

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (RRAS) DIFARE - ECUADOR

Idioma original del documento: Español
Fecha de emisión: Agosto, 2024

1. Información general sobre el proyecto y el alcance de la Revisión Ambiental y Social de BID Invest

Distribuidora Farmacéutica Ecuatoriana (“DIFARE”, la “Empresa” o el “Cliente”) es una compañía líder en la distribución y el retail farmacéutico en el país, ofreciendo una cobertura a más de 10.000 establecimientos en todo el Ecuador, incluyendo comercios minoristas y mayoristas, farmacias, y centros de atención público y privados. La presente operación (el “Proyecto”) consiste en la participación de BID Invest como inversionista ancla en la emisión de un Bono Vinculado a la Sostenibilidad (Sustainability Linked Bond o “SLB” por sus siglas en inglés) en favor del Cliente, instrumento que estará regido por los principios de la Asociación de Mercados de Capitales (“ICMA”, por sus siglas en inglés) y que se utilizará para financiar capital de trabajo permanente¹ e inversiones menores como la instalación de nuevos puntos de venta, la modernización de puntos actuales y la instalación de paneles solares en el Centro de Distribución (“CDEE”) de la Empresa.

El proceso de debida diligencia ambiental y social (“DDAS”) se basó en la revisión de información ambiental y social relevante (manuales y procedimientos; licencias y permisos ambientales; informes ambientales; certificaciones y reconocimientos; entre otras), e incluyó: i) varias reuniones presenciales con funcionarios encargados del manejo de los aspectos ambientales y sociales de la Empresa; ii) entrevistas con trabajadores de DIFARE; y iii) una visita al CDEE y a varias tiendas en construcción ubicadas en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

2. Clasificación ambiental y social y justificación

De conformidad con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, el Proyecto ha sido clasificado en la Categoría B, debido a que podrá generar, entre otros, los siguientes impactos y riesgos: i) generación de residuos sólidos y líquidos, peligrosos y no peligrosos; ii) generación de ruido ambiental y emisiones al aire por la generación eléctrica emergente; iii) potenciales accidentes y afectaciones a la salud y seguridad de los trabajadores directos e indirectos²; iv) demanda de recursos como energía y agua potable; y v) accidentes de tráfico por el transporte de mercaderías desde y hacia el CDEE. Estos impactos y riesgos se estiman serán de mediana-baja intensidad y podrán ser manejados implementando las medidas de control adecuadas.

Las Normas de Desempeño (“ND”) activadas por el Proyecto son: i) ND1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; ii) ND2: Trabajo y condiciones laborales; iii) ND3:

¹ Compra de inventarios para atender las necesidades de stock de más de 3400 puntos de venta.

² Prestadores de servicio en el Centro de Distribución de DIFARE.

Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación; y iv) ND4: Salud y seguridad de la comunidad.

3. Contexto ambiental y social

DIFARE, líder en el mercado de la distribución farmacéutica, tiene dos divisiones de negocio: i) distribución, que incluye comercialización de productos farmacéuticos, de consumo y de aseo a farmacias a nivel nacional, subdistribuidores y mayoristas del canal farmacéutico y de consumo; y ii) desarrollo de farmacias, contando con más 2.000 farmacias a nivel nacional de las marcas Farmacias Cruz Azul³, Pharmacys, Farmacias Comunitarias, y Dromayor. Además, atiende a más de 600 hospitales, clínicas y centros médicos.

3.1 Características generales del sitio del proyecto

En la actualidad, DIFARE cuenta con una cobertura de más de 10.000 puntos de venta abarcando minoristas, mayoristas, farmacias y centros de salud tanto públicos como privados, con presencia en las 4 regiones del Ecuador. Su CDEE se encuentra dentro del Parque Logístico (de 218.000m² de extensión) que está ubicado en el km. 19.5 vía a Daule, en la Provincia del Guayas. Esta facilidad gestiona el despacho de hasta 6.000 pedidos diarios, lo que representa alrededor de 555.000 unidades entre medicamentos y productos de consumo. La productividad del CDEE es de 300.000 líneas al día, con la capacidad de extenderse hasta 400.000 líneas diarias. Adicionalmente, el Cliente mantiene un edificio matriz, localizado en el Parque Empresarial Colón en la ciudad de Guayaquil y oficinas administrativas en la ciudad de Quito.

3.2 Riesgos contextuales

Uno de los mayores desafíos que enfrenta el Ecuador y que afecta a los sectores logístico y productivo, es la escalada de violencia y el aumento del crimen organizado transnacional, que ha llegado a niveles extremos de inseguridad y violencia en los últimos 4 años. Los asesinatos en Ecuador aumentaron un 574,30% entre 2019 y 2023, elevando la tasa de homicidios de poco más de 7 a más de 47 por cada 100.000 habitantes, según cifras del Observatorio Ecuatoriano del Crimen Organizado⁴. Por otra parte, las protestas en respuesta a cambios gubernamentales, a las políticas económicas o a otras situaciones (percibidas por la población como adversas) registradas en el pasado pueden volver a ocurrir en el futuro y a interrumpir las operaciones, la logística y la cadena de distribución de la Empresa, poniendo también en riesgo de seguridad de los activos, trabajadores y clientes. No obstante, el Proyecto puede contribuir de manera positiva a controlar este fenómeno de inseguridad gracias a la generación de empleo.

³ Bajo las modalidades de franquicias administradas y externas.

⁴ <https://oeco.padf.org/wp-content/uploads/2024/04/OECO.-BOLETIN-ANUAL-DE-HOMICIDIOS-2023.pdf>

4. Riesgos e impactos ambientales y medidas de mitigación e indemnización propuestas

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

El Cliente, de acuerdo con la legislación vigente, mantiene actividades consideradas de bajo impacto ambiental. Por esto, cuenta con un Registro Ambiental, junto con su Plan de Manejo Ambiental (“PMA”) específico para su CDEE, y varios certificados ambientales, que son de carácter voluntario, en 159 de sus 392 locales comerciales. Adicionalmente, según el Sistema Unificado de Información Ambiental (“SUIA”) del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (“MAATE”), ninguno de los establecimientos de DIFARE intercepta el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (“SNAP”), el Patrimonio Forestal del Estado (“PFE”), o las áreas de Bosques y Vegetación Protectora (“BVP”).

