



INGENIO AZUCARERO MODELO, S.A. DE C.V.
COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO 2021



CARTA DEL GERENTE DE OPERACIONES



Grupo Porres®



Manifestamos nuestro interés por renovar el compromiso para mantener la adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial y promover en todo nuestro ámbito de influencia el cumplimiento de los derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción como una vía para continuar integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra organización, acciones que, a través del establecimiento de alianzas con nuestros grupos de interés y organizaciones no gubernamentales, se traducen en realidades medibles.

Vivimos tiempos de cambio, los cuales se han convertido en oportunidades para mejorar nuestro entorno y ofrecer una nueva normalidad equipada con todo lo necesario para contribuir a la salud y seguridad de nuestros colaboradores, proveedores, visitas, etc.

Estamos implementando estrategias de transformación cultural de nuestra empresa, a través de la Dirección de Operaciones mediante un proyecto llamado Sistema Operación Azúcar, encargado de crear un entorno laboral con sostenibilidad financiera, impacto social y medioambiental.

Esto lo lograremos mediante la mejora de las competencias de los empleados actuales y potenciales, la formación y desarrollo profesional en el aprendizaje permanente que contribuya a la transición de los procesos productivos, promoviendo un crecimiento sostenible, justo e inclusivo en las áreas operativas y en la sociedad

Atentamente

Ing. Enrique Vivanco Lozano
Gerente de operaciones

CONTENIDO	PAG.
Carta del Gerente de Operaciones	2
Principios del Pacto Mundial y ODS	4
Código de ética y conducta	5
Línea de denuncia	9
Nuestra empresa	10
Grupos de interés	15
ODS 3 Buena salud	19
ODS 4 Educación de calidad	24
ODS 5 Equidad de género	29
ODS 6 Agua potable y saneamiento	32
ODS 7 Energía asequible y no contaminante	33
ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico	34
ODS 9 Industria	36
ODS 13 Acción por el clima	38
ODS 15 Flora y fauna terrestres	40
ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas	42
Consúltanos	48



Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sustentable.

DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
2. No ser cómplice de abuso de los derechos humanos

ESTÁNDARES LABORALES

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
4. Eliminar el trabajo forzado y obligatorio
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

MEDIO AMBIENTE

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente



✓ CUMPLIDOS

ANTICORRUPCIÓN

10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno



*Código de Ética
y Conducta*
GRUPO PORRES



Las Políticas Corporativas y Complementarias del Grupo Porres son las pautas que sirven de guía para dirigir y controlar la Administración y Operación del Grupo, así como el actuar y la toma de decisiones de los Accionistas, Consejeros, Empleados y Terceros Interesados. Existen 21 Políticas Corporativas y 45 Políticas Complementarias que rigen a las empresas avícolas e Ingenios.



En el mes de octubre de 2021 se inicio con la difusión del **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA** con el objetivo de establecer la forma de hacer negocios de la manera correcta, guiados por nuestra visión y compromiso para con nuestros clientes, personal, proveedores, accionistas y comunidad en general, buscando que a todos los que traten con las Empresas del Grupo les vaya bien.

Alcance: Accionistas, Consejeros, Directores, Empleados y Terceros interesados

El Código de Ética y Conducta es aplicable y de cumplimiento obligatorio para todos los que formamos parte de las Empresas del Grupo Avícola y Grupo Azúcar del Grupo Porres; así como también, para nuestros clientes y proveedores, a fin de conservar la imagen y el desempeño de nuestro Grupo basado en nuestros valores y virtudes.

A continuación compartimos algunos puntos, el Código de Ética y Conducta se puede visualizar en:



VALORES DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



▶ **Confiabilidad**

Se alcanzará al cumplir con nuestra palabra, los compromisos adquiridos, la puntualidad en nuestras reuniones y en los tiempos de entrada y salida. Siempre estar localizables para cualquier eventualidad que surja.



▶ **Desarrollo integral de la persona**

La persona está formada por cuerpo y espíritu. Debemos buscar el desarrollo integral de la persona.



▶ **Trabajo en equipo**

Debemos fomentar la diversidad de opiniones, buscando enriquecer las decisiones que se tomen. Debemos reconocer y medir los resultados de los equipos y sus integrantes. Se deben desarrollar habilidades y técnicas para mejorar el trabajo en equipo, y nunca olvidar que ninguno de nosotros es tan bueno como nosotros juntos.

VIRTUDES DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



▶ **Honestidad e integridad**

El quehacer del ser humano sólo debe basarse en actitudes éticas, congruentes y alineadas a nuestro sentir, pensar, decir y hacer.

Las relaciones entre el Grupo y los Empleados que lo integran deben ser armoniosas, auténticas, respetuosas y profesionales.



▶ **Espíritu de servicio**

Debemos hacer sentir a nuestros clientes, proveedores y terceros, que son personas muy importantes para nuestro Grupo. Desde el momento en que entren en contacto con nuestros productos, personas, servicios, equipos o instalaciones.



▶ **Austeridad**

Ser austero no es vivir sin gastar; es evitar el gasto innecesario y el desperdicio de tiempo y dinero



Actúa con Ética

El Código reconoce a las personas que trabajan en las Empresas del Grupo como lo más valioso que tenemos y es por ello que el objetivo es desarrollar en las mismas, el cumplimiento del deber, objeto de la Ética.

Este Código desea orientar las conductas éticas de las personas que participan en las Empresas del Grupo, cada uno debe actuar de acuerdo con este Código.



Pon el ejemplo

Aunque el Código no cubre todas las situaciones que pudieran presentarse, si establece bases sólidas para conducirse con ética y buena conducta.

Esperamos que cuando el Empleado se encuentre fuera de las instalaciones de las Empresas del Grupo, tenga presente este Código.



No te quedes callado

Para ayudar a Grupo Porres a conducirse con ética, te animamos a comunicar toda la información que vaya en contra de nuestro código en **la Línea de Denuncia Anónima**.

Tu denuncia se mantendrá anónima; lo importante es el hecho reportado, no quién lo reporta.



RESPECTO AL LUGAR DE TRABAJO



a) Diversidad e Inclusión

La persona es, sin duda, lo más valioso y merece, por ende, atención y respeto, lo cual influirá en todos los ámbitos del Grupo.

En el Grupo reconocemos a todo Empleado como una persona que posee:

- ▶ Capacidad para evaluar situaciones y tomar decisiones.
- ▶ La obligación de tratar a los demás, como desea ser tratado.
- ▶ Capacidad por responder por lo que hace o no hace, razón para responsabilizarlo de sus acciones.



b) Derechos Humanos

Los Empleados que trabajan en el Grupo y las personas que tratan con los mismos, se obligan al cumplimiento de la Ley y de los Derechos Humanos.

Ningún Empleado ni Persona será discriminado por razón de: género, raza, religión, edad, capacidad física, preferencia política, clase social, ni por forma de pensar o expresarse.



c) Respeto

En la Empresa es más importante la persona que su nivel jerárquico. Los Jefes son responsables de vigilar la existencia de un adecuado ambiente de trabajo, de promover el desarrollo laboral de los Empleados a su cargo y de que éstos alcancen su más alto nivel de desempeño. Sus órdenes deberán estar enmarcadas, siempre, dentro de los procedimientos autorizados.



d) Acosos

La Empresa no tolerará ningún caso de acoso (sexual, laboral, moral, psicológico) entre géneros diferentes y/o entre mismos géneros; de superior a inferior o viceversa; de jefe a subordinado o viceversa.

CÓMO ACTUAR Y TRATAR HECHOS ILEGALES QUE AFECTEN A LAS EMPRESAS DEL GRUPO

Todo lo que sea ilegal, o pueda dañar a las Empresas del Grupo, o esté en contra del Código de Ética y Conducta, según su importancia, deberá ser del conocimiento del Director General, el Comité de Ética y Conducta y el Presidente del Consejo.

En el Grupo pedimos al Empleado que comunique la información que tiene sobre hechos o situaciones indebidas a la **Línea de Denuncia Anónima**.

