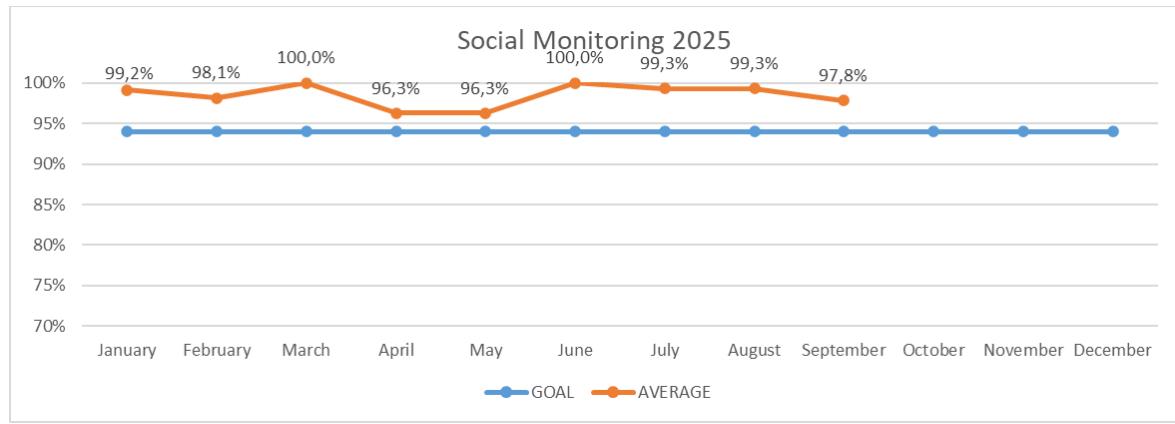
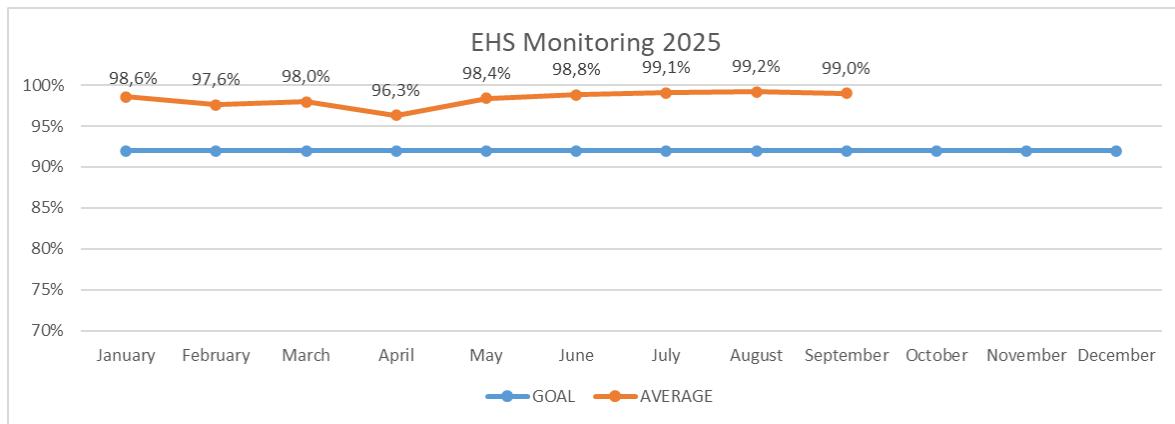
- Resumen de la riqueza de especies registradas en todas las propiedades de SilviPar, resultado de los monitoreos de biodiversidad:

Grupos taxonómicos	Propiedades SilviPar			
	Especies registradas durante el estudio	Estado de conservación de especies		
		Nacional		Internacional
		MADES	UICN	CITES
Flora	480	14	5	9
Macroinvertebrados	38	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Peces	34	1	3	0
Anfibios	17	0	17	0
Reptiles	10	1	10	4
Aves	225	22	15	40
Mamíferos no voladores	26	2	5	13
Mamíferos voladores	21	21	21	0
Total	813	61	76	66

IMPACTOS SOCIALES

- En los monitoreos, se han identificado indicios de actividades ilegales asociados a los inmuebles de la empresa, como fuego por ejemplo, por lo que hemos realizado refuerzo de la central de monitoreo con guardias en todas las propiedades, y comunicaciones con vecinos a traves de la misma central de monitoreo y proyectos sociales.
- Las actividades operativas no han generado impactos sociales en vecinos, lo cual puede corroborarse por la inexistencia de contingencias registradas en los monitoreos sociales y su respectivo registro de inquietudes sociales.

- Las aplicaciones de herbicidas se realizaron teniendo en cuenta las Evaluaciones de Riesgo Ambiental y Social -ERAS- prestablecidas por la empresa para cada herbicida y condiciones del sitio, no generándose afectaciones o casos de intoxicación a personal de las empresas contratistas.
- SilviPar cumple con la provisión de seguros de salud, pago de obligaciones sociales, realización de exámenes médicos admisionales y periódicos y extiende estos requisitos ineludibles a las contratistas, en el marco de su política de trabajo, sus compromisos con los principios del FSC, el respeto a la normativa vigente y a los acuerdos internacionales ratificados por Paraguay en esta materia.
- SilviPar ha definido, desde sus inicios, que mantendrá como política la estrategia “de buen vecino” y la de “contratación de mano de obra local”, como sus aportes principales a la gobernanza en su región objetivo así como una distribución de beneficios acorde a su escala e intensidad de operativa. El requisito de contratación de mano de obra local se transmite igualmente a las contratistas, mediante los contratos celebrados con ellas.
- Cerca de 90% de la mano de obra agrícola proviene de personas locales. 100% de los trabajadores reciben por encima del salario mínimo vigente en el país. 100% de los trabajadores ya recibiran algún tipo de capacitación en temas laborales, salud y seguridad, derechos, operaciones, certificaciones y aprimoramientos.
- No hay comunidades indígenas cercanas a los inmuebles de la empresa, la comunidad (asentamiento) más cercana (Pindó), se encuentra a más de 10km de San Rafael. De acuerdo con la Resolución Nº 2039/10 del INDI, establece “La obligación de solicitar la intervención del Instituto Paraguayo del Indígena para todos los procesos de consultas en las comunidades indígenas”. Estamos en contacto con el INDI para que puedan facilitar un proceso de consulta.
- SilviPar contrató una empresa especializada en Salud y Seguridad con 3 profesionales expertos y 100% disponibles para inspecciones y seguimiento de las actividades en campo. Se hace monitoreo con reportes mensuales y generación de estadísticas desde mayo 2023, a través de auditorías internas con base los principios y criterios de manejo forestal sustentable, OIT, IFC y reglamentos locales. Abajo se observa la mejora continua de las actividades y contratistas:



La Política Corporativa de SilviPar S.A. está basada en los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas que derivan de: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Declaración Fundamental de Principios y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Nos guiamos por los estándares de desempeño de IFC y, además, incorporamos los requisitos de las certificaciones voluntarias asumidas por SilviPar: ISO 9001, FSC® (Código de licencia FSC®/FSC-C160805), Normas Europeas relacionadas al comercio de madera y, de los estándares de carbono VCS y CCB de Verra.