El CDE cuenta con: i) una Certificación de Buenas Prácticas de Almacenamiento, Distribución y Transporte de Productos Farmacéuticos, otorgada por la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria (“ARCSA”); ii) el aval de la Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas (“SETED”) que le faculta manejar productos precursores controlados y estupefacientes; iii) un Certificado de Cumplimiento de Buenas Prácticas de Almacenamiento otorgada por la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoonosanitario de AGROCALIDAD, que le permite la gestión especializada de medicamentos veterinarios para sus clientes; iv) los permisos de funcionamiento respectivos otorgados por la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria (“ARCSA”); y v) los permisos de funcionamiento Cuerpo de Bomberos respectivos.

4.1.a Sistema de Gestión Ambiental y Social

La Empresa ha desarrollado reglamentos, manuales y procedimientos con el objetivo de dar cumplimiento legal a las obligaciones ambientales que mantiene su CDE y sus locales comerciales. Sin embargo, el Cliente desarrollará e implementará un sistema de gestión ambiental y social (“SGAS”), que incluirá: i) una política ambiental y social; ii) un procedimiento para la identificación de riesgos e impactos; iii) programas de gestión; iv) un detalle de los requerimientos de personal necesario para su implementación; v) protocolos para la actualización de los procedimientos y protocolos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia; vi) planes de participación con los diferentes actores sociales; vii) protocolos para comunicaciones externas y mecanismos de quejas; viii) protocolos de entrega de informes periódicos a las comunidades afectadas; y ix) procedimientos de seguimiento y evaluación.

4.1.b Política

DIFARE, como parte de sus reglamentos, mantiene una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (“SST”) a través de la cual se compromete con: i) el cumplimiento legal vigente en materia de SSO; ii) la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento; iii) la provisión de condiciones seguras a trabajadores, clientes y público en general; iv) la preservación del medio ambiente; y v) la mejora continua. Sin embargo, el Cliente: i) actualizará su política de SST para definir los principios en materia ambiental y de salud y seguridad de la comunidad aplicables a todas sus operaciones; y ii) difundirá esta política actualizada a sus trabajadores directos e indirectos.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

Conforme a la normativa ambiental vigente, las actividades que DIFARE requieren de una licencia ambiental tipo II, que corresponde a un Registro Ambiental.

DIFARE posee un procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos (“IPER”) que genera matrices IPER por puesto de trabajo y que son regularmente remitidas a la autoridad nacional competente. No obstante, desarrollará un procedimiento de identificación y evaluación de riesgos e impactos ambientales y sociales⁵, tanto para sus operaciones para el CDE como para sus locales comerciales, y actualizará la su matriz IPER por actividad y puesto de trabajo para evaluar el riesgo residual.

4.1.c.i Análisis de alternativas

La presente operación no requirió un análisis de alternativas, dado que las nuevas construcciones se realizan principalmente en plazas o centros comerciales en donde se han previsto espacios para el tipo de negocios que efectúa el Cliente.

4.1.c.ii Impactos acumulativos

La evaluación rápida de impactos acumulativos realizada para el Proyecto muestra lo siguiente: i) que las operaciones del Cliente están siendo implementadas en zonas altamente intervenidas por actividades antrópicas, dentro de las cuales, las más representativas son zonas urbanas comerciales y residenciales; y ii) en dichas zonas no existen proyectos en ejecución o que formen parte de la cartera de proyectos planificados para ser implementados en el futuro que puedan generar impactos agregados materiales a los ya producidos por el Cliente. Dicho lo anterior, el impacto que resulta luego de añadir a los del Proyecto los efectos de los proyectos pasados, los presentes y los futuros, es, en términos reales, no material. Por esta razón no se requiere de un plan de mitigación de impactos acumulativos (“PMIA”).

4.1.c.iii Riesgos de género

En cumplimiento de la normativa vigente y de su programa de vigilancia médica, el Cliente evalúa los riesgos de cada puesto de trabajo, especialmente de aquellos que realiza personal considerado vulnerable, como mujeres embarazadas. DIFARE mantiene un procedimiento operativo estandarizado para el manejo de denuncias de acoso laboral, aplicable a todas las operaciones que realiza dentro y fuera de sus instalaciones, y que además incluye a sus proveedores. El objetivo de este procedimiento es informar a los trabajadores y a la comunidad sobre de los riesgos, las medidas y los mecanismos de prevención y gestión de este tipo de conductas, calificadas como intolerables para la Empresa.

La infraestructura física de la Empresa contiene instalaciones sanitarias exclusivas para mujeres, así como salas de lactancia tanto en el edificio matriz como en el CDEE. En los locales comerciales donde

⁵ Este procedimiento generará: i) matrices de riesgos ambientales tanto para el CDE como para cada local comercial; y ii) matrices de riesgos sociales tanto para el CDE como para cada local comercial.

no existe esta última facilidad, la Empresa permite a las mujeres lactantes permisos para que vayan a sus respectivas casas. Para el personal femenino que labora en el CDEE en turnos nocturnos, DIFARE provee de transporte, cuando éste es requerido.

4.1.c.iv Programas de género

A la fecha, DIFARE, cuenta con 5.249 trabajadores, de los cuales 3.307 (el 63%) son mujeres y el 45% jóvenes⁶. Las mujeres ocupan el 67% de las posiciones de jefatura y el 29% de las plazas de su junta directiva.

La Empresa mantiene un Código de Integridad y un Procedimiento Operativo Estandarizado para Manejo de Denuncias de Acoso Laboral. En este sentido, DIFARE ha obtenido el “Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres”, otorgado por la Cámara de Industrias de la Producción (“CIP”), el Ministerio de Trabajo (“MDT”), y la Cooperación Técnica Alemana (“GIZ”).