No te quedes callado cuando tengas datos de:



- Falta de veracidad en los estados financieros.
- Irregularidades en las auditorías o en la contabilidad.
- Eventos de corrupción, sobornos o pagos indebidos.
- Conductas criminales y/o violaciones a la Ley.
- Discriminación y/o acoso.
- Problemas en la calidad de nuestros productos.
- Riesgos al medio ambiente y a la seguridad.
- Conflictos de interés.
- Robo o fraude.
- Violencia en el lugar de trabajo.

LÍNEA DE DENUNCIA ANÓNIMA

Para nosotros es muy importante contar con medios que nos permitan detectar conductas que vayan en contra de nuestro **CÓDIGO DE ÉTICA** o un **ENTORNO FAVORABLE**

Si sabes de algún hecho o situación indebida

¡está en tus manos denunciarla!

Ponemos a tu disposición los siguientes medios:

Línea telefónica sin costo:
800 999 1617

• **Página web:** www.tipsanonimos.com/eticagporres

• **App:** Busca la aplicación como **tips móvil deloitte** y una vez descargada ingresa el siguiente ID **0154**

• **Email:** eticagporres@tipsanonimos.com

• **Fax:** (55) 5255 1322

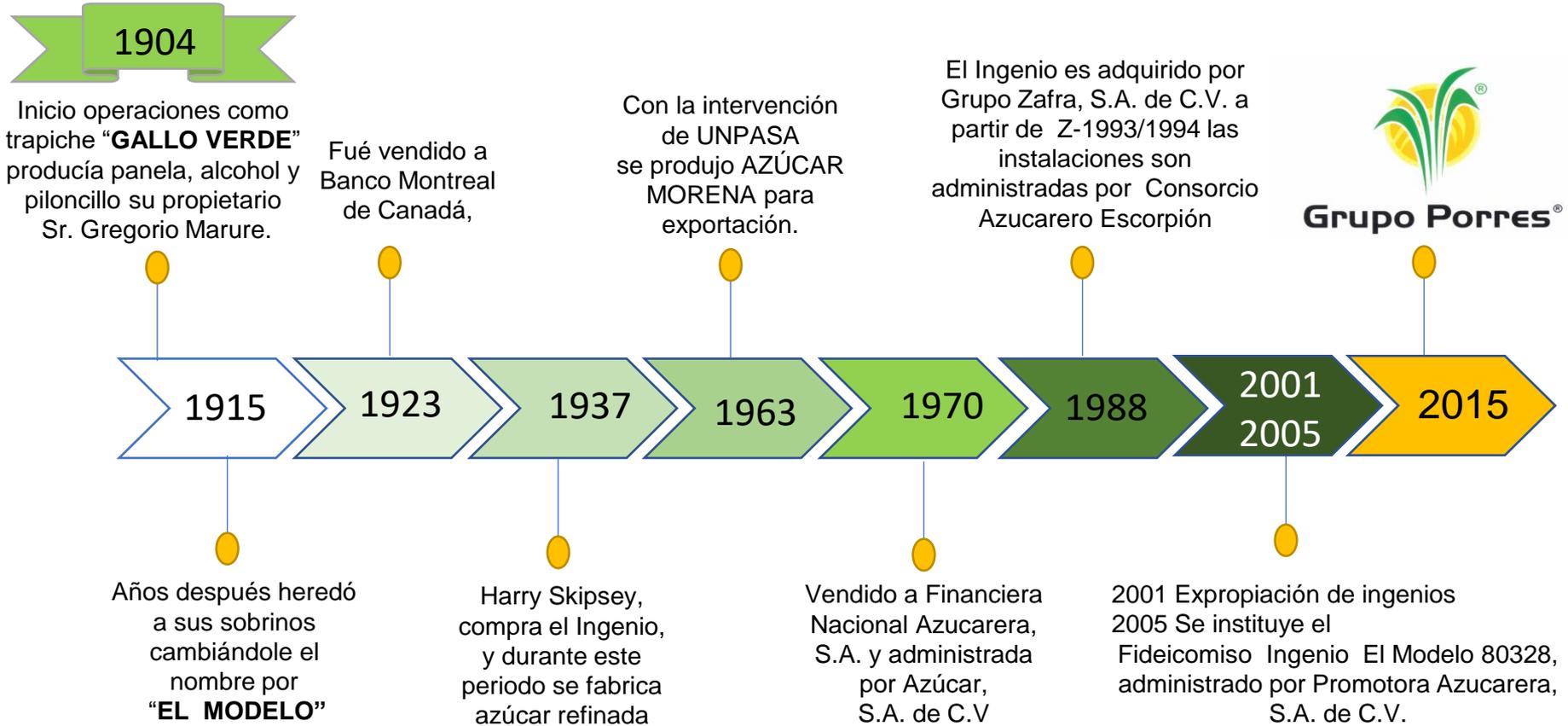
• **Apartado Postal:** Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., A.P. (CON-080), Ciudad de México, CP 06401



HAZ LO
CORRECTO

No te quedes callado

NUESTRA EMPRESA en la línea del tiempo



Proceso de Transformación del Ingenio

La Dirección de Operaciones de Grupo Porres transforma nuestro Ingenio, implementado el Sistema Operación Azúcar, el cual trabaja en la planeación y aplicación de herramientas que permitan la creación de una nueva cultura. Se han diseñado GPS que permite direccionar y alinear las metas y objetivos:

1. Plan Estratégico del Ingenio
2. Sistema de Seguridad
3. Sistema de Calidad
4. Sistema de Mantenimiento
5. Sistema de Control de Procesos

Iniciando con fundamentos básicos de operación como: organización de piso, implementación de 5's (calidad / seguridad), planta visual, solución de problemas, mejora continua / kaizen, etc. mediante la ejecución de talleres para estandarizar el trabajo, manejo de anomalías, buenas prácticas de proceso y mantenimiento; desarrollando líderes expertos en cada área de trabajo.

Para ser más competitivos estamos trabajando en el control de pérdidas, los costo de calidad, automatizando equipos para la optimización de los costos de transformación, etc.

Confiamos en el desarrollo del talento de nuestros colaboradores, Gerentes, Especialistas y Supervisores los cuales reciben formación mediante mentoring y coaching. La identificación de Talentos clave, establecer metas y objetivos contribuirá a obtener los resultados planeados y la transformación será posible.



