

## Resumen de la Revisión Ambiental y Social (ESRS) Ta-Ta - URUGUAY

**Idioma original del documento:** Español  
**Fecha de emisión:** Diciembre 2020

### 1. Información general del proyecto y del alcance de la revisión ambiental y social de BID Invest

Ta-Ta S.A. (“Ta-Ta” o la “Compañía”), principal empresa de comercio minorista de Uruguay, inició sus actividades en 1956 y es actualmente una de los mayores empleadores del país, siendo la única cadena de supermercados con presencia en los 19 departamentos de Uruguay. La Compañía tiene cinco unidades de negocio: Ta-Ta (supermercados), Multiahorro (electrodomésticos), BAS (textil), Frontoy (comercio mayorista) y Baranur (comercio online). La Compañía cuenta con 122 locales en todo el país de sus distintas unidades de negocio, para lo cual dispone de más de 4.900 trabajadores.

La presente operación (la “Operación”) busca financiar parcialmente el plan de crecimiento de la Compañía, la modernización de sus tiendas y el mejoramiento de su capacidad logística a través de inversión en el Centro de Operaciones (“CDO”), sistemas, tecnología y mantenimiento de locales, permitiendo el crecimiento del negocio principalmente en el interior del país. Ta-Ta espera crear cerca de mil nuevos puestos de trabajo directos en siete años.

El alcance de la revisión ambiental y social del BID Invest incluyó el análisis de información y documentos de la Compañía, así como reuniones remotas con personal responsable del manejo de los sistemas de gestión, de recursos humanos y de operaciones de Ta-Ta, así como de algunos proveedores, contratistas y representantes de las comunidades vecinas a su principal Centro de Operaciones ubicado en el departamento de Canelones. El proceso de Debida Diligencia Ambiental y Social (“DDAS”) no incluyó visitas a las instalaciones de la Compañía debido a las restricciones de desplazamiento a consecuencia de la pandemia COVID-19.

### 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) incremento en la generación de residuos sólidos, (ii) incremento en el consumo de energía y gases refrigerantes, y (iii) generación o incremento de riesgos de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Estos impactos y riesgos se estiman serían de baja intensidad.

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, 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

La Compañía se dedica a la venta de alimentos, artículos para el hogar, bazar, ropa y electrodomésticos, en régimen de autoservicio y venta mayorista. Para sus operaciones cuenta con instalaciones propias (oficina central, Centro de Operaciones y tiendas de supermercado) y rentadas (mayoría de tiendas y supermercados). El Centro de Operaciones (“CDO”), que cuenta con habilitación comercial desde enero de 2019 (Resolución 19/00649), se ubica en la localidad de Barros Blancos, en el Departamento de Canelones. Allí se recibe la mayor parte de la mercadería nacional e importada y desde allí se efectúa el abastecimiento hacia los distintos locales. Los supermercados cuentan, en todos los casos, con sitios reglamentarios de estacionamiento y zonas de carga y descarga dentro del predio. De manera previa a su implantación, cada supermercado debe efectuar un Estudio de Impacto de Tránsito<sup>1</sup>, el trámite se presenta en el Servicio de Ingeniería de Tránsito de las respectivas Intendencias.

Los nuevos locales de la Compañía deben cumplir la legislación departamental y nacional sobre temas sociales y ambientales. El CDO debe además cumplir con la regulación nacional en lo referente a efluentes líquidos industriales. Como parte del proceso de habilitación, las Comisiones Departamentales de Protección de la Micro, Pequeña y Mediana Compañía Comercial y Artesanal, denominadas Unidades Mypes, de las Intendencias en donde se ubican los supermercados, realizan un estudio socioeconómico para determinar si la apertura de un nuevo comercio no conllevará a situaciones de competencia comercial injusta.

De acuerdo con el marco legal uruguayo, para locales comerciales de superficies mayores a 6.000m<sup>2</sup> de salón de venta (área útil) se requiere un Estudio de Impacto Territorial (“EIT”), el cual exige un estudio de impacto ambiental, de tránsito, socioeconómico y social. Los locales que no superan este metraje, y que tengan más de 200m<sup>2</sup> de salón de venta (según la ley Nro. 17.657 de Grandes Superficies), deben seguir un trámite de viabilidad de usos y contar con la aprobación a cargo de las respectivas Unidades Mypes. Montevideo es la Intendencia con más exigencias legales para la habilitación de locales.

La Compañía realizó solo dos EITs, uno para el depósito del Centro Nacional de Distribución (“CND”) donde está ubicada la Oficina Central de Ta-Ta, y el otro para el CDO de Barros Blancos. Ambos EITs se encuentran aprobados, siendo la aprobación más reciente la del CND, en septiembre de 2020.

---

<sup>1</sup> El estudio consiste en un análisis crítico que pretende establecer la incidencia que genera en el tránsito la actividad a emprender, considerando la capacidad de servicio de las principales vías dentro del área de influencia. Asimismo, se debe considerar los flujos peatonales en las inmediaciones de la implantación y el posible crecimiento que pudiera producirse como resultado de la actividad (<https://montevideo.gub.uy/tramites-y-tributos/solicitud/analisis-de-impacto-de-transito>)

## 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

#### 4.1.a Sistema de gestión ambiental y social

Ta-Ta se ha propuesto lograr la certificación de Empresa B<sup>2</sup> en 2021 y se encuentra en el proceso de elegibilidad para definir los pasos a seguir. Para esto, se ha previsto la formulación de su política de sostenibilidad y la construcción de su sistema de gestión y mejora continua. La gestión socioambiental actual se encuentra organizada con base a planes de acción y programas liderados por cada una de las áreas especializadas de la Compañía en temas ambientales, sociales, y de salud y seguridad.