Este documento considera el contexto del proyecto y tiene en cuenta a todas las partes interesadas con incidencia sobre SilviPar o sobre las cuales la empresa pueda incidir. Su cumplimiento es prioritario para SilviPar y obligatorio para cada Colaborador en los términos siguientes:

Ética, Cumplimiento Legal y Respeto a los derechos de todas las partes interesadas	<p>Cumplimiento legal y ético: identificamos y obedecemos todas las leyes y regulaciones aplicables a SilviPar y sus actividades, sean nacionales o internacionales.</p> <p>Los colaboradores y representantes de Silvipar enmarcan su actuar más allá del cumplimiento de las leyes y normas que regulan su actividad, basándose en el cumplimiento de estándares éticos.</p> <p>Buscamos que nuestras actividades no atenten contra los derechos de comunidades indígenas; siguiendo los criterios de nuestras preevaluaciones ambientales y sociales de proyectos.</p> <p>Tratamos a nuestros colaboradores, clientes y proveedores con respeto, amabilidad, profesionalismo e imparcialidad, sin buscar en ningún momento tomar ventajas abusivas ni antiéticas</p> <p>Derechos humanos: apoyamos y respetamos la protección de derechos humanos internacionalmente proclamados.</p> <p>En el marco de nuestras actividades, trabajamos para evitar toda forma de abuso contra los derechos humanos.</p> <p>Derechos laborales: respetamos los derechos laborales incluyendo: libertad de asociación, condiciones de trabajo justas, ambiente laboral saludable y seguro, en cumplimiento de leyes y estándares nacionales e internacionales aplicables.</p> <p>Prohibimos toda clase de trabajo forzado y/o trabajo infantil; así como rechazamos todo tipo de discriminación.</p> <p>Promovemos el cumplimiento de estos principios y obligaciones por parte de nuestros proveedores.</p>
---	--

Responsabilidad social y apoyo al desarrollo local	<p>Estamos comprometidos con la integración de SilviPar a las comunidades locales, promoviendo empleos en nuestra región de inversiones, así como iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus pobladores.</p> <p>Trabajamos para la creación y el desarrollo de proveedores de bienes y servicios, con énfasis en el desarrollo local.</p>
Misión y visión	<p><u>Visión</u></p> <p>► <u>SilviPar S.A. se esfuerza por ser la mejor empresa de reforestación a nivel mundial, maximizando los impactos económicos, sociales y medioambientales en beneficio de todas las partes interesadas.</u></p> <p><u>Misión</u></p> <p>► <u>SilviPar S.A. está estableciendo plantaciones forestales altamente competitivas y sostenibles en el sur de Paraguay, creando una base para industrias forestales más grandes que refuercen aún más el impacto económico, social y medioambiental. Esto se lleva a cabo siguiendo las mejores prácticas internacionales y desarrollando nuestro recurso clave: las personas.</u></p>
Comunicación y transparencia	<p>Nos esforzamos por mantener un diálogo abierto con nuestras partes interesadas; mantenemos una comunicación clara y oportuna.</p> <p>Generamos reportes voluntarios para comunicar nuestro trabajo respecto a los pilares declarados en nuestra Política de Sustentabilidad y los compromisos asumidos en las certificaciones voluntarias, de acuerdo con estándares internacionales.</p> <p>La transparencia es practicada como norma dentro de SilviPar, pudiendo accederse a información general de la gestión en nuestra página web: www.silvipar.com; a excepción de aquellas de carácter confidencial que hacen al negocio por la implicancia de estas, tal es el caso de los planes de ventas, planes de adquisición de bienes inmobiliarios entre otros.</p> <p>No aceptamos la corrupción en ninguna de sus formas y nos comprometemos a denunciar los intentos o casos detectados que nos afecten.</p> <p>Evitamos conflictos de intereses.</p>
Comercio de productos legales y de calidad	<p>SilviPar produce madera mediante plantaciones forestales sostenibles, garantizando su uso seguro por parte de los clientes; no realiza aprovechamiento de maderas nativas. Todos sus productos tienen un origen legal verificable.</p>

	Como regla general, Silvipar negocia de forma directa con sus clientes y proveedores. No utiliza la figura de intermediarios.
Valores Corporativos	<p>Nuestra filosofía de trabajo se sostiene en lo que llamamos “valores corporativos de SilviPar”, los cuales tienen los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estamos comprometidos con la sustentabilidad económica, social y ambiental del negocio.• Potenciamos nuestro rol de agente de desarrollo de las regiones de inversión.• Promovemos el orgullo de ser parte de SilviPar.• Propiciamos un clima laboral que genere satisfacción a nuestros colaboradores.• Impulsamos un ambiente de trabajo que estimule la innovación y la proactividad.• Instamos a nuestros colaboradores a aprender y desarrollarse para crecer con la organización.• Respetamos a todas las personas de la sociedad, independientemente a su condición económica, social, religiosa y política.• Priorizamos el logro de las metas propuestas como el resultado más importante del equipo.• Somos solidarios con las necesidades de las personas de nuestro entorno.• Practicamos la honestidad, ética, integridad, responsabilidad y transparencia en lo que hacemos y decimos.• Nos aliamos con otras personas y organizaciones, para alcanzar resultados que amplíen el impacto de nuestra gestión.

RAMÓN GONZÁLEZ
GERENTE GENERAL

 SilviPar	POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD	Código: POL-02 Revisión: 03 Inicio de vigencia: 14-may-2021
---	------------------------------------	--

La Política de Sustentabilidad se encuentra basada en los siguientes antecedentes:

