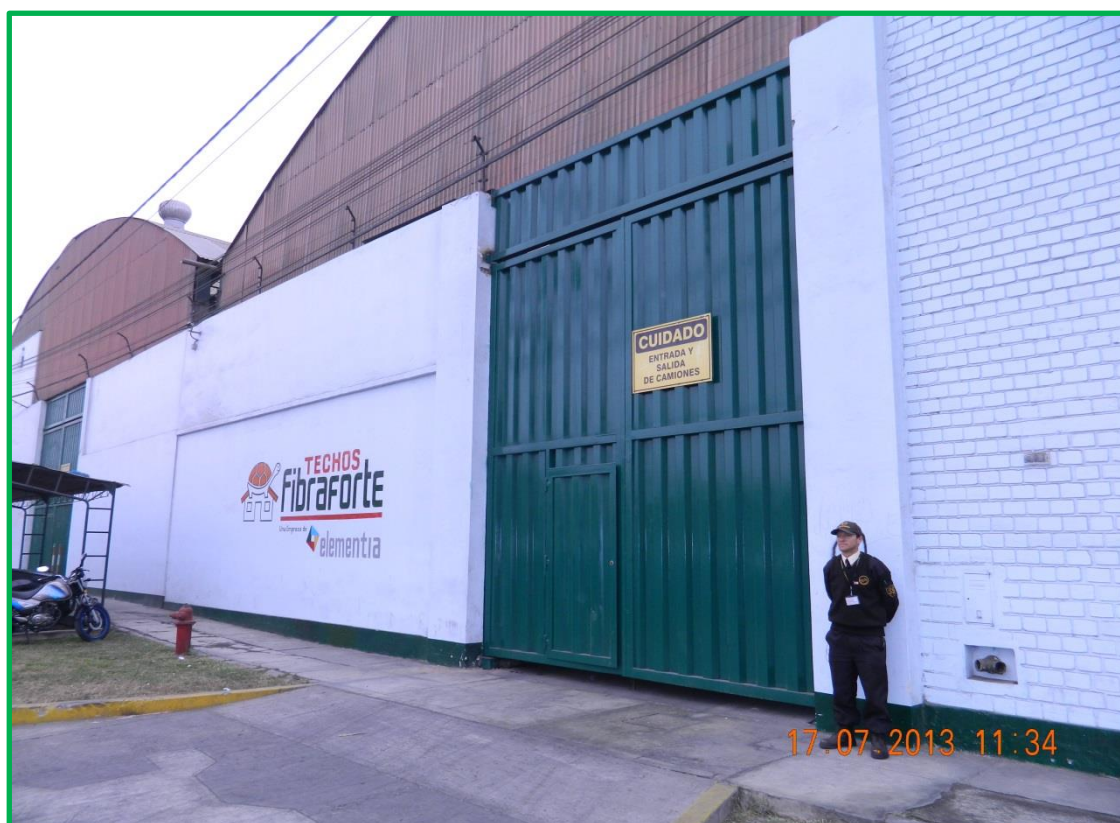


# COMUNICANDO EL PROGRESO (COP)

## Industrias Fibrforte S.A.



N° SC CER155914



## **PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA**

Desde 1993, se inicia operaciones en Industrias Fibrforte SA, con la puesta en marcha de una moderna planta ubicada en la ciudad de Lima, con la producción de coberturas livianas para la construcción.

En el año 2011 se inició el proceso de implementación de la Norma ISO 9001:2008 cuyo alcance involucra la Fabricación y Comercialización de Coberturas Livianas para la Construcción, en la Planta de Cubiertas desde entonces la compañía ha mantenido vigente el Certificado de Gestión de la Calidad con base en dicha Norma Internacional así como su compromiso de producir con los mayores estándares de calidad y servicio al cliente.

En agosto del 2012 el Ministerio de la Producción a través del CITE LOGISTICA (Centro de Innovación Tecnológica en Logística) otorga a la compañía el certificado por la participación en el programa 5S-Kaizen implementado en las áreas de almacén, producción, mantenimiento (Planta Lima) y Producción de Peletizado (Planta reciclado).