#### 4.1.b Política

Ta-Ta desarrolló una política que atiende los temas de salud y seguridad operacional, la cual se encuentra en proceso de validación interna. Además, como parte del proceso de certificación como Empresa B, se encuentra en proceso de definir su política de Sustentabilidad.

#### 4.1.c Identificación de riesgos e impactos

El área de Salud y Seguridad en el Trabajo (“SST”) ha consolidado los riesgos operacionales de la Compañía en una matriz y ha elaborado programas de gestión a partir de ellos. Con respecto a los temas ambientales y sociales, éstos no se encuentran en su totalidad manejados bajo el enfoque de identificación de riesgos e impactos, sino en prácticas consolidadas en el tiempo que responden a requerimientos legales (ambiental) y responsabilidad social corporativa (social). Sin embargo, se evidencian en la Compañía iniciativas que buscan reorganizar su gestión, siendo una de ellas la elaboración de su primer reporte de Sustentabilidad. Como parte de esta iniciativa, se realizó una encuesta de materialidad a algunos de los principales *Stakeholders* de la Compañía donde se relevaron los principales temas materiales para cada uno de los grupos (proveedor, clientes-comunidad, colaboradores y Gerencia General). Los resultados presentaron once temas materiales para Ta-Ta, los cuales fueron agrupados en (i) temas críticos o claves de la gestión, (ii) temas maduros a sostener, (iii) temas para diferenciarse, y (iv) temas a seguir. El trabajo liderado por el Comité de Sostenibilidad espera consolidar los hallazgos del proceso de elaboración del reporte de sostenibilidad en sus ejes de gestión.

#### 4.1.d Programas de gestión

La Compañía se encuentra en proceso de consolidar su estrategia de sostenibilidad y de redefinir sus prácticas empresariales. Este proceso aún no culmina, pero tiene avances significativos. Por ejemplo, el área de SST cuenta con programas y controles para los riesgos identificados, mientras que el Equipo de Eficiencia Energética ha consolidado prácticas de monitoreo, análisis e implementación de mejoras energéticas en las tiendas. Esto último ha sido motivo de

---

<sup>2</sup> Esta certificación es acreditada a negocios que cumplen con altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal, equilibrando las ganancias y el propósito del negocio (<https://bcorporation.net/>)

reconocimientos y premios en el sector a nivel nacional. Además, la practica social cuenta con programas que atienden aspectos de responsabilidad social empresarial a través del trabajo con sus comunidades.

#### 4.1.e Capacidades y competencia organizativas

Los temas de sostenibilidad son liderados por un comité recientemente formado para estos fines. Dicho comité cuenta con la participación de representantes de diferentes áreas de la Compañía: gestión humana, responsabilidad social, auditoría interna y *compliance*, operaciones, marketing, comercial, centro de operaciones y mantenimiento. Actualmente el comité es liderado por la Gerencia de Gestión Humana y Relaciones Institucionales, la que reporta directamente al Gerente General (“CEO”) de la Compañía. Además, desde principios de 2020, la Unidad de Negocios de Ta-Ta comenzó a trabajar con una consultora externa para elaborar un diagnóstico de los temas de sustentabilidad y definir su estrategia en este tema. La Compañía ha decidido formar parte del Consejo Empresarial de Sistema B Uruguay<sup>3</sup>, participando activamente a través de su Gerente General.

#### 4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencias

La Compañía cuenta con procedimientos para emergencias o accidentes los cuales definen responsabilidades; describen los pasos a seguir; describe el proceso de evacuación; contienen recomendaciones de comunicación y consulta por la salud y bienestar de los vecinos; establecen pautas para detectar cambios en el tránsito; y brinda guías generales de actuación. Los procedimientos identifican el potencial de situaciones de emergencia, permiten planificar la respuesta, así como prevenir y mitigar las enfermedades y lesiones asociadas. Ellos consideran también la implementación de ejercicios de prueba y simulacros, y la medición de resultados para decidir sobre acciones de mejora.

La Compañía ha realizado simulacros en el CDO y en algunos locales puntuales, quedando planificado ampliar el ejercicio de simulacros en sus locales para 2021. Esto último debido a que 2020 tuvo que adaptarse a la priorización de acciones en respuesta a la pandemia COVID-19.

Los colaboradores reciben capacitación en seguridad contra incendios y uso de extintores. Además, se realizan relevamientos y control de equipamiento como en: (i) sistemas de detección y alarma de incendio, (ii) sistemas de detección y corte en instalaciones de gas inflamable, y (iii) sistema protección contra incendio<sup>4</sup>. La Compañía cuenta con una brigada de emergencia para el CDO cuyos integrantes han recibido capacitación en evacuación del establecimiento, primeros auxilios y combate a focos de incendio.

El área de Prevención y Pérdidas de Ta-Ta cuenta, desde 2019, con una Central de Monitoreo, la cual, a través de cámaras de video que ofrece beneficios de control, seguridad, contacto directo, y coordinación con todos los locales de todas las unidades de negocio. Además, la Compañía consolidó un circuito de coordinación con autoridades policiales para su pronta atención a las ocurrencias de

---

<sup>3</sup> <https://consejoempresarialb.org/>

<sup>4</sup> Comprende: bombas y redes de incendio, estado y ubicación de extintores, sistema de extinción automática en campanas de extracción.

hechos delictivos, complementándolo con denuncias formales, reunión de evidencia para aportar a las causas judiciales y agregando soporte legal al seguimiento en detalle.