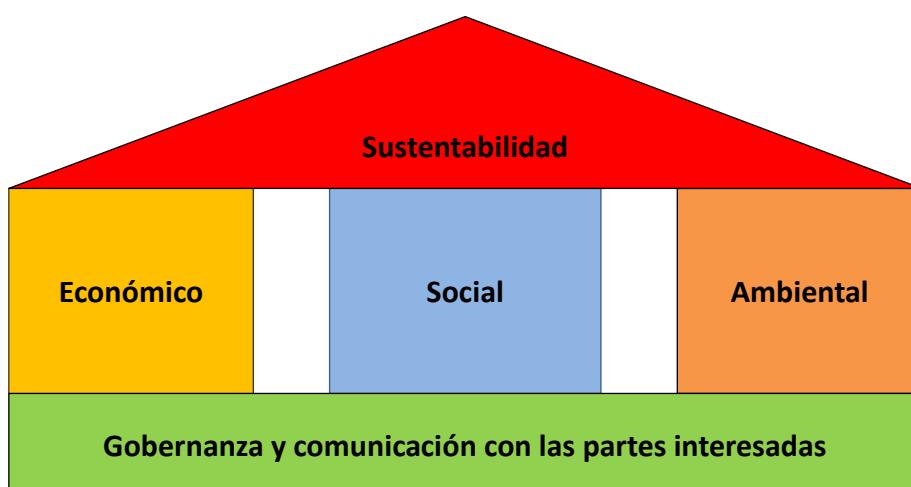
SilviPar fue fundada en la fuerte creencia de que el negocio forestal a ser desarrollado en Paraguay debía ser sustentable. La sustentabilidad, y la calidad como parte de esta, deberán ser aplicadas en todas las operaciones, en todos los contactos, relaciones comerciales y con los principales grupos de interés. Esta política guiará el trabajo y las relaciones dentro y fuera de la empresa. Nos guiamos por los estándares de desempeño del IFC y además incorpora los requisitos de las certificaciones voluntarias asumidas por SilviPar: ISO 9001, FSC® (Código de licencia FSC®/FSC-C160805), Normas Europeas relacionadas al comercio de madera y, de los estándares de carbono VCS y CCB de Verra.

¿Qué es sustentabilidad para SilviPar?

- Consolidar una empresa exitosa y de largo plazo con prácticas de mejora continua.
- Permitir la conservación de los recursos naturales en sus inmuebles.
- Proporcionar beneficios a las principales partes interesadas (*Stakeholders*), incluyendo inversores, colaboradores y la comunidad local.
- Obtener el reconocimiento de las principales partes interesadas, por ser un aliado responsable en el desarrollo local y regional.

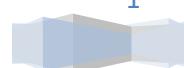
Para esto, cuenta con Colaboradores capacitados para el desempeño de sus funciones y desarrolla sus actividades forestales implantando y cumpliendo su Política de sustentabilidad y los requisitos legales aplicables para consolidar progresivamente una ciudadanía corporativa con tres estrategias universalmente aceptadas: económica, social y ambiental, basadas en la gobernanza y la comunicación.

Los tres pilares y la base de la política de sustentabilidad de SilviPar constituyen:



La **sustentabilidad económica** es entendida y aplicada por SilviPar a través de plantaciones competitivas, caracterizadas por desempeños de referencia en cuanto a producción de madera, costo y eficiencia. Sus aspectos prioritarios son:

- A. Atraer capital de potenciales inversionistas.
- B. Producir madera para uso industrial, la cual sea altamente competitiva con madera proveniente de otras fuentes alternativas; su costo y los aspectos de calidad se encuentran dentro de los niveles de referencia.
- C. Lograr que las plantaciones de la empresa representen un uso competitivo de la tierra comparadas con otros usos alternativos en la región.
- D. Capacidad de competir con otros empleadores de la región por el mejor personal en términos de salarios y condiciones de trabajo.



La **sustentabilidad social**, se entiende y aplica a través una integración creativa con las comunidades locales y una gobernanza regional, con el fin de asegurar que la población local se beneficie también. SilviPar prioriza la contratación de gente local, de acuerdo a sus competencias y habilidades, y designa recursos a formación y educación para calificar a las personas en empleos que interesen a SilviPar.

La **sustentabilidad ambiental**, por su parte, involucra la aplicación de altos estándares a la gestión ambiental, que contribuya a la conservación de ecosistemas regionales, biodiversidad, suelos, recursos hídricos y la capacidad productiva de los recursos naturales. Las plantaciones se establecerán únicamente en suelos degradados dentro de la región de intervención, potenciando los impactos positivos generados por las operaciones y minimizando los negativos.

Gobernanza y comunicación con partes interesadas abarca los siguientes aspectos:

- La competencia y liderazgo del Consejo Directivo de SilviPar, de su Director Ejecutivo y sus Gerentes.
- La gestión de los recursos humanos en la empresa, una sólida y eficiente Política de Recursos Humanos y un programa de formación/desarrollo individual de los empleados.
- Gestión de riesgos, conforme la legislación nacional, la norma ISO 9001 y otros esquemas en el futuro.
- Implementación del Código de Conducta y fomento del “Espíritu de SilviPar”, en carácter de directrices para el comportamiento individual de los Colaboradores.
- Comunicación efectiva, permanente y oportuna con las principales partes interesadas.

Para el seguimiento y medición de la eficacia de la Política, se aplicará el siguiente cuadro de indicadores, medios y herramientas:

Sustentabilidad Económica	Sustentabilidad Social	Sustentabilidad Ambiental
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Costo de las operaciones y de la madera. ▪ Aspectos de calidad en las operaciones. ▪ Crecimiento anual de las plantaciones. ▪ Satisfacción de los inversores respecto al uso de los recursos aprobados para el ejercicio anual. ▪ Incorporación de nuevos inversores o aumento del capital comprometido por los existentes. ▪ Capital humano altamente competitivo. ▪ Uso competitivo de la tierra. 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de puestos de trabajo. ▪ Incremento de la competencia de Colaboradores y personal contratado. ▪ Nivel de percepción de beneficios por parte de los Colaboradores y partes interesadas locales. ▪ Valor pagado anualmente en concepto de impuestos. ▪ Porcentaje de compras en la región de intervención. ▪ Porcentaje de contratación de servicios en la región de intervención 	<p>Indicadores para inmuebles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de los recursos hídricos ▪ Calidad de suelos en las plantaciones de acuerdo a parámetros preestablecidos ▪ Ecosistemas y especies con alto valor de conservación identificados y protegidos.
<p>Cómo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda de <i>Top Class Performance</i> (mejora continua). ▪ Desarrollo de operaciones de alto padrón de calidad y efectividad. ▪ Diseño de infraestructura eficiente para la producción forestal. ▪ Relacionamiento permanente con inversores y potenciales inversores 	<p>Cómo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de capacitaciones para aumentar la competencia y compromiso. ▪ Desarrollo y ejecución de un Plan de Comunicación anual con partes interesadas. ▪ Priorización de lo local para la compra bienes, insumos y contratación de servicios. 	<p>Cómo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización, gestión ambiental y monitoreo para el mantenimiento de indicadores. ▪ Aplicación del principio de precaución. ▪ Planificación para uso responsable de los recursos ambientales en tres niveles: de paisaje (macro), de inmuebles (meso) y en todas