Sostenibilidad

Sentido de Negocio

Responsabilidad Confiabilidad

Productividad
Mejora Continua Colaboración

Sentido de Urgencia (VR)
Sentido de Pertenencia Empoderamiento

ACTIVIDADES EN CAMPO

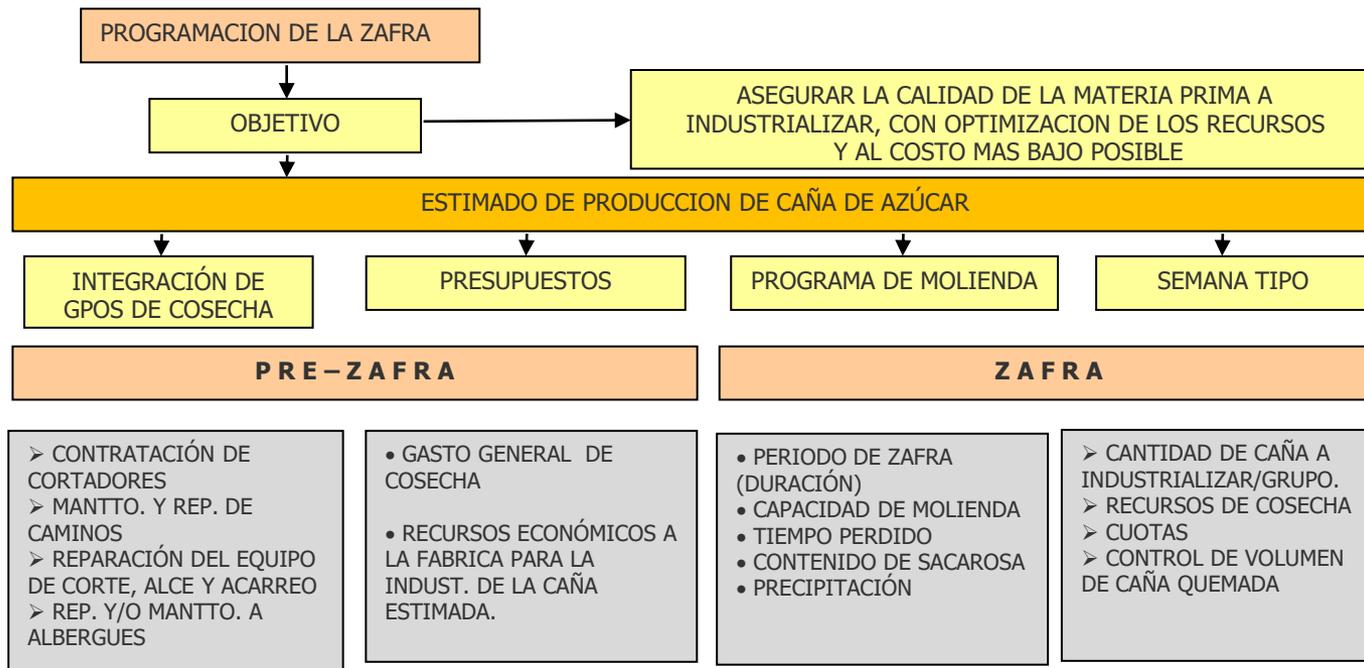


La cosecha de la caña de azúcar inicia en el mes de noviembre y concluye en el mes de mayo del año siguiente, para lo cual es importante realizar el corte en el punto óptimo de maduración de la caña de azúcar en cualquiera de los meses de este periodo llamado zafra, para este fin, la caña deberá cumplir con algunos parámetros analíticos que determinen su madurez como:
Humedad de la sección 8-10 de los tallos mínimo del 72-73% y el porcentaje de reductores no supere el 0.5. %.

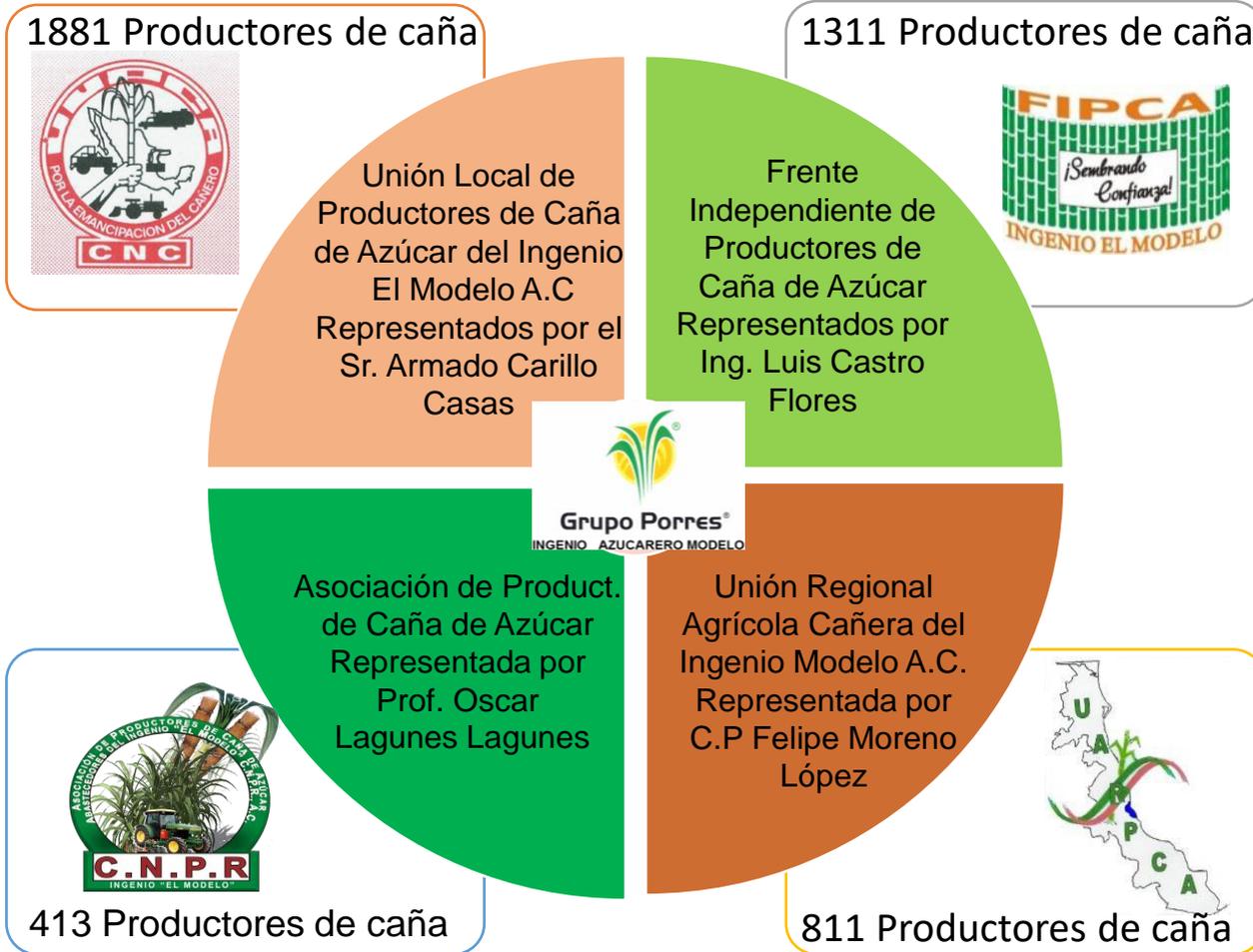


Equipos de trabajo para la cosecha de caña

Es de suma importancia, el establecimiento de una eficiente integración de los grupos de cosecha, ya que el objetivo de este trabajo es asociar productores en grupos compactos, logrando así, aprovechar la productividad del equipo de cosecha dando cumplimiento a la cuota diaria, semanal y al volumen total de la entrega de caña al Ingenio en el menor tiempo posible.



ORGANIZACIONES CAÑERAS



ORGANIZACIÓN DE FLETEROS

UNIÓN CAMIONEROS C.N.C
Representados por
Sr. Raúl Sánchez Hernández



232
CAMIONES

UNIÓN CAMIONEROS C.N.P.R
Representados por
Sr. José Enrique López Huesca



71
CAMIONES

ASOCIACION DE PRODUCTORES
TRANSPORTISTAS DE CAÑA DE AZUCAR Y SUS
DERIVADOS DE INGENIO MODELO A.C.
Representados por el C. Luis Castro Flores.



88
CAMIONES

LOS GRUPOS DE CORTE

60
COORDINADORES



1914
CORTADORES
DE CAÑA

390
CAMIONES



3
COSECHADORAS



47
ALZADORAS



Los cortadores de caña provienen de las regiones de Tuxpanguillo, Zongolica, Martínez de La Torre, Perote, Altotonga, Tuzamapan, Alto Lucero, Catemaco, del Edo. de Puebla, Oaxaca, entre otros.



NUESTROS PRINCIPALES CLIENTES:



TENEMOS PARTICIPACIÓN EN TRES MUNICIPIOS:



LA ANTIGUA



ÚRSULO GALVÁN



PASO DE OVEJAS

A hand is holding a white card in the foreground. The card features a green speech bubble with a white border. Inside the speech bubble, there is a photograph of a green tractor driving through a field of tall green grass. The text '¿Cómo te sientes en tu lugar de trabajo?' is written in white on the green background of the speech bubble. The background of the entire image is a real-world photograph of a field of tall green grass under a blue sky with light clouds.

¿Cómo te sientes en
tu lugar de trabajo?

3 BUENA SALUD



GARANTIZAR UNA
VIDA SANA Y
PROMOVER EL
BIENESTAR PARA
TODOS EN TODAS LAS
EJEDADES



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

DISTINTIVO SEGURIDAD SANITARIA

Otorgado a:

F591367710 - INGENIO AZUCARERO MODELO

Nombre de la Planta: INGENIO AZUCARERO MODELO
S.A. DE C.V.

Dirección de la Planta: Salvador Esquer El Modelo Cd.
Cardel, La Antigua

El presente Distintivo de Seguridad Sanitaria es exclusivo por Centro de Trabajo y es el resultado de tener un Monitor para el Retorno Saludable habilitado por CLIMSS, haber realizado su Protocolo de Seguridad Sanitaria ante COVID-19 y aprobar satisfactoriamente su evaluación en la plataforma Nueva Normalidad.