DIFARE está constantemente capacitando a sus trabajadores en temas relacionados, entre otros, con: i) la igualdad de género; ii) el empoderamiento de las mujeres en roles de género; iii) mujeres dejando huella; iv) estereotipos actuales que producen la desigualdad entre hombres y mujeres; v) el impacto e impulso de la ley de economía violeta⁷; y vi) la no violencia contra la mujer. Adicionalmente, el Cliente mantiene un programa de Formación Dual de Retail Farmacéutico para migrantes, en conjunto con la Cámara Alemana, donde principalmente participan mujeres (90%); al culminar se les entrega una doble certificación, por parte de la Cámara Alemana y la Fundación FEDIFARE.. También, desde 2016, DIFARE trabaja con la organización sin fines de lucro “Plan Internacional”, ejecutando el Programa “Mentoring GD” para combatir discriminación y promover la igualdad de género.

4.1.c.v Exposición al cambio climático

El Proyecto está expuesto a dos amenazas principales: cambios de regímenes de precipitación y olas de calor, esta última en un escenario de altas emisiones (RCP 8.5⁸). Asimismo, las zonas circundantes al CDE presentan una amenaza moderada de inundación.

Las actividades logísticas y de bodegaje son sensibles a eventos hidrometeorológicos extremos, tales como precipitaciones intensas que pueden afectar la infraestructura o las instalaciones. El aumento de días con calor extremo se traduce en un mayor consumo de energía para refrigeración. Las inundaciones pueden afectar la infraestructura propia o la infraestructura de transporte de la que depende el Proyecto. Dado este perfil de exposición, la Empresa: i) incluirá en su matriz de riesgos

⁶ https://difare.com.ec/wp-content/uploads/2024/07/INFORME_RCS2023_FINAL.pdf (Informe de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, 2023)

⁷ Ley aprobada en enero de 2020, cuyo objetivo es reducir las barreras institucionales, las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad.

⁸ Trayectorias de concentración representativa, (RCP, por sus siglas en inglés) RCP 8.5.

ambientales los riesgos climáticos más relevantes identificados a nivel corporativo, incluyendo las medidas de mitigación respectivas; ii) actualizará su Plan de Emergencias y Evacuación; y iii) actualizará las medidas para manejar estos riesgos en sus instalaciones, incluyendo procedimientos para definirlos, transferirlos o incluirlos en la gestión ambiental y social (“A&S”) de la cadena de abastecimiento.

4.1.d Programas de gestión

El Cliente mantiene un Plan de Manejo Ambiental (“PMA”) para el CDE, el cual establece medidas de prevención y mitigación para los impactos identificados de acuerdo con su nivel de riesgo. El PMA incluye los siguientes planes: i) de prevención y mitigación de impactos; ii) de contingencias; iii) de comunicación y capacitación; iv) de monitoreo y seguimiento; v) de relaciones comunitarias; vi) de seguridad y salud ocupacional; vii) de rehabilitación; y viii) de cierre y abandono.

Sin embargo, el Cliente desarrollará e implementará, entre otros, los programas de: i) seguimiento y monitoreo ambiental; ii) gestión integral de residuos sólidos y líquidos, que (a) enfatizará las medidas para almacenar y disponer, de manera amigable con el ambiente, cualquier residuo que no se pueda reducir, reutilizar y reciclar; y (b) proporcionará medidas de manejo especiales para los residuos peligrosos, como aceites, grasas, pinturas, solventes, medicamentos, desinfectantes, o cualquier otro producto de manejo especial que se utilice durante las operaciones del CDE, oficinas administrativas y cada local comercial, en base a las normas ambientales y sanitarias nacionales; y iii) gestión y prevención de riesgos laborales para todas sus operaciones.

4.1.e Capacidades y competencia organizativas

En DIFARE, la responsabilidad de los temas ambientales y sociales recae en tres áreas: i) la Gerencia de Gente y Cultura; ii) la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Corporativa; y iii) la Subgerencia Administrativa. Todas estas gerencias reportan directamente a la Vicepresidencia Ejecutiva de la Empresa, y ésta a su Presidente Ejecutivo. Estas áreas son responsables de gestionar las políticas y acciones ambientales y sociales, incluyendo la implementación de iniciativas, el seguimiento de las posiciones del personal en cada ubicación, y la presentación de informes sobre los problemas ambientales y sociales. Así también, estas tres gerencias han constituido el Comité de Sostenibilidad, incluyendo a la Presidencia Ejecutiva. No obstante, el Cliente: i) nombrará un responsable de la gestión ambiental y social a nivel corporativo; ii) definirá canales de comunicación sobre temas ambientales y sociales; iii) designará un líder responsable por el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la gestión social; y iv) capacitará periódicamente a su personal directo e indirecto (contratistas y subcontratistas) en el sistema de gestión ambiental y social.

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencias

El Cliente, en su CDE, mantiene un Plan de Emergencia y Evacuación (“PEE”), aprobado por el Cuerpo de Bomberos de cada jurisdicción. Este plan tiene como principal objetivo asignar las responsabilidades de los trabajadores del CDE y establecer las medidas a tomar y las acciones a seguir antes, durante y después de un evento de emergencia. El plan, además, identifica los equipos, la maquinaria y los sistemas que puede generar riesgos de incendio; define los sistemas de alarma, los protocolos de intervención, la conformación de brigadas y los recursos disponibles para atención

de emergencias; identifica las situaciones de emergencia natural (principalmente sismos) y de origen antrópico (incendios, explosión, amenaza de bomba o sabotajes, etc.) más probables; y describe el tipo de coordinación interinstitucional necesaria para enfrentar estas situaciones. El PEE contempla un plan de capacitación y la realización de simulacros anuales en su CDE y edificio matriz.