		<p>las operaciones forestales (micro).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recuperación de sistemas y procesos que eventualmente puedan sean afectados.
<p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantación y auditoría externa anual de un Sistema de Gestión de Calidad certificado por la norma ISO 9001. ▪ Control de procesos críticos. ▪ Desarrollo de investigaciones en sistemas forestales y silvopastoriles ▪ Diseño eficiente de la infraestructura forestal. ▪ Reportes trimestrales al Consejo Directivo de SilviPar. ▪ Auditorías Contables. ▪ Auditorías a proveedores principales. ▪ <i>Benchmarking</i> con otras empresas. 	<p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico socioeconómico. ▪ Comunicación con partes interesadas. ▪ Plan de Capacitación anual. ▪ Monitoreo del cumplimiento legal y adecuación progresiva. ▪ Proyectos sociales. ▪ Monitoreo de contratistas. ▪ Canales de comunicación. ▪ Estudios de impactos sociales. 	<p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación Ecológica Rápida. ▪ Planes de monitoreo de recursos ambientales. ▪ Manejo de reservas naturales. ▪ Evaluación de Impacto Ambiental. ▪ Evaluación ambiental estratégica. ▪ Restauración ecológica. ▪ Planes de implementación.
<p>Gobernanza y comunicación con las principales partes interesadas (Stakeholders):</p>		
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de satisfacción de colaboradores respecto al clima laboral, la salud y seguridad ocupacional. ▪ Nivel de satisfacción de los inversores. ▪ Nivel de interés de las principales partes interesadas para trabajar con SilviPar (proveedores, colaboradores). ▪ Cantidad de casos de abuso, corrupción o discriminación presentados/denunciados contra SilviPar. 		
<p>Como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diálogo permanente con las distintas partes interesadas. ▪ Transparencia de la gestión de todos los asuntos de SilviPar. ▪ Mecanismos definidos para comunicación interna y externa. ▪ Implantación de los valores corporativos y la filosofía de trabajo denominada “Espíritu de SilviPar” ▪ Alianzas estratégicas con distintas partes interesadas. 		
<p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico de partes interesadas. ▪ Procedimientos para comunicación interna y externa. ▪ Reportes Públicos de Sustentabilidad. ▪ Plan de comunicación. ▪ Sistema de Gestión de Calidad. ▪ Documentos de formalización de alianzas estratégicas (convenios, acuerdos, etc.) 		

Ramon Gonzalez
Gerente General

14 de mayo de 2021



POLÍTICA DE LA CALIDAD

Código:	POL-03
Revisión:	01
Inicio de vigencia:	05-oct-2018

En SILVIPAR gestionamos plantaciones forestales con altos estándares de calidad, buscando permanentemente la satisfacción de nuestros inversores/clientes, con un equipo humano comprometido con la mejora continua y cumpliendo con los requisitos aplicables.

Ramón González
Gerente General
SilviPar S.A.

Antecedentes

Silvipar S.A. prohíbe toda forma de violencia laboral. Estos actos se constituyen en amenazas graves para la satisfacción, la salud, la economía, y el desarrollo laboral de los empleados, por lo tanto, no serán tolerados por la compañía.

El Reglamento Interno (RI) de la compañía, en su capítulo X, artículos 33 al 36, "Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual" también aborda estos temas y debe ser leído conjuntamente.

Objetivo

El propósito de esta política es delinear la posición de la compañía sobre el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Busca informar a los empleados cómo reaccionar ante estos hechos, como denunciarlos, y las medidas que está tomando Silvipar S.A. para prevenir la ocurrencia de estos actos.

Definiciones

Acoso:

Todos los empleados de Silvipar S.A., tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acosos. Acoso significa el abuso físico y/o mental en forma sistemática a una persona y están prohibidos en todas sus formas, especialmente si están relacionados con:

- Género
- Identidad o expresión de género
- Afiliación étnica
- Religión u otras creencias
- Discapacidades
- Orientación sexual
- Edad

Acoso sexual:

Acoso sexual es toda forma de conducta verbal, no verbal o física, no deseada, y de carácter sexual con el fin de atentar contra la dignidad de una persona. Pueden ser contactos físicos, manoseos, bromas, propuestas, gestos, insinuaciones e imágenes que sean sexualmente sugerentes y que denigren al empleado. Quienes son víctimas de este tipo de comportamiento determinarán qué conductas pueden ser consideradas ofensivas y que actos transforman el lugar de trabajo un lugar inseguro.

Plan de acción

Si un empleado es sujeto a cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual, su primera reacción debe ser la de expresar su desaprobación de dicha conducta a la que está siendo sometido y pedirle

Background

Silvipar S.A. prohibits all forms of violence in the workplace. Violence in the workplace is a serious threat to an employee's job satisfaction, health, finances, and development within the company and, therefore, will not be tolerated by the company.

The company's Internal Rules and Regulations (IRR), specifically chapter X, articles 33 to 36, "Violence in the Workplace, Mobbing, and Sexual Harassment" also deals with these issues and should be read in conjunction.

Purpose

The purpose of this policy is to counteract harassment and sexual harassment in the workplace, by informing its employees about what is harassment and sexual harassment, how to report them, and what the company is doing to prevent them.

Definitions

Harassment:

All employees have the right to a harassment-free workplace. Harassment means the systematic, mental, and/or physical abuse of a person and it is prohibited in all circumstances, especially if they are related to:

- Gender
- Gender identity or expression
- Ethnic affiliation
- Religion or other beliefs
- Disabilities
- Sexual orientation
- Age

Sexual harassment:

Sexual harassment is any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical conduct, of a sexual nature, to violate the dignity of a person. It can be touching, groping, jokes, proposals, glances, and pictures that are sexually suggestive and that devalue the employee. It is the victim's prerogative to determine what actions or situations can be considered offensive or conducive to an unsafe workplace.

Action plan

If an employee is subjected to any form of harassment or sexual harassment, his or her first response must be to express disapproval and demand the offender to immediately stop that behavior. Providing feedback is the first step in stopping that negative behavior.

al agresor que pare. Este es el primer paso para cortar con este tipo de comportamiento negativo.

La víctima debe hablar también con un buen amigo o colega, su jefe inmediato, el responsable de recursos humanos sobre lo sucedido. Lo más importante en esta etapa es reaccionar en forma asertiva, que puede incluir la presentación de una queja formal a RRHH.

Aquellos que han sido acusados de hostigamiento o acoso sexual deben tener la oportunidad de expresar su versión sobre lo sucedido.

La administración deberá analizar la severidad de cada caso y tomar medidas apropiadas. El objetivo deberá ser siempre el de enviar un mensaje fuerte de que este tipo de situaciones no será tolerado por la empresa. Aun aquellos incidentes leves serán resueltos antes que vayan escalando.

Medidas y procedimientos

En el caso que se haya presentado una queja formal, aquellos involucrados deberán ser identificados apropiadamente para el legajo. Una investigación será llevada adelante lo antes posible. Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar evidencias y será responsabilidad de la administración analizarlas objetivamente.