Monitor habilitado: Shelky Samio Basilio

09/11/2021
Fecha de emisión:



09/11/2022
Vigencia de:

NN0206184826834
Folio Nueva Normalidad

COVID11004173872
Folio CLIMSS

SD2111090906456510
Folio Distintivo SS

SALUD OCUPACIONAL

La Seguridad en el Trabajo y la Salud Ocupacional son de gran importancia considerando que los riesgos ocupacionales de la Industria Azucarera pueden aumentar durante la zafra debido a la intensidad del trabajo y a la llegada de trabajadores temporales.

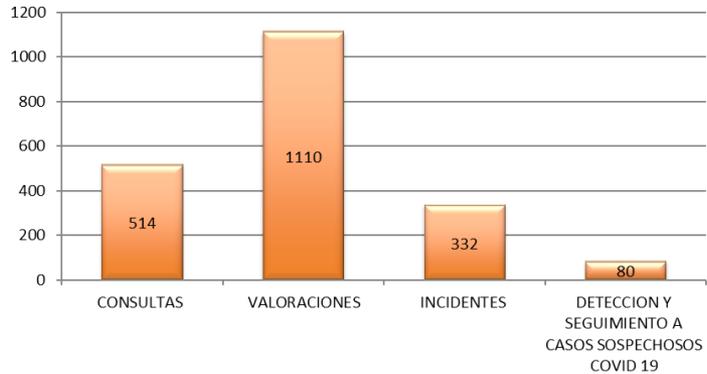
En el 2021 se trabajó en este tema mediante la prevención y promoción de la salud. que tienen un impacto directo en el desempeño y rendimiento de los colaboradores, algunas actividades son las siguientes:

- Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados.
- Reforzar las medidas de prevención, detección y control para la infección por COVID 19, mediante el fomento de la promoción de la salud y la adopción de hábitos de vida saludable y conductas de riesgo.
- Contribuir en la autogestión del cuidado de la salud del trabajador, asegurando la continuidad laboral.
- Identificar, evaluar, prevenir y dar seguimiento a los factores de riesgo que pueden ocasionar enfermedades laborales.

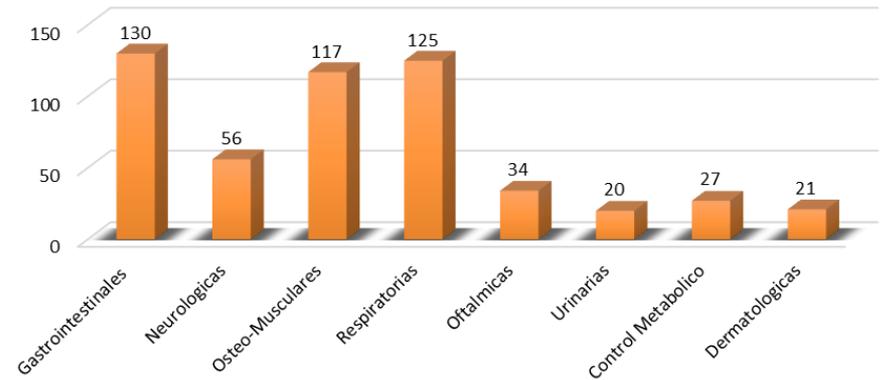


SALUD OCUPACIONAL

INTERVENCIONES MÉDICAS



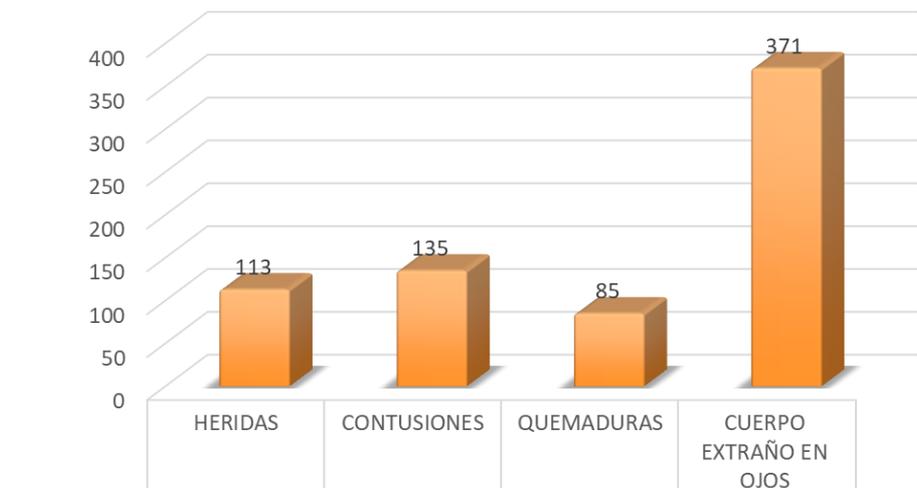
CONSULTAS MÉDICAS DE ACUERDO AL MOTIVO DE ATENCIÓN



VALORACIONES DEL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES



ATENCIÓN MÉDICA A INCIDENTES NO INCAPACITANTES



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE INFECCIÓN POR COVID -19

SITUACIÓN	CANTIDAD
COLABORADORES DETECTADOS CON SINTOMAS SOSPECHOSOS	101
REFERIDOS AL IMSS PARA VALORACIÓN MÉDICA	82
COLABORADORES QUE ACUDEN AL IMSS	83
COLABORADORES QUE NO ACUDEN AL IMSS	0
COLABORADORES CONSIDERADOS COVID DE ACUERDO A VALORACIÓN IMSS	48
COLABORADORES NO CONSIDERADOS COVID DE ACUERDO A VALORACION IMSS	24
DIAS DE INCAPACIDAD MINIMA OTORGADOS POR IMSS A CASOS SOSPECHOSO DE COVID 19	29
DIAS DE INCAPACIDAD MAXIMA OTORGADA POR IMSS A CASOS SOSPECHOSO DE COVID 19	91

2,782
PRUEBAS RAPIDAS SEROLÓGICAS
RAPID TEST CASSETTE APLICADAS



NÚMERO DE CASOS POR TIPO DE CONTRATO



SALUD OCUPACIONAL



375

VACUNAS CONTRA INFLUENZA ESTACIONAL EN EL MES DE NOVIEMBRE 2021

CAMPAÑA PARA LA DETECCIÓN DE HEPATITIS (VHC) OTORGADA POR SESVER

200

PRUEBAS REALIZADAS



CHARLAS DE 5 MINUTOS PARA EL FOMENTO DEL USO DEL EPP EN MATERIA DE COVID-19 Y RETORNO SALUDABLE



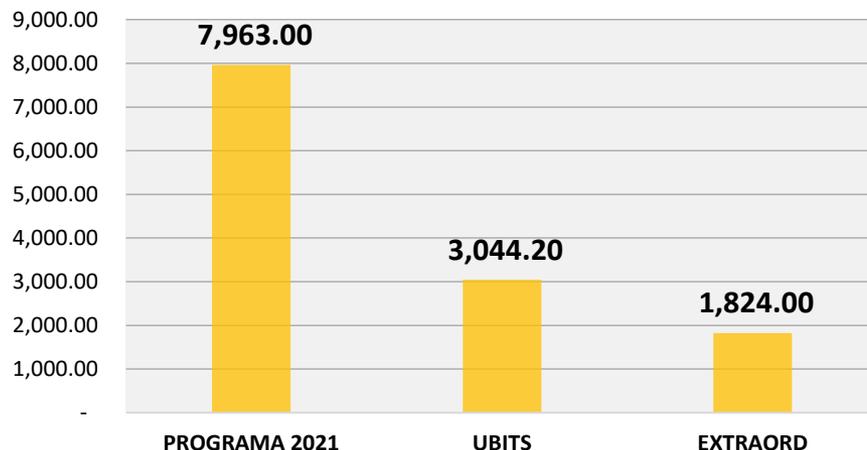
**GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA,
EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER
OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA
LA VIDA PARA TODOS**



FORMACIÓN Y DESARROLLO



HORAS HOMBRE CAPACITACIÓN 2021

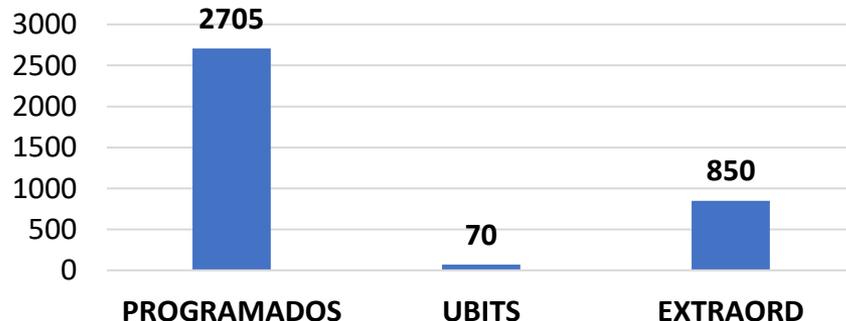


Este 2021 establecimos diferentes formas de capacitar, se motivó a los colaboradores para la autogestión de su formación y se implementaron plataformas como UBITS para desarrollar a los colaboradores en diferentes temas.