#### 4.1.g Seguimiento y evaluación

De manera anual, Ta-Ta informa acerca de su desempeño ambiental a la Dirección Nacional de Medio Ambiente ("DINAMA") y al Ministerio de Industria, Energía y Minería y el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente ("MVOTMA"). Además, la Compañía se somete a auditorías de gestión energética dos veces al año; la primera, con un proveedor externo que se enfoca a la medición de los consumos energéticos en sus locales; y la segunda, con la aseguradora Sura, la cual revisa, analiza y evalúa los planes de acción establecidos en Ta-Ta para mejorar su gestión energética.

La Compañía tiene establecido un mecanismo para dar seguimiento al cumplimiento legal, especialmente en lo establecido en el Reglamento Bromatológico Nacional (Decreto N° 315/994), el cual contiene requisitos higiénicos para la manipulación de alimentos, almacenamiento, transporte, preparación y servicio, incluyendo las características constructivas de los locales, saneamiento, entre los principales. El seguimiento permite mantener activas y al día los registros de habilitaciones de los locales y depósitos.

#### 4.1.h Participación de los actores sociales

Los principales públicos para la gestión de Ta-Ta son los colaboradores, clientes, fundadores, comunidad y proveedores. Para cada uno de ellos se han definido canales de comunicación, siendo aquellos orientados a la comunidad: (i) redes sociales, (ii) notas de prensa, (iii) reuniones con distintas organizaciones y (iv) eventos varios. Para los clientes, quienes son también miembros activos de la comunidad, las herramientas de involucramiento son más amplias e incluyen: (i) mensajes de texto, (ii) aplicativo "Comunidad Plus"<sup>5</sup>, (iii) llamadas telefónicas, (iv) desayunos, (v) redes sociales, (vi) correo, (vii) sitio web y (viii) notas de prensa.

La Compañía ha realizado ejercicios de relevamiento y respuesta a las necesidades de los grupos de interés, especialmente con colaboradores y clientes a través de herramientas de evaluación y de retroalimentación. Ta-Ta busca conocer qué tan satisfecho está el cliente en general con la marca y, al mismo tiempo, con algunos puntos específicos del servicio brindado como son la atención en el local y las ofertas, entre otras cosas. Esto lo realiza a través de encuestas *Net Promoter Score* ("NPS") que implementa con frecuencia bimestral.

El área de Responsabilidad Social Empresarial ("RSE") lleva adelante programas como: (i) Causa Solidaria, con el objetivo de contribuir con el desarrollo y la educación de niños y niñas de todo el país, (ii) Piloto de Negocios Inclusivos, el que busca promover la inclusión de pequeños productores como proveedores, (iii) donaciones de ropa BAS<sup>6</sup> al Taller de Costura del Instituto Nacional de Rehabilitación (Ministerio del Interior), con objeto de apoyar la formación de mujeres en un oficio

---

<sup>5</sup> Plus es el programa de beneficios gratuito de Ta-Ta, BAS y Multi Ahorro Hogar. Con Plus los clientes de la Compañía pueden acceder a precios diferenciales, descuentos personalizados y un programa de puntos.

<sup>6</sup> La unidad de negocios de BAS (Textil) cuenta con un Procedimiento de donaciones.

para su reinserción laboral en la sociedad, (iv) Navidad Solidaria, en Convenio con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (“INAU”), con el objetivo de entregar juguetes a más de 6000 niños, niñas y adolescentes, (v) relacionamiento con la Escuela N° 178 de Barros Blancos (vecina a CDO) y (vi) colaboración con TELETON, CEPRODIH<sup>7</sup> y UNICEF<sup>8</sup>.

El relacionamiento establecido por Ta-Ta con la comunidad de Barros Blancos, donde se ubica su CDO, se ha canalizado principalmente a través de acciones con la escuela. La Compañía ha implementado en ella sus programas de RSE, además de acciones dirigidas como donaciones de ropa para los niños, implementación de mejoras a la infraestructura educativa, instalación y mejora de juegos infantiles, visitas de los alumnos a CDO y convocatoria para la contratación de mano de obra local de padres y familiares directos de los niños.

#### 4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

La Compañía inició el proceso de elaboración del primer Reporte de Sustentabilidad bajo estándares *Global Reporting Initiative* (“GRI”). Este documento, junto con su proceso de recolección continua de data y generación de información, serán una de las principales herramientas de comunicación externa e interna sobre sostenibilidad de la Compañía.

Ta-Ta cuenta con un servicio de seguimiento de su marca en redes a través del cual monitorea tendencias y temas claves, y se mantiene al tanto de los principales temas de interés, así como de las preocupaciones y valoraciones de los clientes y del público en general. Las inquietudes de parte de las comunidades se canalizan presencialmente a través del personal designado en los locales de todas las unidades de negocio, así como también a través del área de Responsabilidad Social y Relaciones Institucionales. Ta-Ta cuenta además con una central telefónica y correo electrónico dedicados a consultas y reclamos, y con una Línea Ética, con un número de teléfono y correo electrónico exclusivos para atender estos temas en complemento, que está a disposición del público en general.