A pesar de lo anterior, la Empresa: i) actualizará el PEE del CDE para incluir los riesgos climáticos más relevantes para sus operaciones; ii) desarrollará y divulgará un Plan de Emergencia para cada uno de sus locales comerciales; iii) conformará brigadas de emergencia en cada local comercial de acuerdo al nivel de riesgos y escenarios en cada una de sus operaciones; iv) desarrollará un Programa de Capacitación de Brigadas; e v) implementará un cronograma de simulacros, en concordancia con cada uno de sus Planes de Emergencia.

4.1.g Seguimiento y evaluación

El Cliente mantiene una Matriz de Requisitos Legales Ambientales y una Matriz de Seguimiento de los Permisos Ambientales. En cumplimiento con las obligaciones ambientales incluidas en el Registro Ambiental del CDE y su PMA, el Cliente remite anualmente a la autoridad competente un Informe Ambiental de Cumplimiento ("IAC").

Sin embargo, para garantizar una adecuada implementación del SGAS, el Cliente desarrollará e implementará: i) un procedimiento para evaluar la gestión de su SGAS que incluya indicadores clave de desempeño ("KPIs", por sus siglas en inglés) para la gestión ambiental, social y de SST; y ii) un programa de auditoría interna o externa para evaluar el desempeño del SGAS.

4.1.h Participación de los actores sociales

DIFARE, como parte de su proceso de mejora continua y de fortalecimiento del impacto social que produce, cuenta con dos reconocimientos otorgados por diferentes organismos: i) el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, otorgado por la Consorcio para la Responsabilidad Social y Sostenibilidad ("CERES") y el Centro Mexicano de Filantropía ("CEMEFI"); y ii) el Sello Empresa Inclusiva del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ("ACNUR"). No obstante, DIFARE desarrollará e implementará un procedimiento de participación de partes interesadas ("PPPI") acorde al alcance y magnitud de impacto social de sus operaciones, que incluirá: i) un mapa de actores; ii) protocolos para mantener una comunicación constante con los actores sociales; iii) protocolos para la realización y el registro de los procesos de consulta y participación informada; y iv) un plan de gestión de partes interesadas.

4.1.h.i Divulgación de información

El Cliente elaborará e implementará un cronograma de divulgación de información ambiental y social relacionada con sus operaciones, cuyos eventos incluyan, como mínimo, los siguientes temas de agenda: i) la descripción de las operaciones; ii) un detalle del desempeño ambiental y social; iii) una descripción de la Política de SST Integrada; iv) un detalle de los principales riesgos y las medidas de prevención y de mitigación previstas; v) una descripción de los planes de emergencia en que los eventos involucren a la comunidad; y vi) una descripción del mecanismo de quejas externas.

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

Las operaciones del Cliente no generan impactos adversos significativos sobre las comunidades afectadas. Sin embargo, la ejecución del PPPI garantizará la participación de dichas comunidades y abordará sus preocupaciones en consonancia con la magnitud de los riesgos identificados.

4.1.h.iii Pueblos indígenas

Las operaciones del Cliente no interceptan, colindan ni se encuentran cercanas a Pueblos Indígenas.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

4.1.i.i Comunicaciones externas

DIFARE cuenta con un área de Comunicaciones y Responsabilidad Corporativa donde un equipo multidisciplinario trabaja con el objetivo de cubrir los enfoques en comunicación, en responsabilidad corporativa y en desempeño ambiental. El Cliente mantiene políticas y normas de comunicación interna y también de atención a medios de comunicación que dicta los lineamientos para este tipo de relacionamiento con la población y ha retenido los servicios de empresas externas para apoyar su gestión comunicacional a través de las redes sociales.

4.1.i.ii Mecanismo de quejas para comunidades afectadas

El Cliente dispone de un mecanismo que captura los requerimientos externos y que es gestionado por el área de Comunicaciones y Responsabilidad Corporativa. A través de su página web corporativa⁹, este mecanismo contempla 9 tipos¹⁰ de formularios para que los usuarios envíen sus requerimientos, los cuales, con direccionadas a las áreas correspondientes, donde son registrados. Sin embargo, el Cliente desarrollará y divulgará un mecanismo de quejas externo para incluir: i) protocolos para capturar y procesar quejas anónimas; ii) los requisitos que tiene que cumplir la persona responsable de recibir, registrar y procesar todas las quejas; iii) protocolos para registrar, analizar, categorizar, investigar y determinar opciones de resolución o reparación; iv) protocolos de comunicación de decisiones y acciones tomadas para resolver quejas; v) formatos y la descripción de los canales de comunicación para facilitar la difusión de información a diferentes públicos (buzones de sugerencias, direcciones de correo electrónico, línea telefónica); y vi) protocolos para capturar y responder denuncias formuladas por grupos vulnerables.

4.1.i.iii Informes a las comunidades afectadas

El Cliente, a través del Grupo DIFARE, mantiene un Informe de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, donde se reportan anualmente los avances y desempeño ambiental y de responsabilidad social corporativa de la Empresa.

⁹ <https://difare.com.ec/contacto/>

¹⁰ Estos formularios son: i) corporativos; ii) información general; iii) distribución de productos; iv) cotizaciones – instituciones públicas; v) proveedores; vi) cotizaciones – persona jurídica; vii) cotizaciones – persona natural; viii) franquicias – farmacias comunitarias; y ix) franquicias – farmacias cruz azul

4.2 Trabajo y condiciones laborales

4.2.a Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales

Actualmente, la Empresa mantiene 5.249 trabajadores, de los cuales el 40% está basado en la ciudad de Guayaquil, el 17% en Quito, el 5% en Santo Domingo de los Tsáchilas y el resto en otras ciudades. En el CDE cuenta con 263 trabajadores, de las cuales 12 son mujeres y 251 hombres. El 80% de estos son auxiliares de logística.