Una vez que se ha llegado a una decisión, la administración comunicará la misma a los involucrados. En esta etapa, cualquier sanción disciplinaria que se decida, será también comunicada. Estas sanciones pueden ir desde advertencia hasta despido, dependiendo del grado de la falta (ver artículo 35 y 36 del Reglamento Interno).

Contactos

Cuando un empleado ha sido objeto de cualquier forma de acoso, deberá dirigirse primeramente a su jefe inmediato, Gerente de área, o el responsable de RRHH y reportar el incidente.

Responsabilidad

Es obligación de la gerencia formular y revisar periódicamente esta política y planes de acción necesarios, y cada gerente es responsable de prevenir el acoso y resolver los problemas que se presenten en su respectivo departamento. Esto incluye investigar todas las denuncias de acosos de sus supervisados, evaluar las evidencias, analizar la situación con los demás miembros de la gerencia, y aplicar las medidas que se decidan.

Todos los empleados tienen la obligación de

The victim should also speak to a good friend, colleague, immediate manager, or HR head about the incident. The most important thing at this stage is to react assertively, which may include filing a proper complaint to HR.

Those accused of harassment or sexual harassment should be given a chance also to express their account of what happened.

Management must deliberate about the severity of the complaints filed and should take appropriate action. The objective must always be to send a strong message that this type of incident will not be tolerated and will be dealt with accordingly. Even the most subtle forms of harassment will be resolved to avoid situations to escalate.

Measures and procedures

If a complaint has been filed, those involved in the case will be properly identified for the record. An investigation will be carried out as soon as possible. Both parties will be allowed to present evidence and managers will be responsible for collecting and objectively analyze them.

Once a decision has been reached, management should communicate the result of the investigation. At this stage, any sanctions that are deemed appropriate will also be communicated. Possible disciplinary actions may range from a written warning to termination. (See Internal Rules and Regulations, articles 35 and 36).

Contacts

Employees who have been subjected to any form of harassment should first turn to their immediate supervisor, manager, or HR head to report the incident.

Responsibility

It is the company's management's obligation to formulate and revise periodically this policy and action plans, and each manager is responsible for counteracting harassment and solving any problems as they arise. This includes investigating all harassment complaints filed, collecting evidence, deliberating with the other members of the management team, and applying the decided measures.

All employees have an obligation to create and

trabajar juntos para crear y mantener un clima abierto y armonioso, así como de ser responsables de sus propias actitudes, valores y acciones.

maintain an open and friendly climate. Also, they must take full responsibility for their own attitudes, values, and actions.

Fin del documento - Versión 2

Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio No. 111 definió la discriminación como: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o el origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidad o trato en el empleo u ocupación."

Silvipar S.A. cumple con todas las leyes locales y convenios relacionados a la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. En este sentido, todas las decisiones laborales están basadas en el principio de la igualdad de oportunidades para cada empleado o candidato.

La discriminación es una amenaza seria para la satisfacción laboral, la salud, la economía y el desarrollo profesional de los empleados en el trabajo. En síntesis, es una amenaza para toda la organización y NO SERÁ tolerada.

Objetivo

El propósito de esta política es el de informar a los gerentes y empleados sobre la discriminación en el lugar de trabajo. El objetivo de Silvipar S.A. es el de prevenir cualquier acto discriminatorio dirigido hacia cualquier empleado, que esté exclusivamente basado en características específicas como raza, edad, sexo, religión, inclinación política, etc.

También guiará a los empleados quienes creen están siendo víctimas de prácticas discriminatorias cómo reaccionar a estos actos y como formalizar sus quejas.

Lineamientos generales

¿Cómo puede manifestarse la discriminación?

Los siguientes son situaciones que pueden ser considerados como actos discriminatorios:

- Hablar mal de un empleado o de su familia.
- Ocultar deliberadamente información relacionada al trabajo o proporcionar información incorrecta.
- Sabotear el trabajo de otro empleado.
- Excluir claramente a un empleado del grupo o comunidad laboral.
- Perseguir, amenazar y intimidar a alguien.
- Ser demasiado crítico, desagradable o negativo con alguien.
- Castigar con "sanciones administrativas" a empleados sin haberse realizado un debido proceso.

Background

The International Labor Organization (ILO), in their Convention No. 111, has defined discrimination as: "Any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, color, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation."

Silvipar S.A. complies with all local laws and the ILO convention regarding discrimination in the workplace. In this regard, all employment decisions and other employee-related matters are founded on the principle of equal opportunity.

Discrimination is a serious threat to an employee's satisfaction, health, finances, and professional development. In short, it is a threat to the whole organization and WILL NOT be tolerated.

Purpose

The purpose of this policy is to inform managers and employees of what constitutes discrimination in the workplace. Silvipar S.A.'s main goal is to prevent any discriminatory acts directed against any of its employees based on their specific characteristics such as race, age, gender, religion, political beliefs, etc.

It will also guide employees who believe are being discriminated against on how to react and file their complaints.

Guidelines

What are some discriminatory acts?

The following are examples of how discrimination can be manifested:

- To slander an employee or his/her family.
- To deliberately withhold work-related information or provide incorrect information.
- To sabotage other employees' work.
- To exclude a coworker from the community.
- To harass, threaten and scare employees.
- To be overly judgmental, rude, or negative to an employee.
- To issue "disciplinary sanctions" to employees without proper due process.

Who can be subjected to discrimination?

¿Quién puede ser objeto de discriminación?

Desafortunadamente, todos los empleados de la empresa pueden ser objeto de discriminación.

Plan de Acción

Si un empleado es sujeto a cualquier forma de discriminación, su primera reacción debe ser la de expresar su desaprobación y pedir al agresor que cese dicha conducta. Este es el primer paso para cortar con este tipo de comportamiento negativo.

La víctima debe hablar también con un buen amigo o colega, su jefe inmediato, el responsable de recursos humanos sobre lo sucedido. Lo más importante en esta etapa es reaccionar en forma asertiva.

Aquellos que han sido acusados de discriminación deben tener la oportunidad de expresar su versión sobre lo sucedido.

La administración deberá analizar la severidad de cada caso y tomar medidas apropiadas. El objetivo deberá ser siempre el de enviar un mensaje fuerte de que este tipo de situaciones no será tolerado por la empresa. Aun aquellos incidentes leves serán resueltos antes que vayan escalando.

Compromiso con la igualdad de oportunidades

Es política de la compañía dar las mismas oportunidades a todos sus empleados y candidatos sin importar el sexo, estado civil, orientación sexual, raza, religión, edad, o incapacidad. Esto se aplica para actividades de reclutamiento, entrenamiento, salarios y beneficios, promociones, y otras cuestiones relacionadas al empleo.