## 4.2 Trabajo y condiciones laborales

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

Ta-Ta cuenta con 4.982 colaboradores, de los cuales 3.359 son mujeres y 1.623 hombres. La Compañía prioriza el desarrollo profesional de sus colaboradores, respeta la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y fomenta la inclusión de colaboradores con discapacidad. Ta-Ta cuenta entre sus principales políticas de gestión humana las siguientes: (i) Política de Fidelización, (ii) Política de Compensaciones, (iii) Política de Comisiones, (iv) Política de Obsequios, (v) Proceso de Atracción de Talento, (vi) Protocolo de Actuación ante casos de Acoso Moral y Sexual, y (vii) su Código de Ética,

---

<sup>7</sup> CEPRODIH es una Asociación Civil sin fines de lucro que tiene como misión atender y promover a las familias más vulnerables, especialmente mujeres con niños en situación de alto riesgo social

<sup>8</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

recientemente aprobado, que unifica el Reglamento Interno, el Reglamento Disciplinario, los valores CÓDIGO<sup>9</sup>, y los Hábitos que son la base de las conductas de los colaboradores de Ta-Ta.

#### 4.2.a.i Condiciones laborales y términos de empleo

La Compañía realiza la encuesta de clima laboral con *Great Place to Work* ("GPTW") la más reciente fue realizada en septiembre de 2020, la cual tuvo un 97% de participación y obtuvo un 65% de satisfacción general. Con este resultado, la Compañía es reconocida como una empresa certificada por GPTW. Producto de esta encuesta se desarrollaron planes de acción para cada local, CDO, CND y oficinas, los cuales se subieron a una plataforma digital que permite a los colaboradores hacer el seguimiento correspondiente.

La Compañía cuenta con una plataforma online de formación *E-learning* para brindar capacitación a sus colaboradores en las diferentes unidades de negocio (Supermercado, BAS, Multiahorro Hogar y Centro Logístico). La plataforma fue lanzada en julio de 2020, a través del Proyecto Potenciate - Impulsa tu aprendizaje, con la finalidad de fortalecer y actualizar el conocimiento de los colaboradores sobre temas generales de la operación, unificando criterios y estándares de atención al cliente.

Respecto de las condiciones salariales, la Compañía aplica lo establecido para el sector comercio y lo definido por el Consejo de Salarios regulado por la Ley 10449, donde se reconocen horas extras, horas nocturnas, horas ferias, pago de licencia anual, salario vacacional y aguinaldo. La liquidación de partidas salariales se realiza conforme a la reglamentación nacional. En relación con los beneficios hacia los colaboradores, la Compañía cuenta con un Programa de Beneficios denominado "Disfrutá Más", el cual consiste en un conjunto de acuerdos realizados con distintas empresas localizadas en todo el país, a través de los cuales los colaboradores de Ta-Ta acceden a descuentos en productos y servicios.

En relación con los beneficios de los colaboradores la empresa también ha suscripto a dos convenios colectivos, uno a nivel de sector y otro a nivel de empresa, en los cuales se estipulan diferentes beneficios (por ejemplo, canasta escolar, premio fiesta de año, órdenes de compra a fin de año, ajuar del recién nacido, licencias especiales para la internación de familiares directos, entre otros). Adicionalmente, en la oficina central se promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la incorporación de hábitos de vida saludables implementándose: (i) horario de trabajo flexible, (ii) home office, (iii) clases de gimnasia todos los días de la semana, (iv) fruta disponible, (v) día libre en feriados laborables.

Ante la emergencia sanitaria por el COVID-19 nuevas acciones en beneficio de los trabajadores fueron incorporadas: (i) apertura del beneficio de vale almuerzo, incorporando la posibilidad de comprar todos los artículos disponibles en el surtido de los locales; (ii) abono por parte de la Compañía del 75% de las compras realizadas por los colaboradores con el vale almuerzo<sup>10</sup>; (iii) extensión del periodo para realizar compras de artículos escolares y abonarlo en cuotas;

---

<sup>9</sup> Comportamientos esperados agrupados en CODIGO incluyen: (i) compromiso, (ii) orientación al cliente, (iii) desarrollo personal y profesional, (iv) integridad, (v) gestión del cambio e innovación, y (vi) orientación al resultado.

<sup>10</sup> Aplicable a colaboradores de la Unidad de Negocio Supermercado

(iv) incorporación de “viernes de descanso” para el personal de logística; (v) instalación del servicio de video consultas con la prestadora de servicios de emergencia; y (vi) campaña de vacunación contra la gripe para colaboradores y familiares directos.

La Compañía implementó la modalidad de “trabajo desde casa” para todos los colaboradores de la oficina central a partir del 13 marzo de 2020. Para ello, se instalaron VPN (*Virtual Private Networks*) y se enviaron instructivos para la conexión remota; a partir del 22 de mayo los colaboradores regresaron a la oficina en modalidad semi-presencial. Además, como medida preventiva, los colaboradores del Programa de Inclusión Laboral (población de riesgo) se mantuvieron en sus hogares desde el 13 de marzo. En la actualidad, la mayoría de ellos se han ido reintegrando en función de su voluntad de hacerlo, mientras otros permanecen aún en sus hogares como prevención.