12,831.20
HORAS HOMBRE



NÚM. DE ASISTENTES



FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROCESO DE DESARROLLO HUMANO



TOTAL CAPACITADOS
144
COLABORADORES
EN 9 GRUPOS
DEL 18 MAR AL 28 ABRIL 2021

3 456:00
horas Hombre



Comentarios de colaboradores sindicalizados

Agradecemos a Grupo Porres por este tipo de cursos, por pensar en la parte humana de los trabajadores Sirve para la unión familiar, para ser mejores personas en la familia y en el trabajo.

Hacer extensivo a nuestras familias, gracias Grupo Porres por este curso que ayudará a mejorar la vida Continuar impartiendo mas cursos o tener un psicólogo para ayuda al personal que tenga problemas personales

CONSTRUIR UNA CULTURA DE SEGURIDAD BASADA EN PREVENCIÓN.

FORMACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE

NÚM. PERSONAS

TEMA

21

- ALERTAS DE SEGURIDAD

20

- USO DE EXTINTORES

91

- PRIMEROS AUXILIOS

26

- SEGURIDAD ELÉCTRICA (LOTO)

25

- METODOLOGÍA STOP DE DUPONT



SE OTORGARON
76 KIT's
 ALUMNOS CON
 RENDIMIENTO
 ESCOLAR DE 9.0 - 10



EXCELENCIA
Académica
2021

NIVEL EDUCATIVO	NÚM. ALUMNOS
Primaria	36
Secundaria	19
Bachillerato	12
Universidad	9

MOCHILA

MEDALLA

DIPLOMA

TERMO





LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

Distribución por sexo

NIVEL JERÁRQUICO	HOMBRES	MUJERES
Gerencia de Operaciones	1	0
Gerencias de área	4	0
Superintendencia área	11	0
Jefes de departamento	11	1
Mandos medios	37	1
Puestos administrativos	8	14
Mandos medios ciclo zafra	9	15
Sindicalizados zafra	452	51
Sindicalizados reparación	260	10



Distribución por tipo de contrato

CONTRATO INDIVIDUAL	
GERENCIA CAMPO	19
GERENCIA FABRICA	35
ADMINISTRACIÓN	29
POR CICLO ZAFRA	23

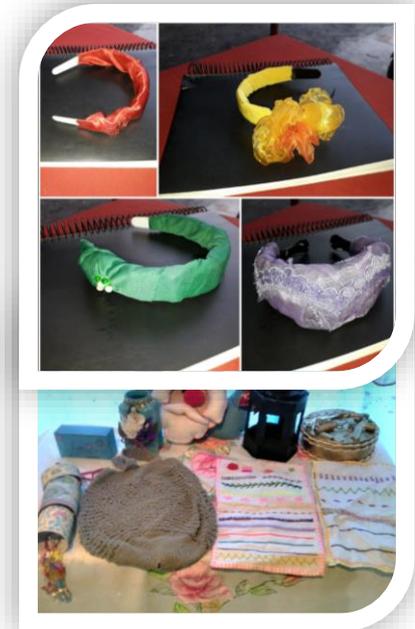


CONTRATO COLECTIVO	
PERMANENTE ZAFRA	270
TEMPORALES ZAFRA	233
PERMANENTE MANTTO. MAYOR	270
TEMPORALES MANTTO. MAYOR	0





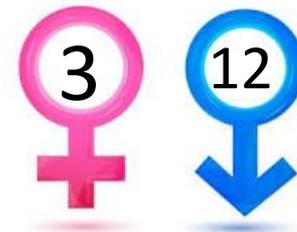
Se continúa con el programa ANSPAC : 30 mujeres, esposas de trabajadores y de la comunidad, reciben temas de formación humana y habilidades manuales por WhatsApp.





Este 2021 se reconoció la **LEALTAD-ANTIGÜEDAD** de los colaboradores que cumplieron 10, 15, 20 y 25 años de entrega y pasión por su trabajo.

Nombre	Género	Antigüedad
CASTILLO BARRADAS, LIZANDRO	Masculino	10 Años
CASTILLO BARRADAS, LUIS ÁNGEL	Masculino	10 Años
LÓPEZ LEÓN, ARMIN	Masculino	10 Años
MORALES MUÑIZ, ROSA KARINA	Femenino	10 Años
MEXICANO VAZQUEZ, SALVADOR	Masculino	10 Años
ABONCE GORDILLO, HÉCTOR	Masculino	15 Años
RIVERA MONTOYA, JUAN MANUEL	Masculino	15 Años
RODRÍGUEZ VASCONCELOS, VÍCTOR HUGO	Masculino	15 Años
VÁZQUEZ CRUZ, JOSÉ ALFREDO	Masculino	15 Años
ZAMORA MANDUJANO, JOSÉ ALBERTO	Masculino	15 Años
CEBALLOS ROSAS, MIRIAM	Femenino	20 Años
CERVANTES LÓPEZ, SALVADOR	Masculino	25 Años
DÍAZ OLGUIN, MARÍA DE LA LUZ	Femenino	25 Años
VILLA ELIZONDO, SANTIAGO	Masculino	25 Años
ARRIOLA ACOSTA, ABEL	Masculino	30 Años



GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE AGUA Y SU GESTIÓN SOSTENIBLE Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS

CARCAMOS DE RETENCIÓN DE SÓLIDOS EN DREN GENERAL DE FÁBRICA

En esta Zafra 20/21 se continuó con la utilización de los cárcamos de retención de sólidos en el dren general de fábrica los cuales tienen una capacidad de captación de sólidos de 365 metros cúbicos cada uno.

Durante dicho periodo se INVIRTIÓ EN HACER MAS FRECUENTES LAS LIMPIEZAS, REALIZANDOSE 6 LIMPIEZAS a cada uno de ellos a través de una compañía externa.

Se dispusieron a
CAMPOS CAÑEROS
4,380
 metros cúbicos.
 de sólidos

Los residuos provenientes de la purificación del jugo de caña (lodos) y los residuos de ceniza de las calderas se utilizan como mejoradores de suelo.

RESIDUO	CANTIDAD (kilos)
CACHAZA	40,496.50
CENIZA	11, 082.89
BASURA DE CAÑA	9,636.34





GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, SEGURA, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS

Generación de energía eléctrica para
usos propios, con bagazo de caña como
BIOMASA

15,448,060 KWH

Se consumió a CFE

1,381,100 KWH

en la zafra 2020/2021

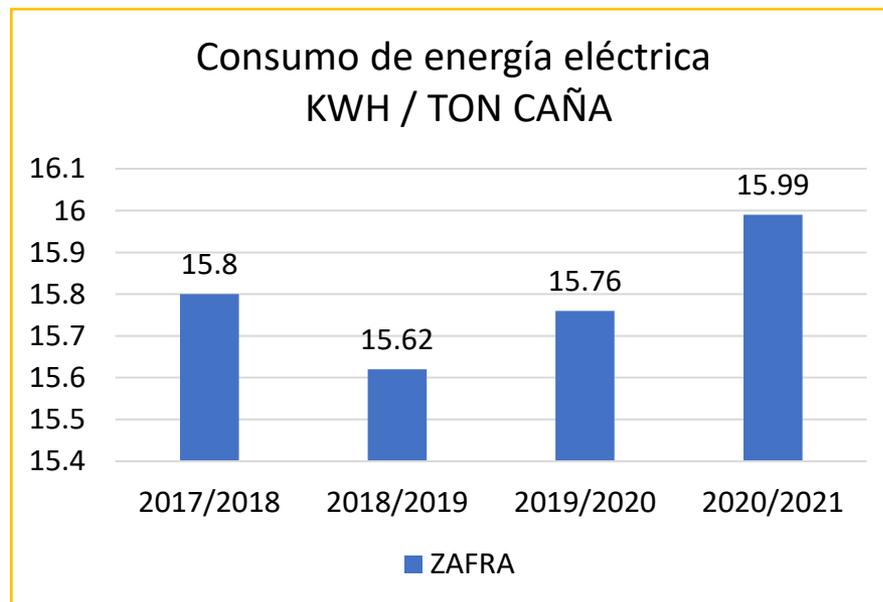
Cambio de transformador de la subestación
principal de 2000 KVA.