## **DECLARACIÓN DEL COMPROMISO GERENCIAL**

### **INDUSTRIAS FIBRAFORTES S.A.**

En cumplimiento con nuestro compromiso, manifestamos nuestro apoyo decidido al Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios en nuestra primera Comunicación de Progreso.

Los intereses sociales y medioambientales que se impulsan en estos principios, no son ajenos a nuestro actuar empresarial por 20 años, los cuales hemos asumido con una postura de transparencia y respeto por cada uno de ellos, involucrándolos en los programas y resultados de nuestra organización.

Es por esto que reiteramos nuestra más profunda convicción por todos los propósitos del Pacto Global y sus Diez Principios, impulsaremos de manera continuada su aplicación, no sólo en la Empresa, sino también, en todos los espacios en los que interactuamos con nuestras partes interesadas.

**Aldo Giuffra M.**  
**Gerente General**

**Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.**

Acciones	Compromiso
	<p><b>Industrias Fibrforte S.A.</b> ha expresado por medio de su Política de Gestión Integral a cumplir con los compromisos adquiridos por la organización con partes interesadas, por lo que está realizando las acciones e implementando programas y controles que así se requieran, en el ámbito y medio en el que desarrolla sus actividades la empresa.</p> <p><b>Programas – Políticas y Sistemas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa tiene establecidas políticas y procedimientos, en las cuales se tiene en cuenta el compromiso con el respeto de los derechos humanos, contamos con: Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Conducta, Procedimientos de Contratación de Personal, Programa de Inducción, Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo, Participación de los trabajadores en el Comité Paritario, entre otros.</li> <li>Nuestro reglamento interno de trabajo, está desarrollado bajo los lineamientos establecidos en el Decreto Supremo N° 039-91-TR; y ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo donde establece: <ul style="list-style-type: none"> <li>Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal;</li> <li>Normas de control de asistencia al trabajo;</li> <li>Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias;</li> <li>Modalidad de los descansos semanales;</li> <li>Derechos y obligaciones del empleador;</li> <li>Derechos y obligaciones del trabajador;</li> <li>Normas orientadas al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En el 2012 se desarrolló un Plan de Capacitación que cuenta con un presupuesto asignado por áreas y controlado en su cumplimiento por medio de indicadores de gestión.</li> <li>En el 2013 se realizó la evaluación de desempeño por competencias del personal de Fibrforte, en base a los resultados obtenidos se planteara el Plan de Capacitación 2014.</li> <li>Permanentemente se publica en nuestros murales informativos, correos masivos para apoyar la difusión de noticias sobre los beneficios del personal como subsidios, seguridad social, normatividad, licencias, vacaciones, entre otros.</li> <li>En las reuniones de 5S (frecuencia quincenal), se revisan temas referente a entorno laboral, ambiente de trabajo. Se cuenta con buzones de sugerencias para recibir las necesidades de nuestros colaboradores.</li> <li>En la inducción y re inducción del personal, se capacita respecto al Acoso y Código de Conducta, donde se han establecido los niveles de comunicación y atención. Esta se replicara en el 2014.</li> <li>El área de Recursos Humanos por medio de la Asistente Social, elabora y ejecuta planes y programas sociales (Charlas médicas nutricionales y evaluaciones odontológicas, oftalmológicas entre otras) orientados a brindar bienestar al personal, considerando aspectos del desarrollo humano y la salud a fin de contribuir con el bienestar y satisfacción a los trabajadores.</li> <li>La empresa por medio del área de seguridad, salud y medio ambiente ha desarrollado acciones para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, preservación del medio ambiente, es una de las funciones del comité paritario de seguridad (dando cumplimiento a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783) hacer el seguimiento y administrar las solicitudes de mejora.</li> <li>La empresa cumple con la dotación de Equipos de Protección Personal (EPP) a sus colaboradores, de modo compatible con los riesgos derivados de las funciones que desempeñan y los sensibiliza para su utilización.</li> <li>Todos nuestros colaboradores contratados y estables en la organización cuentan con un seguro social y un seguro complementario de riesgos según la actividad (Ley de Modernización en la Salud DS009-97-SA).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>El área de Recursos Humanos coordina la realización de los exámenes médicos pre ocupacional antes de contratar a un colaborador, durante su permanencia en la empresa y los post ocupacional previo a su retiro.</li> <li>Recursos Humanos realiza una validación permanente, de los aportes patronales de los servicios de terceros por: promotoras (impulsadoras) de ventas y personal de limpieza.</li> <li>De acuerdo a los lineamientos de la empresa, los Líderes de Proceso recibieron un diplomado en Responsabilidad Social Empresarial vía internet de la Universidad del Bosque, Bogotá Colombia (Feb- Mayo 2013)</li> <li>Se realizó una cartilla informativa donde se enuncian los 10 principios del Pacto Global, así como banners y gigantografías colocados en las diversas áreas para conocimiento de todo el personal.</li> <li>Difusión al personal de Fibrforte, del video informativo acerca de los 10 Principios del Pacto Global, Naciones Unidas.</li> </ul> <p>Para el año 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El personal de Recursos Humanos se capacitara en temas de Derechos Humanos, posteriormente replicara la capacitación a todo el personal.</li> <li>Dentro de nuestras actividades se programa desarrollar capacitaciones, encuestas y evaluación al personal, en Derechos Humanos.</li> <li>Se utilizaran medios de promoción (web, correos, periódicos murales, etc.) para difundir entre el personal, la comunidad, los proveedores (contratistas que trabajan dentro de fábrica) y otras partes interesadas lo referente a Derechos Humanos.</li> <li>Recursos humanos incluirá en la validación de aportes patronales de servicios por terceros al personal de Seguridad Física ( Vigilancia).</li> <li>Desarrollaremos una encuesta de clima que incluya criterios que midan el respeto a los derechos humanos dentro de la organización.</li> <li>Informar a la alta dirección los resultados de la medición.</li> </ol>
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño del personal.</li> <li>Indicador capacitación 2013 (Horas de capacitación en derechos humanos / Total de Horas Hombre Trabajadas).</li> <li>Índices de gestión en prevención de accidentes 2012/2013. (Tasa de prevención).</li> <li>Resultado de encuesta de clima laboral.(Para el 2014)</li> </ul>