DIFARE, en cumplimiento de la normativa laboral vigente, mantiene un Reglamento Interno de Trabajo (“RIT”) aprobado por el Ministerio de Trabajo, donde se detalla cómo serán las relaciones entre el empleador y trabajador en aspectos relacionados con: i) la admisión y los requisitos para la contratación del personal; ii) las jornadas y normas relativas a los turnos de trabajo; iii) el pago de remuneraciones y horas extras; iv) vacaciones, licencias, faltas, permisos y justificaciones; v) enfermedades y accidentes de trabajo; vi) obligaciones y prohibiciones de la empresa y el trabajador; y vii) faltas graves.

DIFARE cuenta con trabajadoras sociales que realizan inspecciones frecuentes al personal localizado en el CDE y en los locales comerciales, recibiendo sus inquietudes, quejas o preocupaciones relacionadas con sus condiciones laborales.

El Cliente provee a sus trabajadores de transporte y alimentación como beneficio adicional a los requeridos por la ley. Sin embargo, el Cliente realizará inspecciones a la forma de manipulación y procesamiento de alimentos en el comedor de su CDE, y efectuará monitoreos rutinarios de la calidad de agua para consumo humano.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

Entre otras, DIFARE cuenta con las siguientes políticas para la gestión del recurso humano: i) desvinculación del personal ii) entrenamiento del personal; y iii) de ascenso y promoción del personal. Además, cuenta con: i) un procedimiento operativo estandarizado manejo de denuncias de acoso laboral; ii) un código de integridad; y iii) un procedimiento de reclutamiento y selección de personal. No obstante, el Cliente desarrollará una política de recursos humanos donde se establezcan los beneficios laborales, la remuneración salarial a través de un análisis de la realidad social y económica, justa y equitativa, sin importar el género, y buscando atraer y retener el talento.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

El Cliente cumple con la normativa ecuatoriana en materia laboral (leyes, tratados y convenios internacionales ratificados por los países).

4.2.a.iii Organizaciones laborales

Ecuador es signatario (y ha ratificado) de varios convenios y tratados internacionales de la OIT relacionados con los derechos de los trabajadores, incluidos el de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el de derecho de asociación y el de derecho de negociación colectiva. A

pesar de lo anterior, los trabajadores de DIFARE no han constituido ningún sindicato o comité de empresa.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

DIFARE, en su Código de Integridad, declara cero tolerancia contra la discriminación de persona alguna en relación con su raza, religión, color, genero, edad, estado civil, país de origen, orientación sexual, etc., al momento de reclutar, contratar, asignar o promover cualquier otra condición de empleo. No obstante, actualizará su procedimiento de reclutamiento y selección de personal para incluir criterios de equidad, tolerancia cero al acoso y la discriminación.

4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

El Cliente no prevé una reducción masiva de su fuerza laboral. Los trabajadores son vinculados a través de contratos escritos. No obstante, cuando su desvinculación es necesaria, la Empresa sigue las pautas establecidas por las regulaciones laborales ecuatorianas.

4.2.a.vi Mecanismo de atención de quejas

Para el manejo de denuncias de acoso laboral, en cumplimiento de su RIT, su Código de Integridad y las leyes locales, el Cliente cuenta con un Procedimiento Operativo Estandarizado para el Manejo de Denuncia de Acoso Laboral (“POE-MDA”). El canal que dicho procedimiento utiliza para captar cualquier denuncia relacionada con acoso laboral es a través de un correo electrónico¹¹ preestablecido. Sin embargo, las quejas también pueden ser presentadas de forma verbal a las Trabajadoras Sociales, lo anterior sin perjuicio de que la persona agraviada pueda acudir a la instancia judicial correspondiente.

La gestión de la denuncia, queja o reclamo contempla: i) el reporte y la recepción; ii) una revisión preliminar; iii) la aplicación de medidas de resguardo (si es necesario); iv) la designación de un investigador; v) la investigación (para lo cual puede optarse por servicios profesionales externos); vi) la producción de un informe de investigación; y vii) la adopción de medidas o sanciones (si fuera el caso). Las denuncias de acoso, hostigamiento o violencia en el trabajo se procesan de conformidad con el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de la Empresa, el cual determina como intolerables este tipo de conductas y se ejecuta de conformidad con los principios del mecanismo de quejas externo existente.

La trabajadora social es la persona encargada por la implementación del POE-MDA en cada área de la Empresa. El procedimiento prevé una instancia de mediación a los casos de acoso laboral, no obstante, si éste no es aceptado por el denunciante o si no surte efecto, la trabajadora social elabora un Informe de Investigación y, dependiendo de la gravedad de la queja, interviene el Comité de Evaluación de casos de acoso laboral¹².

¹¹ gestionsocialgyq2@difare.com y gestionsociallujio2@difare.com

¹² Integrado por el Vicepresidente Ejecutivo de Áreas Corporativas, el Gerente de Talento Humano, el Jefe de Bienestar Integral y el Abogado Laboral, más aquellos Gerentes de Área que estén involucrados

El POE-MDA incluye lineamientos acerca de: i) confidencialidad; ii) protección y seguridad del denunciante; iii) prohibición de represalias; y iv) anonimato. No obstante, el Cliente actualizará su mecanismo de quejas interno para: i) incluir otros canales de recepción que sean culturalmente apropiados y de fácil acceso; ii) permitir formular otras inquietudes respecto del lugar de trabajo; iii) incluir un sistema de registro, clasificación y seguimiento de quejas; y iv) definir los tiempos de respuesta según la gravedad de la queja. Adicionalmente, preparará un cronograma de capacitación a sus trabajadores directos e indirectos sobre el uso del mecanismo, y realizará una evaluación del proceso de capacitación incluyendo una encuesta de percepción sobre su uso.

4.2.b Protección de la fuerza laboral

El Cliente, en cumplimiento con la normativa local vigente¹³ y con los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, prohíbe el trabajo infantil y forzoso para sus trabajadores y de sus contratistas. Adicionalmente, su procedimiento de reclutamiento y selección de personal exige como requisito sine qua non que los candidatos hayan cumplido la mayoría de edad (18 años).