El cual contenía 1,800 litros de aceite dieléctrico y que en
caso de alguna fuga se contaminaría el medio ambiente.

En esta mejora se cambió el transformador enfriado por
aceite dieléctrico y se instaló un transformador tipo seco,
encapsulado en resina epóxica, el cual tiene un sistema de
enfriamiento por ventiladores.

Con esto se evita el riesgo de contaminar los mantos
acuíferos.

EL INDICADOR DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA
ES MÁXIMO DE 16 KWH/TN CAÑA.



TRANSFORMADOR EN ACEITE



TRANSFORMADOR ENCAPSULADO



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

APORTAMOS EN 2021



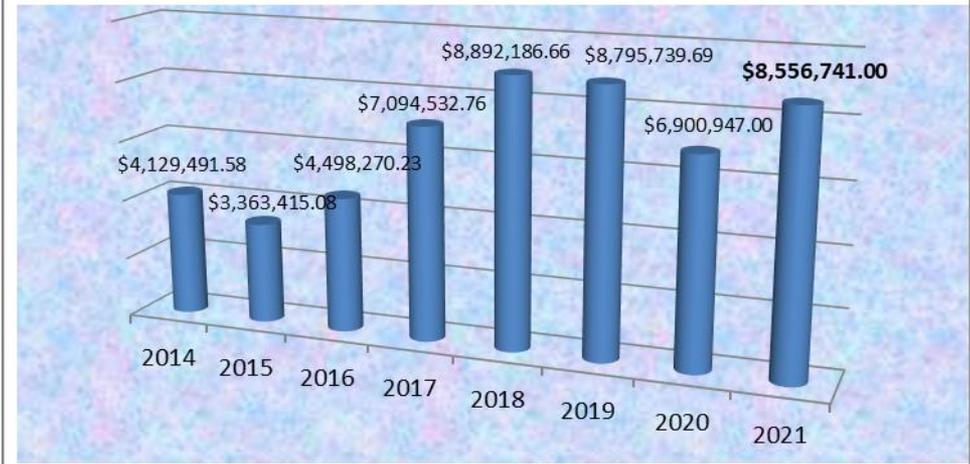
\$19,395,216.43

POR PRESTACIONES CONTRACTUALES A LA SECCION 19 DEL S.T.I.A.S.R.M

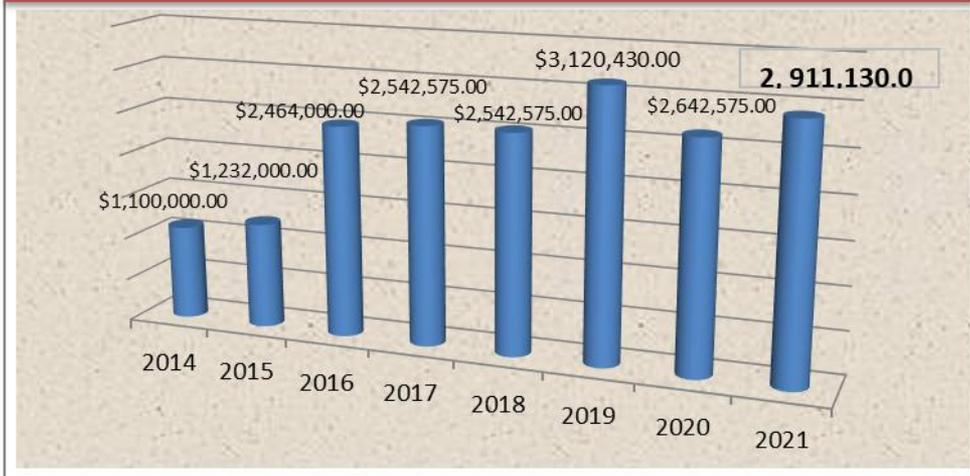


INTEGRANTES DE LA COMISIÓN SINDICAL

BONO DE PRODUCTIVIDAD 0.06%

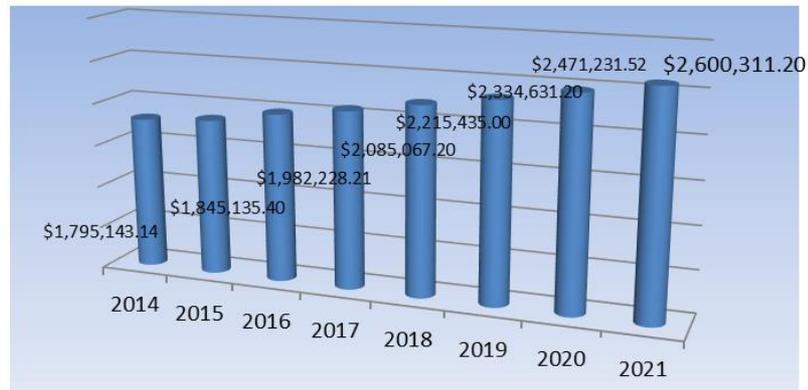


BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

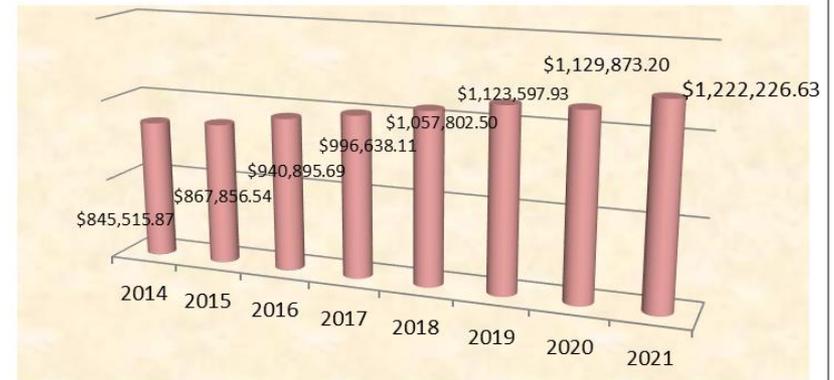


PRESTACIONES SINDICALES

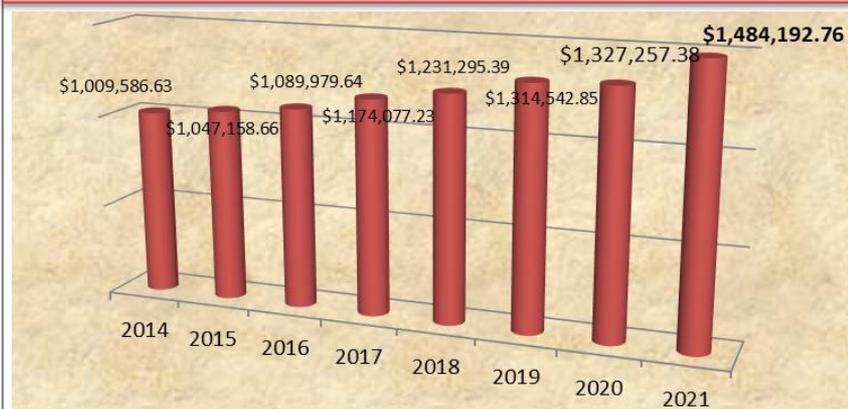
CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS



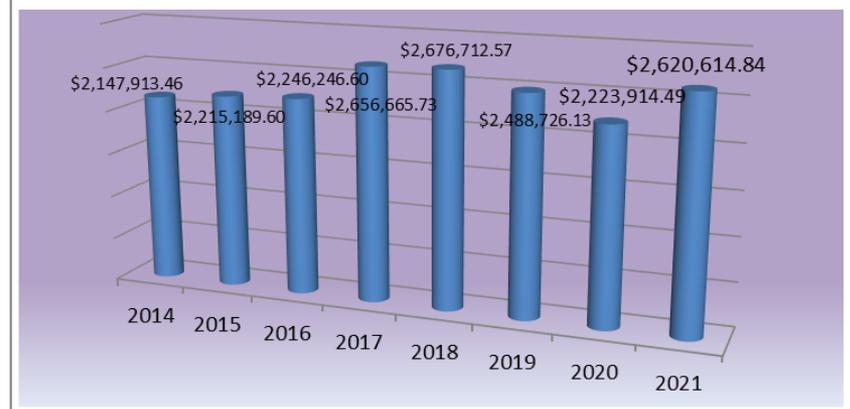
AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES



RECREACIÓN FAMILIAR

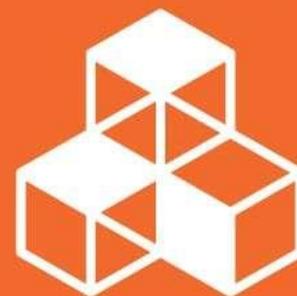


DESPENSA FAMILIAR





9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



DESARROLLO
ECONÓMICO Y
EMPLEO

INVERSIONES 2021

En 2021 se realizaron diversas inversiones por seguridad operacional y para incrementar la productividad, se mencionan algunas de ellas:

PROYECTO	COSTO
SISTEMA DE HUMECTACIÓN DE BAGACILLO	\$ 3,983,082.00
REHABILITACIÓN DE TACHO 7	\$ 4,797,535.00
SISTEMA DE ENFRIAMIENTO CRISTALIZADORES	\$ 9,101,930.00
SUSTITUCIÓN DE CENTRIFUGA DE B	\$ 5,425,824.00
FABRICACIÓN DE GRANERO Y TRANSMISIÓN DIRECTA	\$ 422,605.00
REUBICACIÓN DE TANQUE DE AGUA A FÁBRICA	\$ 6,516,382.00
TRANSFORMADOR ENCAPSULADO 2000 KVA	\$ 1,413,962.00
ACTUALIZACIÓN DE SISTEMA DE CONTROL AUTOMÁTICO DE BASCULAS DE IMBIBICIÓN	\$ 1,581,061.00
ADQUISICIÓN DE 4 BOMBAS DE VACÍO 27"	\$ 1,642,152.00
ADQUISICIÓN DE ROTOR PARA VTI CALDERA 3	\$ 1,820,938.00
MOTOR 75 HP SÍNCRONO DE POLOS SALIENTES PARA TORRE DE ENFRIAMIENTO (CON VARIADOR DE FRECUENCIA)	\$ 184,209.00
38200382 SISTEMA DE MEDICIÓN DE AGUA DE ENTRADA SATELITAL	\$ 289,619.00

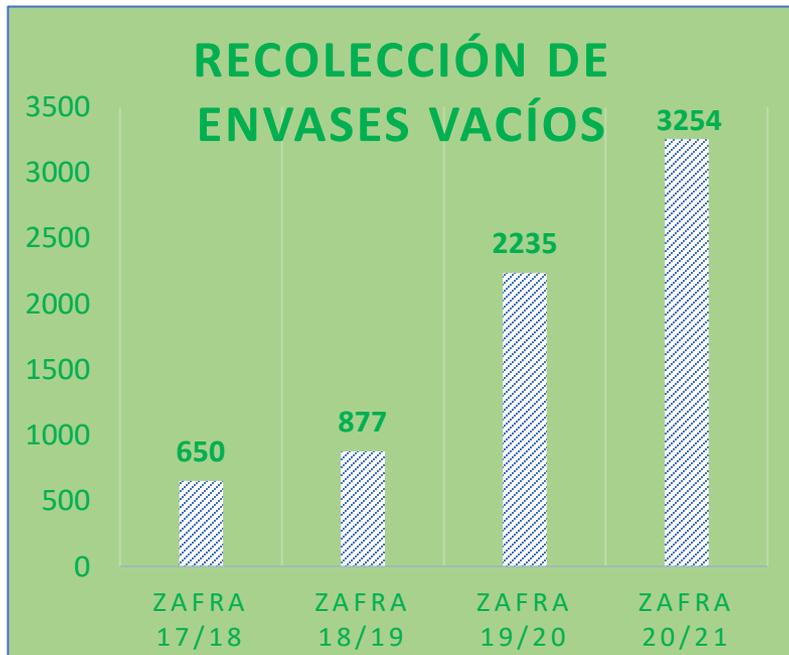




ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS

PROGRAMA CAMPO LIMPIO

Promover mayor responsabilidad medioambiental



Nuestro objetivo es lograr anualmente la recolección del mayor número de envases vacíos de agroquímicos y afines, que se generen durante el proceso del cultivo de la caña de azúcar.

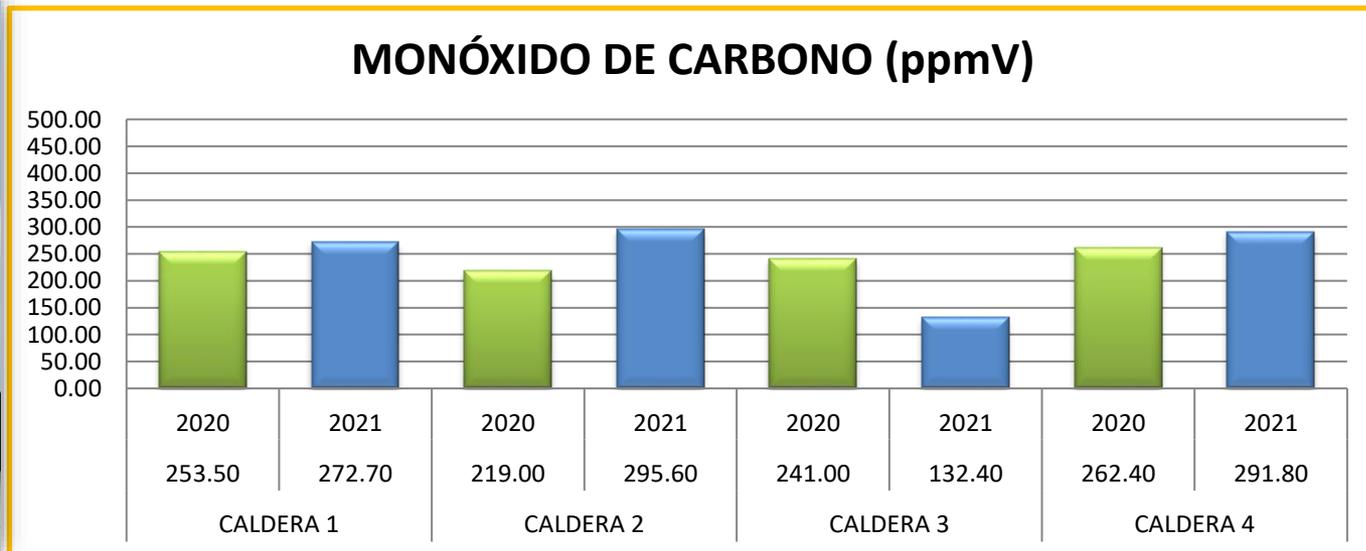


En el año 2021, se recolectaron en Ingenio Azucarero Modelo S.A. de C.V. **3,254.800 kg** de envases vacíos y afines.

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Se continúa con el compromiso de mejorar nuestro proceso de generación de vapor, realizando las rutinas de limpiezas, buscando una buena combustión dentro de los hornos así como un correcto color de gases producto de esta combustión en las chimeneas.

Continuamos con las rutinas de análisis de gases diarias, con esto, se logró mantener dentro de los parámetros permisibles por la NOM-085-SEMARNAT-2011 los valores de emisiones de monóxido de carbono a la atmósfera. Límite máximo permitido 500 mg/m3.