#### 4.2.a.ii Organizaciones laborales

Las organizaciones sindicales que funcionan en la Compañía son: (i) SUNTT - Sindicato Único Nacional de trabajadores de Ta-Ta, con 668 afiliados, (ii) SUM- Sindicato Único de Multiahorro, con 593 afiliados, y (iii) SUTCRA- Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines, con 41 afiliados. El relacionamiento con las distintas organizaciones sindicales es fluido y dispone de distintos canales de comunicación y reunión (comunicaciones telefónicas, reuniones bipartitas y tripartitas). En Ta-Ta, todos los colaboradores cuentan con los mismos beneficios, sean o no parte de alguno de los sindicatos activos.

Los acuerdos formales entre la Empresa y sindicato respecto a seguridad y salud están reglamentados principalmente dentro de la Ley 5.032 (accidentes de trabajo, medidas de prevención) y Decreto 406/88 (seguridad e higiene ocupacional en industria y comercio). Debido al COVID-19 los convenios con los Sindicatos que vencían en junio de 2020, fueron prorrogados, con el acuerdo de todas las partes, hasta el 30 de Junio de 2021.

#### 4.2.a.iii No discriminación e igualdad de oportunidades

Ta-Ta no tiene un tope de edad para reclutar personal, la única limitante es que sean mayores de edad (18 años) o mayores de 15 años con permiso laboral. La Empresa cuenta también con un Programa Inclusión Laboral que tiene como objetivo el contribuir a la integración y el desarrollo laboral de personas con discapacidad a través de empleos de calidad. Este programa, que se viene implementado desde hace 20 años y que cuenta actualmente con 36 personas, ha convertido a Ta-Ta en una de las mayores empresas empleadoras de personas con síndrome de down en el país.

La Compañía participa activamente en DERES<sup>11</sup> integrando grupos de trabajo sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y medio ambiente. Como parte de este grupo, viene participando en el desarrollo de una Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en 4 áreas: sensibilización, interpretación de la ley, barreras de la inclusión y los beneficios de incluir.

---

<sup>11</sup> DERES es una organización empresarial sin fines de lucro que reúne a las principales empresas de Uruguay que busca desarrollar la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y el Desarrollo Sostenible, tanto desde el punto de vista conceptual, como de su aplicación práctica.

La Compañía implementa además un programa de pasantías en la modalidad de Pasantías Simples y Pasantías de Formación Dual<sup>12</sup> para poblaciones en situación de vulnerabilidad. Estas últimas son gestionadas a través de las asociaciones civiles Gurises Unidos y Centro de Participación Popular, y son coordinadas con el Ministerio de Desarrollo Social (“MDS”), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (“MTSS”) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (“INEFOP”).

#### 4.2.a.iv Mecanismo de atención de quejas

La Compañía cuenta con un Comité de Ética Interno donde se evalúan las consultas y denuncias que se reciben por medio de los diferentes canales de comunicación. El Comité de Ética se conforma, en primera instancia, por los Gerentes de Gestión Humana y de Auditoría Interna y Cumplimiento, pero dependiendo del tema a tratar, se cita a otros Gerentes de las áreas relacionadas a la denuncia.

La Compañía cuenta con canales de comunicación abiertos y dedicados a escuchar a sus colaboradores como: reuniones (de resultados, mensuales, diarias), newsletter mensual, correo electrónico, whatsapp, red Contacta<sup>13</sup> y carteleras informativas de los locales. Además, los colaboradores tienen la posibilidad de plantear sus inquietudes, dudas o reclamos a través de distintas vías: (i) jefes inmediatos, (ii) número telefónico dedicado, (iii) correo electrónico: [etica@tata.com.uy](mailto:etica@tata.com.uy), (iv) Gerentes Regionales de Gestión Humana, y (iv) distintas áreas de Gestión Humana.

El Reglamento Interno de Trabajo incluye el denominado Procedimiento ante Quejas de Acoso, el cual se complementa con un "Protocolo de actuación en casos de acoso moral-sexual". La Compañía investiga denuncias de posibles casos de acoso laboral y discriminación que se activan con una denuncia por escrito. Todo reclamo realizado por los colaboradores es recibido y abordado, pudiendo llegar éste directamente por el colaborador o a través del sindicato. Cuando el reclamo trata de temas laborales, el proceso de investigación considera que, antes de aplicar cualquier medida disciplinaria o resolutive, se debe respetar el derecho de defensa o descargo de las personas implicadas.

La Compañía también ha atendido, investigado y resuelto reclamos laborales y de acoso que son presentados en sedes jurídicas y ante el Ministerio de Trabajo.

#### 4.2.b Protección de la fuerza laboral

Ta-Ta reconoce el acceso al trabajo como un derecho humano fundamental. También reconoce la protección del trabajo de menores, y la igualdad de oportunidades sin realizar ningún tipo de discriminación. Además, aplica los lineamientos de varios convenios internacionales ratificados por Uruguay referidos a: (i) jornada laboral, (ii) horas extras, (iii) descanso intermedio y semanal, (iv) salario, (v) trabajo de menores, (vi) sindicatos y libertad sindical, (vii) contrato de trabajo, (viii)

<sup>12</sup> Formación Dual es un modelo que tiene como objetivo capacitar profesionalmente a los estudiantes en un régimen mixto, combinando la formación de los alumnos en el centro educativo y la formación en la empresa (actividad laboral retribuida mediante un contrato de trabajo de formación y aprendizaje).