Procedimientos y medidas a tomar

En el caso que se haya presentado una queja formal, aquellos involucrados deberán ser identificados apropiadamente para el legajo. Una investigación será llevada adelante lo antes posible. Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar evidencias y será responsabilidad de la administración analizarlas objetivamente.

Una vez que se ha llegado a una decisión, la administración comunicará la misma a los involucrados. En esta etapa, cualquier sanción disciplinaria que se decida, será también comunicada. Estas sanciones pueden ir desde advertencia hasta despido, dependiendo del grado de la falta (ver artículo 35 y 36 del Reglamento Interno).

Contactos

Unfortunately, all company employees can be subjected to discrimination.

Action plan

If an employee is subjected to any form of discrimination, his or her first response must be to express disapproval and demand the offender to immediately stop that behavior. Providing feedback is the first step in stopping that negative behavior.

The victim should also speak to a good friend, colleague, immediate manager, or HR head about the incident. The most important thing at this stage is to react assertively, which may include filing a proper complaint to HR.

Those accused of discrimination should be given a chance also to express their account of what happened.

Management must deliberate about the severity of the cases filed and should take appropriate actions. The objective will always be to send a strong message that this type of incident will not be tolerated and will be dealt with accordingly. Even the most subtle forms of discrimination will be resolved to avoid situations to escalate.

Equal opportunity employer commitment

It is the policy of the company to give equal employment opportunities to all employees and job seekers regardless of sex, marital status, sexual orientation, race, religion or belief, age, or disability. This applies to recruitment, training, salary and benefits, promotions, and other employment-related activities.

Procedures and measures

If a complaint has been filed, those involved in the case will be properly identified for the record. An investigation will be carried out as quickly as possible. Both parties will be allowed to present evidence and management will be responsible to collect and objectively analyze them.

Once a decision has been reached, management should communicate the result of the investigation. At this stage, any sanctions that are deemed appropriate will also be communicated. Possible disciplinary actions may range from a written warning to termination. (See Internal Rules and Regulations, articles 35 and 36).

Cuando un empleado ha sido objeto de cualquier forma de discriminación, este deberá dirigirse primeramente a su jefe inmediato, gerente, o el responsable de Recursos Humanos

Responsabilidad

Es obligación de la gerencia formular y revisar periódicamente esta política y planes de acción necesarios, y cada gerente es responsable de prevenir la discriminación y resolver los problemas que se presenten en su respectivo departamento. Esto incluye investigar todas las denuncias de discriminación de sus supervisados, evaluar las evidencias, analizar las quejas con los demás miembros de la gerencia, y aplicar las medidas que se decidan.

Todos los empleados tienen la obligación de trabajar juntos para crear y mantener un clima abierto y armonioso, así como de ser responsables de sus propias actitudes, valores y acciones.

Contacts

When an employee has been subjected to any form of discrimination, he/she shall contact his/her immediate supervisor or manager. Formal complaints should be directed to the Human Resources head.

Responsibility

It is management's obligation to formulate and revise periodically this policy and related action plans. Department heads are responsible for preventing discrimination and resolving any problems as they arise in their areas. These include investigating all discrimination allegations by their staff, evaluating evidence, analyzing complaints within the management team, and delivering agreed-upon measures.

All employees have an obligation to create and maintain an open and friendly climate. Also, they must take full responsibility for their own attitudes, values, and actions.

Preliminares

Igualdad de género, en el contexto de esta política, significa que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos, oportunidades, y obligaciones. En este sentido, Silvipar S.A. garantizará que todos los empleados disfruten de un trato igualitario, tengan oportunidades de crecimiento profesional y condiciones de trabajos similares, y reciban acceso igualitario a entrenamientos y progreso económico, sin importar el género.

La igualdad de género debe ser un aspecto natural de la organización y permeará en todas sus áreas.

Objetivo

Silvipar S.A. está comprometido a evitar la discriminación en el lugar de trabajo. Empleados no sufrirán ningún tipo de discriminación basado en características específicas, como es el género, y se esforzará en crear un ambiente seguro, confortable e inclusivo para sus empleados.

Esta política busca informar sobre los objetivos de la compañía y las acciones que está tomando con respecto a la igualdad de género y la diversidad.

Pautas

Objetivos de la igualdad de género en el trabajo

Como se indicó anteriormente, la política de igualdad de género y diversidad de la compañía busca prevenir la discriminación hacia sus empleados. Los objetivos en este sentido son:

- Promover un ambiente de trabajo donde todos los empleados sean tratados de manera justa, con respeto y dignidad.
- Prevenir la discriminación, el acoso y la victimización. Todos los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo seguro, libre de discriminación.
- Erradicar las conductas o actitudes discriminatorias dondequiera que ocurran y responder a incidentes de discriminación con rapidez y criterio.
- Promover un ambiente cordial y respetuoso entre los empleados de Silvipar S.A.
- Respetar y valorar la diversidad y lo que puede ofrecer al lugar de trabajo.
- Crear una cultura de excelencia donde las oportunidades de empleo, capacitación, promociones, beneficios sean iguales para todos los empleados. Las diferencias de género no jugarán ningún papel en estas decisiones.

Background

Equality means that women and men have the same rights, obligations, and opportunities. In this regard, Silvipar S.A. will guarantee that all employees will receive the same treatment and opportunities to grow within the company, enjoy similar working conditions, and have equal access to training and financial progress, irrespective of gender.

Gender equality must be a natural part of the organization and should permeate through all its areas.

Purpose

Silvipar S.A. is committed to avoiding discrimination in the workplace. Employees will not be discriminated against based on their specific characteristics, including gender, and will strive to create a safe, comfortable, and inclusive atmosphere for all of them.

This policy aims to inform the company's goals on the subject and what is doing to ensure gender equality and diversity.

Guidelines

Objectives for gender equality in the workplace

As stated above, the company's gender equality and diversity policy seeks to prevent discrimination against any employee. These objectives are:

- Promote a working environment where all employees are treated fairly, with respect, and dignity.
- Prevent discrimination, harassment, and victimization. All employees are entitled to a safe workplace, free from discrimination.
- Eradicate discriminatory behaviors or attitudes wherever they occur and respond swiftly and sensitively to any incidences of discrimination.
- Promote a friendly and respectful environment in the workforce.
- Respect and value diversity and what it can offer to the workplace.
- Create a culture of excellence where employment opportunities, training, promotions, and benefits are the same for all employees. Gender differences shall play no role in these decisions.

- Proporcionar un canal de comunicación para los empleados que han sido objeto de discriminación o creen que han sido testigos de discriminación.
- Asegurar a los empleados de que el tema de la discriminación de género y diversidad serán tomados en serio.

- Provide a safe communication channel for employees who have been subjected to discrimination or believe they have witnessed discrimination.
- Assure its employees that discrimination and diversity will be taken seriously.