GESTIONAR SOSTENIBLEMENTE LOS BOSQUES, LUCHAR CONTRA LA DESERTIFICACIÓN, DETENER E INVERTIR LA DEGRADACIÓN DE LAS TIERRAS Y DETENER LA PÉRDIDA DE BIODIVERSIDAD

Se trabaja en concientizar sobre la importancia de no quemar los residuos del corte de la caña de azúcar. Este tipo de quema a cielo abierto se realiza a fin de eliminar de manera económica y rápida los restos de las cosechas, así como limpiar, eliminar plagas y despejar la zona de cultivo.

Reincorporar los residuos orgánicos al suelo, enriquecen la tierra.



Continuamos promoviendo la labor de evitar que el productor requeme los residuos de su cosecha y ayudar a mitigar los efectos del cambio climático.



En la ZAFRA 2019-2020, se realizó esta práctica en **1,200 Ha.**

En la ZAFRA 2020-2021 se realizó esta labor en **1,500 Ha.**

PROYECTO CON EL INSTITUTO MEXICANO DE LOS FERTILIZANTES “DIAGNÓSTICO DE FERTILIDAD DE SUELOS Y ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE FERTILIZACIÓN DE SITIO ESPECÍFICO Y MAPEOS DE LA ZONA CAÑERA (GPS Y GIS) PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN INGENIO MODELO, VERACRUZ.”.



5,000

PARCELAS Y/O
MUESTRAS

12,650

HECTÁREAS

2.5

HECTÁREAS
PROMEDIO POR
MUESTRA

**DURACIÓN DE PROYECTO:
NOVIEMBRE DE 2021 A
NOVIEMBRE DE 2022**

Con el análisis de suelos se pretende determinar el grado de suficiencia o deficiencia de los nutrientes del suelo, así como las condiciones adversas que pueden perjudicar a los cultivos, tales como la acidez excesiva, salinidad y toxicidad de algunos elementos.



**CAPACITACIÓN AL
PERSONAL EN
AULA**



**CAPACITACIÓN
AL PERSONAL
EN CAMPO**





PROMOVER SOCIEDADES JUSTAS, PACÍFICAS E INCLUSIVAS

Se realizó una campaña para recibir donación de juguetes, los cuales dieron felicidad a hijos de cortadores y niños de la región.





El modelo de intervención se diseñó para minimizar los riesgos a los jornaleros y productores en los campos cañeros. Identifica una necesidad de mejora de las condiciones sociales y económicas de las y los líderes de familia para reducir las vulnerabilidades que exponen a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) al trabajo infantil.



El modelo tiene cinco ejes de acción:

- 1) Sensibilización en trabajo infantil,
- 2) Gestión preventiva de la seguridad y salud,
- 3) Promoción de la hidratación, sombra y descanso,
- 4) Revisión de condiciones de los albergues para familias migrantes y
- 5) Desarrollo de alternativas económicas para mujeres y adolescentes en edad de trabajar de las comunidades de abasto.

Estas acciones contribuyen al cumplimiento de indicadores de sostenibilidad, mejoran la productividad y crean un clima de diálogo social entre los actores involucrados en el manejo de campos cañeros. Este modelo permite coordinar esfuerzos responsables a través de la cadena de valor para abordar los requerimientos de estándares globales y dar cumplimiento a las recomendaciones de organizaciones internacionales.

COORDINACIÓN CON EL COMITÉ DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD CAÑERA

La colaboración e implementación coordinada desde el programa Campos de Esperanza y el Comité local de Producción y Calidad Cañera del Ingenio Azucarero Modelo, busca el establecimiento de buenas prácticas y mecanismos para la disminución del trabajo infantil y la mejora de condiciones laborales de las cortadoras y cortadores de caña de la zona de abasto, poniendo énfasis en el cuidado de su salud y de su seguridad.

ACUERDOS: Validación de plan de trabajo para zafra 2020-2021, selección de grupos pilotos para implementación: Loma de San Rafael, El Paraíso, Nicolás Blanco y La Mata, coordinación y vinculación para la gestión de servicios para cortadores, gestión para traslado a grupos de cosecha y programación de actividades con jefes de grupo, designación de una Brigada COVID para monitoreo de todos los grupos de corte de la zona de abasto del ingenio y compra de equipo de protección e incentivos para grupos de corte.

RECLUTAMIENTO RESPONSABLE

En coordinación con el departamento de campo se convocó a los jefes de grupo de la zona de abasto para implementar la capacitación de Cosecha de Caña con Eficiencia y en Condiciones de Trabajo Seguro en tiempos de COVID-19, con el objetivo de dar a conocer las medidas de prevención, control y mitigación de contagios entre los grupos de cosecha de la zona de abasto.

La Guía COVID-19 para cabos tiene como objetivo fortalecer capacidades, resolver dudas y llevar a la implementación de estrategias claras y ejecutables acorde a las labores, condiciones y contexto general en el cual se llevan a cabo las actividades de cosecha, traslados y habitabilidad, con énfasis en los jornaleros migrantes que llegan a laborar durante la temporada de zafra.

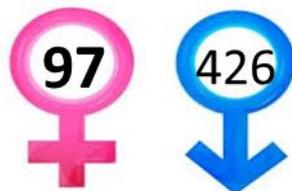


62
JEFES DE GRUPO

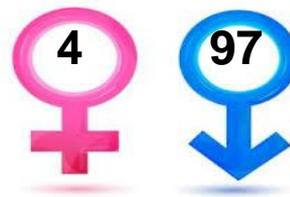
World Vision
Por los niños



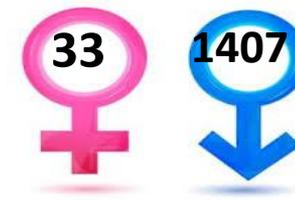
522
Vacunas de prevención de
Influenza



101 capacitados
en **Primeros auxilios**



1,080 capacitados en
Prevención de COVID-19



Suministro de equipo de protección
complementario a la capacitación

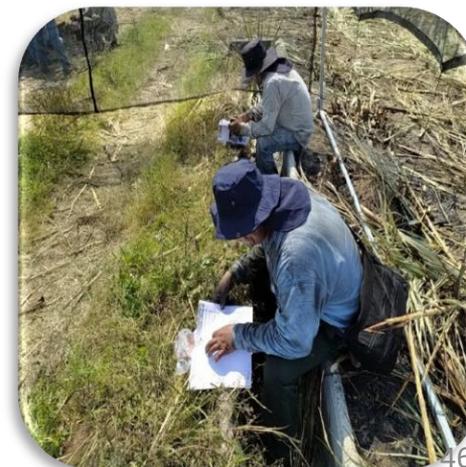
- Termómetro
- Oxímetro
- Cubrebocas

1050
Sueros individuales IMSS

105 capacitados en
Corte con seguridad y salud

Suministro de equipo de protección
complementario a la capacitación

- Playeras manga larga
- Sombrero legionario (con cubrenuca)
- Cubre bocas





TRABAJO INFANTIL

Se realizan pláticas de sensibilización a cortadores y cortadoras de caña, con el objetivo de informar los riesgos a los que se exponen las niñas, niños y adolescentes (NNA) al participar en las actividades agrícolas que por su propia naturaleza son consideradas de alto riesgo, limitando el desarrollo integral de los menores.

Se solicita no hacerse acompañar por NNA al campo cañero.

100 capacitados en Hidratación, Sombra y Descanso

Suministro de equipo de protección complementario a la capacitación

- Termo grupal 19 L
- Módulo malla sombra por grupo de corte
- Termo individual 3.8 L



Aplicación en
55
grupos de corte

Se llevó a cabo la Sanitización en el transcurso de la zafra, donde se aplicó sanitizante proporcionado por los municipios de La Antigua, Úrsulo Galván y Paso de Ovejas en coordinación con la brigada COVID 19

Se aplicó en albergues, galeras y casas de renta de los cortadores en la zona de abasto del ingenio.

Para recibir sus comentarios sobre este Informe

**INGENIO AZUCARERO MODELO,
S.A. DE C.V.**

Calle Salvador Esquer No. 9, Col. El Modelo,
Cd. Cardel, Municipio de La Antigua
Veracruz. C.P. 91685

<http://www.grupoporres.com.mx/>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/17877-Ingenio-Azucarero-Modelo-SA-de-CV#cop>

Coordinación de Responsabilidad
Social Empresarial

Email: mceballos@gporres.com.mx
Teléfono 01 (296) 96 2 14 33 Ext. 8870