<sup>13</sup> Espacio digital de los programas de gestión humana y comunicación interna de Ta-Ta, orientados a consolidar la cultura corporativa y alinearla con los valores organizacionales. La plataforma canaliza el intercambio de información, la coordinación de actividades de capacitación y desarrollo, la gestión de beneficios para los colaboradores, la organización de eventos internos y el lanzamiento de campañas de comunicación, entre otras funciones.

acoso sexual, no discriminación e igualdad de oportunidad, (ix) trabajo de mujeres, (x) accidentes laborales, (xi) licencia anual, (xii) negociación colectiva, (xiii) seguridad y salud de los trabajadores, (xiv) servicios en salud en el trabajo y (xv) trabajo nocturno.

#### 4.2.b.i Trabajo infantil

La Compañía no contrata personal, dependiente o tercerizado, que sea menor de edad y que no se encuentre habilitado por la normativa nacional e internacional respectiva. En caso de proceder, los menores contratados deben ser mayores de 15 años y contar con el carné habilitante para trabajar expedido por el Instituto del Niño y el Adolescente de Uruguay (“INAU”). Sin embargo, en la actualidad no hay menores de 18 años en la nómina de Ta-Ta.

#### 4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

A nivel directivo, Ta-Ta cuenta con un Comité de Salud y Seguridad (“CSS”) el cual se reúne periódicamente. Este comité, que cuenta con el asesoramiento de un equipo de profesionales en salud y seguridad, está integrado por directores y gerentes de las áreas operativas (Gerencia General, Operaciones, Logística, Prevención de Pérdidas y Gestión Humana). En concordancia con la legislación local<sup>14</sup>, el CSS cuenta con una Comisión de Seguridad y Salud Bipartita (“CSSB”) integrada por representantes de los Sindicatos (SUNTT y SUM) y representantes de la Compañía de las áreas de Seguridad y Salud Ocupacional, y Gestión Humana.

La CSSB, junto con representantes de los sindicatos, efectúan visitas a locales para identificar los diferentes peligros, evaluar los riesgos relacionados al trabajo y posteriormente planificar su prevención. Los temas de Seguridad y Salud Ocupacional (“SSO”) son abordados con los colaboradores mediante inducciones, capacitaciones y actividades para fomentar el conocimiento y la concientización de adopción de prácticas seguras y saludables. Además, existen instancias de participación y consulta con delegados sindicales que fortalecen el vínculo y la gestión preventiva.

Como parte de su respuesta al COVID-19, la Compañía elaboró un Protocolo de Actuación para casos sospechosos o confirmados, el cual aplica a todas sus operaciones. Algunas de las medidas implementadas se refieren a evitar aglomeraciones, tanto en horarios de descanso como en comedores y áreas de parqueo; al control de ingreso a vestuarios por turnos; a la sanitización de instalaciones; y a la instalación de mamparas en las cajas, entre las principales. La empleabilidad se ha mantenido estable durante la pandemia y, en la actualidad, a pesar de haberse autorizado el retorno a la oficina, se continúa con las dinámicas del teletrabajo y de horarios flexibles para personal administrativo.

Los principales tipos de accidentes ocurridos en la Compañía son: cortes, golpes, y caídas al mismo y a diferente nivel. Desde 2017, Ta-Ta implementa la campaña “Yo me cuido” orientada a los sectores con mayor frecuencia de incidentes por corte (Carnicería y Fiambrería), haciendo hincapié mediante charlas en el puesto de trabajo sobre el uso de los elementos de protección personal, el uso de la protección en herramientas de trabajo y protocolo de limpieza de maquinaria.

---

<sup>14</sup> Decreto 291/2007, que reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo N°155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad.

#### 4.2.d Trabajadores contratados por terceras partes

Las acciones correctivas para reclamos vinculados a denuncias de acoso o discriminación contemplan a todos los trabajadores, sean propios o tercerizados. La Ley de Tercerización prevé la responsabilidad solidaria o subsidiaria del empleador que contrata un servicio por todas las obligaciones laborales de los trabajadores que son ingresados bajo esta modalidad (trabajadores tercerizados), así como también la responsabilidad por contribuciones especiales de seguridad social, y la prima de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. La Compañía cumple con toda la normativa laboral aplicable.

La Compañía controla que todo Plan de Seguridad de sus proveedores cumpla con los requerimientos que pide la normativa uruguaya. En este sentido, Ta-Ta solicita la siguiente documentación a sus contratistas: (i) recibos de sueldo, (ii) planilla unificada (con altas ante el organismo de Previsión Social y Ministerio de Trabajo), y (iii) certificado de estar al día con el Banco de Previsión Social y con el Banco de Seguros del Estado (prima de cobertura para accidentes laboral). La Compañía está facultada a retener los créditos por facturación de los servicios prestados por la empresa contratada en aquellos casos en que, luego de realizados los controles pertinentes, se detecte algún incumplimiento. Esta retención está destinada al pago de los rubros salariales o de las contribuciones de seguridad social que se hayan verificado que no se están cumpliendo.

#### 4.2.e Cadena de abastecimiento

La Compañía se encuentra en un proceso de revisión de los criterios para la selección de proveedores, de manera de poder definir aspectos sociales y ambientales que puedan tenerse en cuenta y ponderarse en el posible vínculo comercial. Actualmente, para la contratación de proveedores, los únicos temas sociales que se consideran son aquellos vinculados a los temas laborales. Si bien no existe una política definida para la inclusión de los temas ambientales y sociales en la cadena de valor, la Empresa prioriza siempre la contratación de mano de obra local proveniente de las comunidades en el área de influencia del lugar en donde efectuará sus operaciones.