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

El Cliente cuenta con un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (“RSST”), que incluye: i) una descripción de los derechos y las responsabilidades del empleador y de los trabajadores; ii) un detalle de la forma de gestión y prevención de riesgos en el trabajo; iii) programas de prevención; iv) protocolos para el registro, la investigación y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes; v) detalles sobre los procesos de capacitación, certificación de competencias y entrenamiento en prevención de riesgos laborales; y vi) provisiones para situaciones de incumplimiento y ejecución de sanciones.

La Compañía mantiene un procedimiento de control operacional, un procedimiento de uso de equipos de protección personal y un cronograma anual de implementación para la gestión de SST. Así también, realiza mediciones de higiene industrial de vibraciones, temperatura, ruido laboral, iluminación, ergonomía. No obstante, el Cliente: i) desarrollará e implementará un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional con alcance a las operaciones del CDE, oficinas administrativas y locales comerciales; ii) actualizará sus procedimientos de control operacional de SST y de uso de equipos de protección personal; y iii) realizará una evaluación específica en el CDE sobre los niveles de ruido laboral debido al uso de los equipos eléctricos para movilizar las cargas.

DIFARE, en cumplimiento de la normativa nacional, ha conformado y registrado ante el Ministerio de Trabajo (“MDT”), dos Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (“CPSST”), los que cuentan con representantes propios y de los trabajadores. Estos comités tienen, entre sus principales funciones, el de velar por el cumplimiento del RSST y de promover una cultura preventiva de seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Los CPSST sesionan de con frecuencia mensual y los temas tratados son registrados en actas para su posterior control y seguimiento.

¹³ Código del Trabajo https://www.ces.gob.ec/totaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf y Código de la Niñez https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_C%C3%B3digo-Ni%C3%B1ez-Adolescencia.pdf

La Empresa cuenta con tres dispensarios médicos Tipo B¹⁴, que son manejados por profesionales en medicina preventiva: uno en el CDE, uno en las oficinas del edificio matriz y uno en las oficinas de la ciudad de Quito. Además, la DIFARE mantiene contratos con empresas proveedoras de servicios de salud, para realizar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, especiales y de salida. El Cliente cuenta también Programa Anual de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores. Sin embargo, el DIFARE actualizará dicho programa conforme al Plan de Seguridad y Salud Ocupacional que desarrollará, en consonancia con las políticas integrada de SST, su RSST y la legislación vigente.

La Empresa mantiene y ejecuta un Plan de Capacitación Anual, enfocado en los principales riesgos asociados al CDE, que cubre los siguientes temas: i) combate contra incendios; ii) primeros auxilios; iii) manejo de incidentes; iv) uso y manejo de equipo de respiración autónoma; v) evacuación y rescate; y vi) manejo de materiales peligrosos.

El Cliente registra los incidentes y accidentes laborales. Estos datos, junto con las investigaciones pertinentes se reportan a los organismos de control¹⁵ correspondientes. Dado que entre 2022 y 2023 se ha registrado un incremento del 43% del número de accidentes, el Cliente: i) generará estadísticas que contengan índices de frecuencia y gravedad, y tasas de riesgo a nivel corporativo; ii) realizará una evaluación integral de la gestión de riesgos de SST que identifique las causas del incremento en la accidentabilidad y defina medidas de prevención y control apropiadas.

4.2.d Disposiciones para personas con discapacidad

DIFARE, en cumplimiento a la normativa local, mantiene un grupo de personas con discapacidad o que son beneficiarias de una pensión de invalidez, que oscila entre un 4% del total de sus trabajadores. No obstante, incluirá, dentro de su RIT, normas específicas y disposiciones para personas con discapacidad, compatibles con lo estipulado en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, y alineados con la normativa vigente¹⁶.

4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

El Cliente se asegurará que sus contratistas y proveedores cumplan con la normativa local y los principios básicos contenidos en los acuerdos de la OIT ratificados por el Ecuador. En tal sentido: i) desarrollará e implementará un Plan de Gestión de Contratistas o Proveedores de Servicios, que incluirá medidas para monitorear el cumplimiento de estos entes tercerizados con la legislación aplicable y con las políticas, procedimientos y planes en materia ambiental, laboral y de SST de la Empresa; ii) extenderá su mecanismo de quejas interno a los trabajadores indirectos; y iii) implementará un programa de capacitación a los trabajadores indirectos en temas relativos a (a) la Política Integrada de SST de DIFARE y (b) la prevención de la violencia basada en género (“VBG”), la discriminación, y los derechos de las mujeres y de los grupos vulnerables.

¹⁴ Dispensarios que prestan servicios de medicina general o familiar, odontología, obstetricia, toma de muestras y farmacia.

¹⁵ Riesgo del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (“IESS”) y al MDT.

¹⁶ De acuerdo con el Código del Trabajo, artículo 42, numeral 33, obligación de contratar personal con discapacidad.

4.2.f Cadena de abastecimiento

La Empresa mantiene un procedimiento de adquisición de bienes y servicios para garantizar los estándares de calidad que persigue. No obstante, este procedimiento excluye a las compras de inventario de los artículos destinados para la venta.

Los proveedores de DIFARE pasan por un proceso de calificación realizado por una empresa externa, basada en criterios de: actividad, evaluación financiera, capacidad operativa, gestión comercial y calidad, seguridad salud ocupacional y medio ambiente, y evaluación documental.

Para la compra de paneles solares el Proyecto no prevé la manufactura, el diseño o el uso de paneles solares hechos a la medida. Dada la poca capacidad de las soluciones fotovoltaicas a implementarse (en el orden de los 5 MW en total), la compra de los paneles será “directamente del perchero” (“*off the shelf*”) y a responsabilidad del cliente. No obstante, el Cliente ha obtenido un mapa indicativo de la cadena de abastecimiento que llega hasta el nivel de poli sílice, con lo cual, se ha podido validar que, dichas empresas no están relacionada con casos de trabajo forzoso.