<b>Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.</b>	
<b>Acciones</b>	<b>Compromiso</b>
	<b>Industrias Fibrforte S.A.</b> reconoce los derechos de las personas vinculadas con la empresa e identifica sus capacidades para aplicarlos en el desarrollo de sus labores.
	<b>Programas – Políticas y Sistemas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha establecido el Procedimiento de Selección, Evaluación y Re-Evaluación de Proveedores (LCO-PR-0003) y el formato Registro Único de Proveedores de Bienes (LCO-FO-0025) tiene como objetivo garantizar que dichos proveedores puedan cumplir permanentemente con los requisitos establecidos por Industrias Fibrforte S.A en materias de calidad, seguridad y medio ambiente.</li> <li>El proceso de convocatoria y selección de trabajadores se realiza con base en los perfiles de cargos, que describen la formación, habilidades y experiencia requerida para la realización del trabajo a cumplir, con lo establecido se procede a su contratación sin distinción de género, edad, raza, religión o condición social.</li> <li>El ingreso a nuestra Planta de todo personal externo como contratistas, que desarrollaran algún tipo de trabajo en las instalaciones de la empresa, es previamente verificado a través del requerimiento obligatorio del Documento Nacional de Identidad, Seguro complementario de trabajo de riesgo, Equipos de protección personal de acuerdo al trabajo a realizar.</li> </ul>