Ta-Ta trabaja con micro, pequeñas y medianas empresas, contando con más de 200 proveedores dentro de la categoría PYME, además prioriza trabajar con aquellas que sean fabricantes y ofrezcan productos nacionales. Ello se ve reflejado en el Programa “Primero Uruguay” donde Ta-Ta promueve el desarrollo de la producción nacional y fomenta la generación de fuentes de trabajo. La intención es fomentar el desarrollo de pequeños productores locales, que apuesten también al empoderamiento de la mujer y la inclusión de personas con discapacidad.

En cuanto a los temas ambientales, para los productos de Marca Propia, se solicita a proveedores nacionales y regionales lo siguiente: (i) tener una adecuada gestión de residuos (sólidos y efluentes); (ii) efectuar una gestión sustentable de los recursos hídricos; y (iii) efectuar una Declaración Jurada de Envases que indique su adhesión a las normativas nacionales o internacionales aplicables.

Por otro lado, Ta-Ta hace inspecciones al 100% de la flota de vehículos de transporte que llevan mercadería desde el CDO a los locales, generando una matriz con la caracterización de cada

vehículo. La matriz contiene la información por matrícula de: (i) las habilitaciones y vigencia que tiene cada vehículo (bromatológica, Instituto Nacional de Carnes -si corresponde-); (ii) la vigencia de su Certificado de Aptitud Técnica; (iii) la caracterización del vehículo en cuanto a sus condiciones estructurales (tipo de piso, paredes, cantidad de puertas, cerramientos, presencia de rampa, cortinas, mamparas aislantes); (iv) las dimensiones y capacidad máxima de carga; y (v) la disponibilidad de equipo de frío y de sensores de temperatura.

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

#### 4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

La Compañía se abastece de energía eléctrica a través de la red pública (95% en base a energía renovable). En caso de emergencias, la gran mayoría de unidades de negocio utilizan generadores de respaldo que operan con combustibles fósiles. No obstante, uno de los focos principales de trabajo de la Compañía es la eficiencia energética, la cual busca integrar medidas de ahorro energético en sus tres principales áreas de consumo: frío comercial, aires acondicionados e iluminación. A través de un monitoreo constante, Ta-Ta identifica dónde están los mayores consumos energéticos de los locales, revisa y analiza los datos obtenidos y genera e implementa oportunidades de mejora.

Las mejoras implementadas en el área de frío comercial incluyen la incorporación de pozos de congelado, la inversión en heladeras con puertas y la renovación de equipos, para aumentar la eficiencia. En cuanto a los equipos de aire acondicionado, éstos fueron actualizados en las unidades nuevas de negocio con motorización *Inverter*<sup>15</sup> que asegura una mayor eficiencia energética. En lo que a iluminación se refiere, se instalaron luminarias LED en todos los locales e instalaciones de la Compañía para mejorar la eficiencia y reducir el consumo.

A partir de abril de 2021, se comenzará la instalación de paneles solares en los locales de la unidad de negocio Ta-Ta Supermercado. En el CDO se aumentó la eficiencia de carga de los camiones buscando disminuir la cantidad de viajes. Con ello se redujo las emisiones generadas por el traslado de mercadería.

Con respecto a la fuente de agua principal, ésta proviene de la compañía de agua estatal. En el caso del CDO se cuenta con dos pozos de extracción de agua subterránea que cumplen la función de abastecer el sistema contra incendios y el sistema de riego. La autorización de uso de ambos pozos se encuentra en revisión de la Dirección Nacional del Agua (“DINAGUA”). El CDO cuenta también con una autorización de desagüe industrial.

---

<sup>15</sup> La tecnología *Inverter* regula el voltaje, la corriente y la frecuencia de un aparato, induciendo así al ahorro energético y una mayor durabilidad de los equipos.

#### 4.3.b Prevención de la polución

Los colaboradores de Ta-Ta son capacitados en: (i) las técnicas de uso diario para disminuir averías, el deterioro de alimentos y de los envases; y (ii) la utilización responsable de envases descartables en alimentos, especialmente nylon y *film*<sup>16</sup>.

Más de un 10 % de los locales de la Compañía han comenzado con un periodo de prueba para sustituir el uso de bolsas plásticas con bolsas de papel. La Compañía ha puesto en marcha el plan denominado Carro de Oportunidades que implementa ofertas de hasta 70% sobre el precio de venta en productos próximos a vencer. Con esto se reduce el descarte de productos por vencimiento, así como de mermas por averías, y se produce un impacto positivo a los clientes quienes pueden obtener productos en buen estado a bajos precios.

El CDO de Ta-Ta cuenta con un sistema de recolección y tratamiento de aguas residuales en lagunas facultativas de maduración<sup>17</sup>, ubicadas dentro de los límites del predio.

En Multi Ahorro Hogar se implementa el Plan Recambio el cual se orienta a dar una segunda vida a los electrodomésticos, incorporando un valor social en el proceso. El plan contempla un taller para la reparación de los electrodomésticos usados que los clientes entregan en el marco de la acción comercial. El INEFOP selecciona personas que se encuentran en el seguro de desempleo para capacitarlas en reparación de cocinas y heladeras. Los reparados electrodomésticos por este medio obtienen la categoría de “usado garantizado” y luego son donados en óptimas condiciones a organizaciones que trabajan con población en situación de vulnerabilidad.