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

4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

Durante los últimos años, la Empresa ha implementado varias acciones para mejorar la eficiencia en el uso de recursos, tales como: i) autogeneración de energía renovable fotovoltaica en su CDE¹⁷; ii) medidas de eficiencia energética en las farmacias mediante sistemas de iluminación y climatización eficientes¹⁸; y iii) montacargas con menor consumo energético en el CDE.

Esta operación contempla la ampliación de la planta fotovoltaica de su CDE para incrementar la capacidad de generación actual. La capacidad acumulada que se proyecta a 5,07 MWp.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

El Cliente se ha adherido voluntariamente al Programa Ecuador Carbono Cero (“PECC”) impulsado por el Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (“MAATE”). Para esto, ha medido y realizado la validación y verificación de su huella de carbono¹⁹ por la firma SGS, evaluador de la conformidad debidamente acreditado bajo el Sistema Nacional de la Calidad de Ecuador. En este sentido, las emisiones más importantes de gases de efecto invernadero (“GEI”) se relacionan con el transporte²⁰ de mercaderías (Alcance 3), la electricidad consumida del Sistema Nacional Interconectado (“SNI”) de Ecuador (Alcance 2) y el uso de refrigerantes (Alcance 1). Estos rubros presentan cantidades de 5.739 tCO₂eq (64,3%) y 2.007 tCO₂eq (22,4%), respectivamente

¹⁷ Instalación de una planta fotovoltaica de 1.000kW en el Centro de Distribución.

¹⁸ Instalación de luminarias led en 466 locales de Pharmacy’s, Farmacias Cruz Azul y las marcas que opera Dromayor.

¹⁹ Bajo la norma ISO 14064-1:2018.

²⁰ El transporte de mercancías lo realiza un tercero, Transpbarreno, que es una empresa del Grupo DIFARE

Como parte del marco de emisión para los bonos vinculados a la sostenibilidad bajo la metodología de la Asociación Internacional de Mercados de Capital, DIFARE ha adoptado indicadores de desempeño con sus respectivas metas para medir aspectos relacionados a la intensidad de carbono de sus operaciones. Asimismo, la estrategia para direccionar los resultados a dichos objetivos implica emprender acciones para reducir su incidencia en relación con emisiones de gases de efecto invernadero, tanto directas como indirectas. Bajo este contexto, el Cliente: i) repotenciará sus sistemas de aire acondicionado (alcance 1); ii) implementará un sistema de autogeneración fotovoltaica (alcance 2) iii) promoverá la implementación de programas integrales de eco-driving para los proveedores de servicios logísticos, así como de optimización en consolidación de carga para el transporte y distribución de mercadería (alcance 3); y iv) incorporará la flota eléctrica para operaciones logísticas de transporte y distribución entre 2025 y 2028.

4.3.a.ii Consumo de agua

Los locales de la Empresa se abastecen de los servicios de agua potable provistos por las municipalidades donde se localizan. El uso de agua, en el CDE, edificio matriz y locales comerciales, es principalmente para: i) servicios de higiene en los baños; ii) surtidores de agua con purificadores para el consumo humano; iii) limpieza de los espacios de trabajo; y iv) mantenimiento de áreas verdes. En promedio anual de consumo de agua es 95.590 m³/año.

4.3.b Prevención de la polución

El Cliente, como parte de las obligaciones que demanda su permiso ambiental del CDE, realiza mediciones de calidad ambiental de: i) ruido ambiente; ii) calidad del aire; iii) compuestos orgánicos volátiles (“COV”); y iv) material particulado (PM₁₀ y PM_{2.5}).

Las aguas residuales generadas en el edificio matriz (oficinas administrativas) y en los locales comerciales son descargadas a las redes de alcantarillado pública de cada una de las jurisdicciones donde operan. El agua residual generada en el CDE es descargada al alcantarillado municipal, previo tratamiento en la Planta de Tratamiento de Agua Residual (“PTAR”) del Parque Logístico. La PTAR tiene sus mantenimientos preventivos y correctivos, y mantiene monitoreos mensuales de la calidad de agua de descarga. Hasta la fecha, no se han identificado incumplimientos con la normativa local. En un promedio se descarga un volumen medio diario total (que incluye a todas las operaciones) de entre 260 y 290 m³.

4.3.b.i Residuos

El Cliente ha implementado prácticas de economía circular para la gestión responsable de los residuos que genera. Estas acciones, entre otras, incluyen: i) apoyo a la campaña “Acumula logros, no desechos” impulsada por una empresa especializada²¹ en reciclaje electrónico, permitiendo la

²¹ Vermonte

recolección de casi una tonelada de residuos electrónicos, en dos años; y ii) reducción de desperdicio de medicamentos mediante el Banco de Medicinas²².

Las operaciones de DIFARE, tanto en el CDEE como del edificio matriz y de locales comerciales, generan residuos sólidos no peligrosos (comunes) y reciclables. Para reducir la cantidad de éstos, el Cliente ha implementado el uso de cubetas plásticas, para el transporte de mercancías, las cuales retornan al CDEE para su reuso luego de ser desinfectadas. También reutiliza y recicla empaques terciarios como cartón y plástico. El cartón, luego de ser clasificado, es reutilizado para el despacho hacia los puntos de venta de productos que deben ser embalados en cartones. En 2023 se generó un total de 1.287,42 toneladas. Los residuos no peligrosos (comunes) son gestionados a través de las municipalidades donde se localizan las operaciones del Cliente. Mientras que, los residuos reciclables que no pueden ser reutilizados por la Empresa son retirados y gestionados por recicladores autorizados.