	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desarrolla la evaluación del desempeño anual a todos los colaboradores incluyendo la retroalimentación entre el evaluador y el evaluado, identificando las debilidades y fortalezas de este último, respetando sus derechos y fortaleciendo su desempeño laboral a través de capacitaciones entre otros.</li> <li>La empresa cuenta con un buzón de sugerencias para que el colaborador pueda realizar denuncias o sugerencias que atenten contra los derechos humanos entre otros.</li> <li>Reconoce sus logros personales y laborales y aplica criterios de igualdad e imparcialidad en la promoción, capacitación y desarrollo del talento humano.</li> <li>En el año 2012,2013 se ha desarrollado una evaluación del desempeño de nuestros proveedores críticos, según el Procedimiento de Selección, Evaluación y Re-Evaluación de Proveedores (LCO-PR-0003).</li> </ul> <p>Para el año 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar texto en las órdenes de compra o en los pedidos de compra enunciados que inviten a combatir todas las formas de violación a los derechos humanos.</li> <li>Difusión de los principios del pacto global a través de un video a los proveedores de FIBRAFORTE (p.e personal de empresa encargada de la seguridad física).</li> </ol>
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del Pacto Global a nuestros proveedores y clientes (para el 2014)</li> <li>Selección y Registro de proveedores (LCO-FO-0025), Evaluación de proveedores (LCO-FO-0026).</li> </ul>

**Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

Acciones	Compromiso
	<b>Industrias Fibraforte S.A.</b> reconoce el derecho del trabajador a reunirse y expresar libremente a los representantes de la empresa sus problemas y preocupaciones con respecto a las condiciones de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa respeta la libertad de los trabajadores a reunirse y expresar sus opiniones y aspiraciones sin condicionar la continuidad de sus actividades laborales.</li> </ul>
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todo colaborador es contratado respetándose las condiciones en la legislación laboral vigente.</li> <li>La empresa cuenta con un buzón de sugerencias para que el colaborador pueda realizar denuncias o sugerencias, estamos comprometidos con la libertad de expresión.</li> <li>La empresa realiza las promociones de sus colaboradores basándose en el desempeño, formación, habilidades y competencias desarrolladas por el colaborador</li> <li>El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo realiza reuniones mensuales en las instalaciones de la empresa.</li> <li>La empresa brinda facilidades para la libertad de reunión con los trabajadores realizándose a partir de febrero del 2012 las Mesas de Diálogo.</li> </ul> <p>Para el 2014 se deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Promover y continuar con la Mesa de Diálogo ya instalada (cada 03 meses).</li> <li>Publicar los acuerdos y realizar seguimiento según el acta de la Mesa de Dialogo.</li> <li>Por medio de la encuestas (Relación a Derechos Humanos) incluir preguntas que nos permitan medir la eficacia de las Mesas de Diálogo.</li> </ol>
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de comité paritario (12).</li> <li>Reuniones de Mesa de Dialogo (04).</li> </ul>



**Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.**

Acciones	Compromiso
	<b>Industrias Fibrforte S.A</b> no acepta bajo ningún pretexto el trabajo forzado o realizado bajo coacción, los trabajadores tienen una jornada laboral que cumple con la legislación vigente.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el contrato de trabajo de acuerdo a la naturaleza del cargo se establecen las condiciones, remuneración, beneficios, jornadas, programas sociales y seguridad social entre otros dando cumplimiento a las exigencias laborales.</li> <li>En el Reglamento Interno de trabajo se ha establecido la Jornada de Horarios de Trabajo, Régimen de descansos, Permisos y Licencias.</li> </ul>
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el proceso de inducción se comunica al trabajador y se realiza la entrega de documentos tales como: reglamento interno de trabajo, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, código de ética, conflicto de intereses entre otros.</li> <li>Los colaboradores son evaluados anualmente y de acuerdo los resultados obtenidos según necesidad se programa su capacitación y entrenamiento al cargo y al perfil establecido por la empresa.</li> <li>Se cuenta con un buzón de sugerencias donde los colaboradores pueden emitir sus opiniones, reclamos y oportunidades de mejora para el buen desempeño de nuestra organización. Adicionalmente el área de recursos humanos cuenta con una Asistente Social para atender las consultas o necesidades del personal.</li> <li>La empresa se compromete a cumplir con sus deberes establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>La empresa está sujeta a las inspecciones y/o visitas realizadas por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.</li> <li>Revisión de los horarios, días de asistencia de todos los trabajadores y empleados de la empresa, para realizar actividades laborales.</li> <li>La empresa reconoce y remunera los horarios extraordinarios de los colaboradores salvo aquellos que ocupan cargos de confianza.</li> <li>Se realiza la revisión de las condiciones laborales y temas de seguridad en las reuniones del comité paritario.</li> <li>Se ha desarrollado diversos temas de capacitación al personal en tema de seguridad y salud en el trabajo (Identificación de peligros y reporte de incidentes, Uso correcto de EPPs- Protección respiratoria, Charla de 5 minutos, Primeros auxilios básicos, Levantamiento y manipulación de carga.)</li> <li>Los colaboradores de las diversas áreas desarrollamos ejercicios de ergonomía denominado “Pausa Activa”, estos ejercicios se realizan de forma diaria.</li> </ul>
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros de Inducción de los colaboradores que ingresan a Fibrforte.</li> <li>Nº Trabajadores con contrato laboral.</li> </ul>

**Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil**

Acciones	Compromiso
	<b>Industrias Fibrforte S.A.</b> cumple con todas las exigencias legales para la contratación del personal y está en contra de cualquier forma de trabajo infantil y explotación de menores.

	<b>Programas – Políticas y Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previo a la contratación del personal se solicita al postulante los documentos de identificación (Documento Nacional de Identidad) que acredite su mayoría de edad.</li> <li>• El ingreso a Planta de todo personal externo como por ejemplo Contratistas, que desarrollaran algún tipo de trabajo en las instalaciones de la empresa, es previamente verificado a través del requerimiento obligatorio del Documento Nacional de Identidad.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de contratación del personal es según el Procedimiento de Contratación de Personal (LRH-PR-0014) y el formato Ficha de Datos (LRH-FO-0053) y el Perfil de Cargo (LRH-FO-0057).</li> <li>• Para el 2014 se va a incluir en el Registro Único de Proveedores una clausula donde se exprese que Industrias Fibrforte S.A. está en contra del trabajo infantil.</li> <li>• Se desarrollara material de sensibilización acerca de los 10 principios del Pacto Global, lo cual será difundido a nuestros proveedores.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe ninguna forma de trabajo infantil directa en las actividades desarrolladas por la empresa.</li> <li>• Número de trabajadores en edad mayor o igual a 18 años.</li> </ul>

**Principio No. 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

<b>Acciones</b>	<b>Compromiso</b>
	En <b>Industrias Fibrforte S.A</b> aplica criterios de igualdad e imparcialidad en la contratación, promoción, capacitación y desarrollo del colaborador dando cumplimiento estricto a la normatividad legal vigente.
	<b>Programas – Políticas y Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tienen programas de motivación (por ejemplo: concursos de dibujos, bono anual para útiles escolares, vales de consumo en supermercados (Reconocimiento programa 5S), planes de salud, celebración del día del trabajo, fiestas navideñas) con alcance a todos los colaboradores de la empresa y estos son difundidos por medio de correos masivos, periódico mural.</li> <li>• En el proceso de Selección y Contratación de Personal se realiza convocatoria, reclutamiento, selección de los candidatos con base en los perfiles de los cargos que describen la formación, habilidades y experiencia requeridas para la realización del trabajo de cumplir con lo establecido se procede a su contratación sin distinción de género, edad, raza, religión o condición social.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa tiene establecido mecanismos para la difusión de la no discriminación a través de diversos medios de publicidad (banners, periódico mural, cartillas, etc).</li> <li>• Se cuenta con un buzón de sugerencias donde los colaboradores pueden emitir sus opiniones, reclamos y oportunidades de mejora para el buen desempeño de nuestra organización. Adicionalmente el área de recursos humanos cuenta con una Asistente Social para atender las consultas o necesidades del personal.</li> <li>• Los colaboradores son evaluados anualmente y de acuerdo los resultados obtenidos según necesidad se programa su capacitación y entrenamiento al cargo y al perfil establecido por la empresa.</li> <li>• De acuerdo a la política de capacitación y desarrollo, establecida por la empresa, los trabajadores deberían contar al menos con 40 horas de capacitación al año.</li> <li>• Se incentiva el concurso interno de promociones. (publicación e invitación directa al personal) surgida la necesidad y que las competencias del candidato concuerden con el perfil.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de todos los colaboradores en las actividades promovidas (capacitación, entrenamiento, festividades, entre otros) por la empresa sin discriminación alguna.</li> <li>Mensualmente se celebra los cumpleaños de todos los colaboradores, así como concursos y talleres con la participación de los hijos de los colaboradores, la comunidad entre otros.</li> <li>La empresa realiza las promociones de sus colaboradores basándose en el desempeño, formación, habilidades y competencias desarrolladas por el colaborador.</li> <li>Se entregan vales de consumo con una frecuencia bimensual a los ganadores del programa 5S, que hayan obtenido mejor puntaje en calificación de zonas asignadas y auditadas mediante sistema de 5s.</li> </ul> <p>Para el 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Reactivar, actualizar e incluir en la Encuesta de Clima Laboral un ítem, referido a la inexistencia de discriminación en la empresa.</li> <li>Se va a implementar el indicador número de trabajadores mujeres vs varones contratados por la empresa.</li> </ol>
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento del Plan de Capacitación 2012 y 2013.</li> <li>Registro fotográfico de eventos realizados en el 2012 (Reuniones de cumpleaños, Día del Trabajador, Día de la Madre y del Padre, Celebraciones por Fiestas Patrias, Navidad y Fiesta de Confraternidad).</li> </ul>