#### 4.3.b.i Residuos

Los residuos que se generan en la Compañía son principalmente: materiales de empaque y embalaje (pallets, *films*, papel, cajas), productos discontinuados o vencidos, residuos de contención de derrames, elementos de protección personal (guantes, tapa bocas, túnicas descartables), residuos de oficina y comedor, y aceites comestibles usados en freidoras. Éstos se clasifican, se acondicionan en recintos, y se separan en tres categorías de residuos principales: (i) húmedos, que incluyen restos orgánicos de las secciones de frescos y comedor, (ii) secos, que comprenden envases y embalajes, principalmente cartón y plásticos, y (iii) líquidos, específicamente aceite usados en las freidoras.

Los locales de Montevideo de las tres unidades de negocio de la Compañía (Supermercado Tata, BAS y Multiahorro Hogar) envían sus residuos sólidos (papel, plásticos, botellas, bolsas, cartón, *film*, orgánicos, cartuchos de tóner) a disposición final a través de Aborgama, un proveedor de servicio autorizado para ese efecto. En el CDO y depósito Multiahorro Hogar, los residuos sólidos (papel, cartón y plástico - *film*) se envían al Depósito Pedernal para reciclaje. Todos los proveedores de gestión y disposición final de residuos que emplea la Compañía se encuentran autorizados por las autoridades competentes. Algunos proveedores compran el cartón y el *film* excedentes para

---

<sup>16</sup> El "Film stretch" es una película paletizable, comúnmente hecha de polietileno lineal de baja densidad (LLDPE); especial para envolver y agrupar artículos.

<sup>17</sup> Autorizada por la DINAMA en 2012.

reutilizarlos. El proveedor de *film* retira aproximadamente el 5% de los desperdicios que se generan para destinarlos al reciclaje.

Los materiales peligrosos utilizados en las operaciones de la Compañía son: aceite, gas natural, gases refrigerantes y combustibles. El manejo de los gases refrigerantes se realiza a través de proveedores especializados. La Compañía ha acondicionado lugares de acopio para productos posconsumo como lámparas de sus clientes en sus diferentes locales y tiene el compromiso de 0% importación de lámparas con contenido de mercurio.

Cuando se cambian equipos de los locales por remodelación, las heladeras se llevan al taller y se reacondicionan; sin embargo, en caso de no ser de utilidad, se comercializan como equipamiento en desuso. Los gases refrigerantes son manejados por colaboradores tercerizados y los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos ("RAEE") se envían al CND y se venden como chatarra.

#### **4.4 Salud y seguridad de la comunidad**

##### 4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

La Compañía realiza un proceso continuo de relevamiento, inspección y auditoría de la infraestructura y las condiciones de salud y seguridad de los locales. Además, mediante cartelería y redes sociales, se difunden prácticas en materia de salud y seguridad. Por otro lado, todos los locales de Ta-Ta cuentan con un desfibrilador externo automático ("DEA"), el cual, en varias oportunidades, ha sido puesto a disposición para atender emergencias en la comunidad. En cuanto al transporte de mercadería, los contratistas de transporte a cargo de reparto de productos a los supermercados están equipados con GPS a fin de controlar sus movimientos y velocidad.

La Compañía cuenta con procedimientos de control de equipo de seguridad contra incendios, los cuales son revisados periódicamente (sistemas de humo, gas y bombas de incendios) para garantizar su funcionalidad. Las medidas de seguridad contra incendios se realizan en base a lo que establece la normativa nacional (Reglamentado por la Dirección Nacional de Bomberos) cuya referencia para la redacción es lo establecido por *National Fire Protection Association* ("NFPA").

Los locales de la Compañía cuentan con personas entrenadas en reanimación cardíaca básica, así como con personal capacitado en seguridad contra incendio, sistemas de detección, alarma y protección contra incendios, sistemas de detección y corte de gas inflamable. En el caso del CDO, las comunidades de su área de influencia se encuentran involucradas en procesos de notificación de simulacros por parte de la Compañía.

##### 4.4.b Personal de seguridad

El personal de seguridad designado a los locales de la Compañía no está armado y se encuentra habilitado por el Instituto Nacional de Seguridad. De acuerdo con la legislación uruguaya, dicho personal debe cursar y aprobar una capacitación de 20 horas impartida por el Ministerio del Interior,

la cual incluye temas relacionados con los derechos constitucionales de las personas y formas de trato con la comunidad. El personal de seguridad debe también aprobar un examen psicológico cada tres años y contar con un certificado de antecedentes policiales vigente.

Ta-Ta controla internamente a cada uno de los vigilantes antes de su ingreso a sus instalaciones. La Compañía cuenta con video vigilancia remota y los guardias de seguridad están incluidos en la capacitación de atención al cliente.

#### **4.5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario**

La Operación no contempla la adquisición de tierras ni el reasentamiento involuntario físico o económico de persona alguna.

#### **4.6 Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos**

La Operación no conllevará impactos en la biodiversidad ni en los recursos naturales vivos.

#### **4.7 Pueblos Indígenas**

La Operación no generará impactos en ninguna población indígena.

#### **4.8 Patrimonio cultural**

La Operación no prevé impactos en el patrimonio cultural.

### **5. Acceso local a la documentación del proyecto**

La documentación relativa al proyecto puede ser accedida en los siguientes enlaces:

<https://www.tata.com.uy>, <https://www.bas.com.uy>, <https://www.multiahorro.com.uy/>