Responsabilidad

Todos los gerentes deben ser conscientes del papel que cumplen en el establecimiento de estándares que estén alineados con los objetivos de la empresa sobre la igualdad de género y diversidad. Deben esforzarse en crear un entorno adecuado para la implementación de esta política, así como garantizar el compromiso de sus supervisados a esta. Los gerentes también son responsables de documentar todas las acciones tomadas en el cumplimiento de esta política.

El área de Recursos Humanos es responsable de asegurar que esta política sea comunicada de manera efectiva a todos los empleados y todos los involucrados con la organización - sin importar el rango o posición de estos. También proporcionará un canal abierto y seguro de comunicación para todos los empleados que deseen reportar incidentes.

El CEO, finalmente, tiene la responsabilidad de garantizar que se cumplan con todas las leyes y reglamentos dentro de la compañía. Así también gestionará que se lleve a cabo acciones específicas sobre los objetivos de igualdad de género y diversidad.

Todos los empleados deberán trabajar juntos para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Responsibility

Managers should be aware of their role in setting standards relating to this policy. They must ensure that their actions and decisions are aligned with the company's goal of diversity. They should strive to create the right environment for the implementation of this policy, as well as to make certain that employees adhere to it. Managers are also responsible for documenting all relevant actions related to this policy.

The Human Resources area is responsible for communicating this policy to all company employees or persons conducting business with the company - regardless of their rank or position. It will also provide an open and secure channel of communication for all employees to report incidents.

The CEO has the final responsibility to ensure that laws and regulations are followed at all levels and that actions be taken to reach gender equality objectives.

Everyone within the company must work together to achieve gender equality in the workplace.

Antecedentes

Ofrecer, pagar, dar, y recibir sobornos no forman parte del sistema de valores de Silvipar S.A. Estos actos son ilegales y pueden exponer a la empresa y relacionadas a graves consecuencias en términos de reputación, e inclusive legales.

Por esta razón, todos los empleados y personas que actúan en nombre de la compañía tienen prohibidos cometer actos de soborno o corrupción. No cometerán actos que podrían poner en peligro el buen nombre de la empresa, sus empleados, clientes, proveedores y accionistas. Buscar ventajas a través de actividades de corrupción no es aceptable en Silvipar S.A.

Objetivo

El objetivo de esta política es comunicar la posición Silvipar S.A. sobre el soborno y otras formas de corrupción. Así también esta política busca guiar a sus empleados como actuar ante estos hechos.

Pautas

Todos en Silvipar S.A. tienen la responsabilidad de cumplir las leyes del país relacionadas a soborno y corrupción. Así también, la empresa espera que sus empleados cumplan con las normas y reglamentos internos. Si alguna parte de esta política no está en concordancia con las leyes locales, las mismas prevalecerán sobre esta política.

¿Cuál es la diferencia entre un regalo y un soborno? Aún cuando la ley no define claramente que constituye un soborno, existen ciertos criterios que pueden servir como guía. Un regalo es algo de valor que se da sin esperar retribución; un soborno, por otro lado, se da con el objetivo de ejercer influencia u obtener beneficios en el futuro. Además, existen otros factores importantes a considerar como el valor monetario del beneficio y que tan apropiado es.

Como regla general, empleados de la empresa y personas relacionadas no deberán aceptar obsequios, hospitalidad, u otros favores de terceros con quien la empresa haya estado o estará haciendo negocios, excepto en aquellos casos en los cuales rechazarlos podría ser considerado como una falta de respeto o aquellos regalos que tienen un valor económico relativamente bajo. Ejemplos de regalos aceptables son:

Background

Offering, paying, giving, and receiving bribes are not part of Silvipar S.A.'s value system. These acts are illegal and can expose the company and related parties to serious legal and reputational consequences.

Therefore, all Employees and people acting on behalf of the company are prohibited from engaging in any acts of bribery or corruption. They will never engage in activities that may jeopardize the good name of the company, its employees, clients, suppliers, and shareholders. Seeking unfair advantages through corruption activities is not acceptable in Silvipar S.A.

Purpose

The objective of this policy is to communicate the company's stand on bribery and corruption. Also, this policy seeks to offer guidance to its employees about dealing with possible acts of corruption.

Guidelines

At Silvipar S.A., it is the duty of every individual to adhere to all applicable anti-bribery and corruption laws. Similarly, the company requires its employees to strictly abide by the internal guidelines and regulations regarding this matter. If any aspect of this policy conflicts with local laws and regulations, the latter shall take precedence over this policy.

What is the difference between a gift and a bribe? Although the law does not clearly define what is to be regarded as taking or offering a bribe, there are still certain criteria that may serve as guidance. A gift is something of value given without the expectation of retribution; a bribe, on the other hand, is given with the intention of influencing or benefiting in the future. Also, other important factors to consider are the appropriateness and the monetary value of the benefit.

As a rule, employees or related third parties should not accept any gifts, hospitality, or other favors from any third party with whom the company has been or will be doing business. Exceptions to the rule refer to cases when it would be disrespectful to refuse those gifts and benefits, or if they are of relatively low economic value. Examples of acceptable gifts are:

- Almuerzos o cenas de negocios que no superen los Usd 50.
- Pequeños obsequios de bajo valor.
- Obsequios corporativos u obsequios promocionales de valor nominal.
- Artículos perecederos.

Es responsabilidad de cada empleado analizar cuidadosamente si existe el riesgo de que el dar o aceptar un obsequio pueda ser considerado un soborno. Si la duda persiste, el empleado deberá consultar a su supervisor inmediato o a al responsable de recursos humanos sobre la situación.

El regalo o beneficio no puede ser, en ningún caso, de tal magnitud que se pueda suponer que ha influido o tiene el propósito de influir en la toma de decisiones del beneficiario. Se debe prestar especial atención en los siguientes casos:

- Regalos caros.
- Viajes.
- Subvenciones, contribuciones y donaciones.
- Entradas a eventos de entretenimiento.
- Ofertas de trabajo.
- Descuentos y bonificaciones especiales.

Es importante tener en cuenta que, en ciertas circunstancias especiales, empleados podrán aceptar un obsequio de valor, si se considera que rechazarlo tendría consecuencias negativas. Sin embargo, esto primero debe ser aprobado por el CEO. Estos regalos deberán ser sorteados a fin de año entre todos los empleados. Esta práctica deberá ser desalentada y los gerentes deberán dar el ejemplo.

Algunos obsequios o beneficios que se consideran inaceptables (ya sea aceptar u ofrecer):

- Efectivo o equivalente; cualquiera sea el monto.
- Préstamos con términos notablemente favorables.
- Condonación de deuda.
- Viajes de placer.
- Viajes de estudio, seminarios, cursos y congresos con baja o nula vinculación con nuestro negocio.
- Comidas lujosas e invitaciones a costosos eventos culturales y deportivos.
- Descuentos ocultos o esquemas de comisiones y bonificaciones.