En 2023 la Empresa generó un total de 12,36 toneladas de residuos peligrosos, de los siguientes tipos: i) productos farmacéuticos caducados o fuera de especificaciones; ii) objetos cortopunzantes que han sido utilizados en la atención de seres humanos; iii) material e insumos que han sido utilizados para procedimientos médicos; iv) luminarias, lámparas, focos ahorradores usados; v) cartuchos de impresión de tinta o tóner usados; vi) envases contaminados con materiales peligrosos; vii) aceite mineral usados o gastados; viii) material adsorbente contaminado con hidrocarburos; y ix) residuos eléctricos y electrónicos. En cumplimiento con la normativa ambiental vigente, los residuos peligrosos son almacenados temporalmente utilizando contenedores apropiados por tipo de residuo, previo a su tratamiento y disposición final por un gestor independiente autorizado.

No obstante, DIFARE desarrollará e implementará un procedimiento de gestión integral de residuos no peligrosos (reciclables, comunes y orgánicos), peligrosos y especiales para su CDE, edificio matriz y locales comerciales, que le permita determinar la trazabilidad de sus residuos e incrementar los niveles de reciclaje.

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

El Cliente desarrollará e implementará un procedimiento para el manejo de materiales peligrosos (combustibles, aceites lubricantes, pinturas, etc.) aplicable al CDE, que incluirá, entre otros temas, los siguientes: i) las condiciones de almacenamiento; ii) la señalización de seguridad a utilizarse; iii) la utilización de hoja de datos de seguridad de materiales (MSDS, por sus siglas en inglés) de cada producto; iv) información de incompatibilidad de sustancias; y v) un plan de contingencia para casos de derrames o accidentes.

²² VITASANUS es el primer Banco de Medicinas del Ecuador creado por Grupo DIFARE y Banco de Alimentos Guayaquil (DIAGONIA), cuenta con 9 aliados, entre ellos Farmayala, Dyvenpro, Eurofarma, Fresenius Kabi, Laboratorios H.G. Megalabs, P&G, Siegfried y Bagó. Estas empresas se comprometen activamente con la salud y benefician a más de 140,000 personas atendidas por el Banco de Medicinas, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 12 y 17.

4.3.b.iii Manejo y uso de pesticidas

DIFARE, a través de una empresa externa, realiza el Control Integrado de las Plagas (“CIP”) o Control Integrado de Vectores (“CIV”), para sus actividades. En ese sentido, verificará que los productos utilizados no estén dentro de la lista de plaguicidas clasificados como la (sumamente peligroso) o la (peligroso) dentro de la clasificación recomendada por la Organización Mundial de la Salud (“OMS”).

4.4 Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a.i Diseño y seguridad de infraestructura y equipos

Dado que los principales impactos que las operaciones del Cliente pueden generar en la comunidad se relacionan con el ruido y la seguridad en el tránsito, el Cliente, a través de su PPPI, mantendrá una comunicación estrecha con las comunidades afectadas para manejar dichos impactos. En ese sentido, el Cliente desarrollará un Plan de Seguridad Vial, en línea con los principios descritos en las Guías Generales del Banco Mundial y las mejores prácticas internacionales²³. Adicionalmente, el Cliente, para la construcción de nuevos locales comerciales que estén adosados a viviendas, asegurará, por medio del Plan de Gestión de Contratistas, la debida identificación de riesgos e implementación de medidas de mitigación correspondientes.

4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

El uso de materiales peligrosos por parte del Cliente no es prácticamente nulo. No obstante, desarrollará e implementará un procedimiento para el manejo de materiales peligrosos para evitar incidentes o accidentes en su manipulación.

4.4.a.iii Servicios que prestan los ecosistemas

Las operaciones del Cliente no generarán impactos materiales sobre los servicios ecosistémicos.

4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

DIFARE desarrolló un Protocolo para la Prevención y Protección de los Trabajadores frente al Covid-19 para la prevenir y evitar la propagación del virus entre su personal y en las comunidades de sus AID. Además, el Cliente, a través de sus redes de farmacias, brinda orientación sobre la prevención y el manejo de enfermedades no contagiosas, y promueve el bienestar psicológico a través de plataformas en línea.

²³ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/648681570135612401-0290022019/original/GoodPracticeNoteRoadSafety.pdf>

4.4.a.v Preparación y respuesta a emergencias

El Cliente cuenta con Planes de Emergencias para su CDE y Edificio Matriz, los que incluyen protocolos de respuesta ante situaciones de emergencias. No obstante, el Cliente, en función de los riesgos evaluados, realizará simulacros con las comunidades afectadas.

4.4.b Personal de seguridad

El Cliente mantiene personal de seguridad física propio y contratado, que cuenta con los permisos de funcionamiento correspondientes otorgados por el Ministerio del Interior. Tanto para el personal directo como indirecto, el Cliente realiza investigaciones razonables para asegurarse de que los encargados de la seguridad: i) no hayan estado implicados en abusos pasados; ii) hayan sido capacitados adecuadamente en empleo de la fuerza y, cuando corresponda, de armas de fuego; iii) hayan sido aleccionados en cómo comportarse con los trabajadores y las comunidades aledañas; y iv) conozcan la legislación aplicable y sepan cómo actuar consecuentemente.

Para control de accesos, la prevención de actos delictivos y la protección de sus bienes, el Cliente mantiene procedimientos de seguridad física que deben cumplir los guardias de seguridad, los supervisores motorizados, los operadores de consola, los coordinadores de seguridad, el jefe de seguridad corporativa y el gerente de seguridad corporativa, durante las diferentes jornadas de trabajo. Si bien solo algunos guardias de seguridad están autorizados para portar armas, todos reciben capacitación periódica (al menos 2 veces al año) relacionadas, entre otros, con temas de: i) emergencias; ii) riesgos psicosociales; iii) riesgos ergonómicos; iv) higiene y salud en el trabajo; y v) violencia y estrés. No obstante, el Cliente implementará, dentro de los planes de capacitación de las empresas de seguridad privada, los siguientes temas: i) derechos humanos; ii) uso progresivo de la fuerza; iii) conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades afectadas.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

La documentación relativa al proyecto puede ser accedida en el siguiente enlace: www.difare.com.ec