- Business meals that do not exceed Usd 50.
- Small gifts of nominal value.
- Corporate giveaways or promotional business gifts of nominal value.
- Perishable gifts

It is the responsibility of each employee to carefully analyze whether there is a risk that giving or accepting a gift might be considered a bribe. In case of doubt, employees should consult with their immediate supervisor or the HR head.

Gifts and the like must be - in no instance -of such a magnitude that they can be assumed to have influenced or have the purpose of influencing the recipient's decision-making. Special attention should be given in the following cases:

- Expensive gifts.
- Travel arrangements.
- Grants, contributions, and donations.
- Tickets to entertainment events.
- Job offers.
- Special discounts and commissions.

As mentioned above, accepting a gift is appropriate if refusing the gits might bring negative consequences to the company. However, this must first be approved by the CEO and should be regifted to a randomly selected employee at the end of the year. This practice should not be encouraged, and management should lead by example.

Some gifts or benefits that are considered unacceptable (either receiving or offering):

- Cash or cash equivalent; any amount.
- Loans with remarkably favorable terms.
- Debt forgiveness.
- Pleasure trips.
- Study trips, seminars, courses, and conferences that have little relevance to the company's business.
- Lavish meals and invitations to expensive cultural and sporting events.
- Hidden purchase discounts or commission and bonus schemes.

- Transporte y alojamiento no relacionados con actividades comerciales.

Sospecha o detección de irregularidades

La sospecha o el descubrimiento de una conducta inapropiada debe ser informada al CEO. Esto se podrá realizar de forma anónima, utilizando el canal de denuncias de Silvipar S.A.

Consequences

Dar y recibir un soborno se considera un delito y está penado por ley y, dependiendo de su gravedad, puede dar lugar a una multa o incluso encarcelamiento. En Silvipar S.A., una violación de esta política podrá dar lugar a sanciones disciplinarias que podrán ir desde una advertencia verbal o escrita hasta el despido.

Responsabilidad

El equipo gerencial de Silvipar S.A. deberá asegurarse de que todos los empleados dentro de la empresa estén familiarizados con esta y todas las demás políticas, pero es responsabilidad de cada individuo seguir las.

Es también responsabilidad del equipo gerencial deliberar sobre estos casos, inclusive con la participación de asesores jurídicos, si el caso así lo amerite.

- Transportation and accommodation arrangements not related to business activities.

Suspicion or detection of irregularities

Suspicion of or discovery of improper conduct should be reported to the CEO. This can be done anonymously by using Silvipar S.A.'s grievance channel.

Consequences

Giving and taking a bribe is considered a criminal offense and is punishable by law and depending on its severity can result in a fine or even imprisonment. Internally, violating this policy can also lead to disciplinary sanctions that can go from a verbal or a written warning to outright dismissal.

Responsibility

Silvipar S.A.'s management team is responsible for ensuring that all employees within the company be familiar with this and all other policies, but it is the individual's responsibility to follow them.

It is also the management team's responsibility to deliberate about internal violations of this policy. In some cases, the company's legal advisors might be asked to participate in the deliberations.

Código:	POL-13
Versión:	01
Aprobado por:	CEO
Responsable de la actualización:	Matheus Soares
Activo desde:	07/2024

Antecedentes

En SilviPar S.A., la seguridad es nuestro valor fundamental. Nuestra misión es operar de manera responsable y sostenible, garantizando la seguridad y la salud de nuestros empleados, contratistas y comunidades locales.

La Política de Seguridad y Salud de SilviPar S.A. se basa en los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Fundamental de Principios y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Nos guiamos por los estándares de desempeño de IFC y además, incorporamos los requisitos de las certificaciones voluntarias asumidas por SilviPar: ISO 9001, FSC® (Código de licencia FSC®/FSC-C160805) y Normas Europeas relacionadas con el comercio de la madera.

Propósito

La política de Seguridad y Salud de SilviPar S.A. tiene como objetivo:

1. Crear y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y contratistas
2. Reducir y, en la medida de lo posible, eliminar los riesgos asociados a nuestras operaciones
3. Promover una cultura de seguridad y salud a través de la formación continua
4. Asegurar la participación activa de todo el personal
5. Implantar y mantener un sistema de gestión de seguridad y salud acorde con la normativa aplicable

Además de esta política, SilviPar S.A. ha desarrollado un plan de implementación para asegurar el cumplimiento del propósito de esta política.

Compromiso de Prevención de Riesgos

La Alta Dirección de SilviPar S.A. manifiesta su firme e inquebrantable compromiso con la prevención de riesgos laborales. Nuestro objetivo es eliminar o minimizar los peligros que puedan afectar la seguridad y la salud de todos nuestros trabajadores y contratistas, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable. Este compromiso es fundamental para cumplir con la normativa aplicable y asegurar la integridad de nuestro equipo humano.

Compromiso con la mejora continua

Reconocemos que la excelencia en seguridad y salud es un proceso continuo. Por esta razón, estamos comprometidos con la mejora constante de nuestros sistemas y prácticas de seguridad y salud ocupacional. Implantamos un sistema de gestión que se revisa y actualiza periódicamente para asegurar su efectividad, adaptándonos a los nuevos retos y oportunidades de mejora.

Código:	POL-13
Versión:	01
Aprobado por:	CEO
Responsable de la actualización:	Matheus Soares
Activo desde:	07/2024

Cumplimiento de Requisitos Legales, Contractuales o Voluntarios

Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes, reglamentos y requisitos aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo. Además, nos adherimos a las regulaciones y estándares voluntarios que hemos adoptado, asegurando que nuestras operaciones no solo cumplan, sino que superen las expectativas legales y contractuales.

Asignación de recursos y responsabilidades

Para la implementación efectiva de esta política, SilviPar S.A. se compromete a:

1. Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como financieros, para garantizar la adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo
2. Designar a personas específicas responsables de la supervisión y ejecución de las políticas y procedimientos de salud y seguridad.
3. Proporcionar educación y capacitación continuas a todos los empleados y contratistas para garantizar que comprendan y puedan cumplir con sus responsabilidades de salud y seguridad.
4. Establecer mecanismos de comunicación y consulta con los trabajadores y sus representantes para fomentar la participación activa en la gestión de la seguridad y salud
5. Identificar los principales riesgos a los que están expuestas nuestras operaciones y concentrar nuestros esfuerzos de prevención en mitigarlos.

Responsabilidad

Esta política debe ser comunicada y comprendida por todos los niveles de la organización y revisada periódicamente para garantizar su continua adecuación y eficacia.

Fecha: 01/07/2024

.....
Ramón González
Consejero delegado