**Principio No. 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.**

<b>Acciones</b>	<b>Compromiso</b>
	<p><b>Industrias Fibraforte S.A.</b> ha expresado por medio de su Política de Gestión Integral su compromiso a prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente, mediante el control de los impactos ambientales significativos.</p>
	<b>Programas – Políticas y Sistemas</b>
	<p>La empresa ha adoptado en el 2010 la Política de Gestión Integral por lo que a partir del año 2011 ha implementado controles de ingeniería para eliminar y/o reducir los impactos ambientales originados por su operación.</p>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa por medio de su Diagnóstico Ambiental preliminar ha identificado los aspectos y evaluado los impactos ambientales significativos para su eliminación, control y/o protección.</li> <li>En forma anual se realizan monitoreo de calidad de aire y contaminación sonora, iluminación, tomando acciones correctivas y/o preventivas según los resultados obtenidos.</li> <li>Se realizan capacitaciones y entrenamientos al personal en manejo de residuos sólidos en las plantas de material reciclados y cubiertas.</li> <li>Las áreas de Recursos Humanos y Calidad, realizan inducción y re inducción del personal donde se revisa la política de gestión integral.</li> <li>Se tiene establecido indicadores medioambientales como son: Evacuación de residuos, uso de aguas, consumo de energía.</li> <li>La empresa implemento el programa 5S, lo cual a través de sus diversas fases contribuye a la precaución de los problemas medio ambientales.</li> </ul> <p>Para el 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Actualizar la matriz de Identificación de Aspectos Ambientales y la Evaluación de Impactos, establecer indicadores y metas asociados.</li> <li>Compilar la información con respecto al consumo de agua y establecer meta (Consumo m<sup>3</sup>/tn producido).</li> </ol>

	c. Definir la meta para el Consumo de Energía (KW / Ton producida),
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicador de Evacuación de Residuos (Kg Día / Trab.)</li> <li>Consumo de Energía (KW / Ton producida)</li> <li>Roturas de Producción (Reciclable)</li> <li>Avance de Informe FAS</li> <li>Uso de aguas (m3 Consumidos Mes/Toneladas Brutas Producidas)</li> </ul>

**Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.**

<b>Acciones</b>	<b>Compromiso</b>
	<b>Industrias Fibraforte S.A.</b> está comprometido a preservar y mantener las condiciones del medio ambiente donde realiza sus operaciones mejorando sus procesos de producción en forma permanente.
	<b>Programas – Políticas y Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para la selección y/o evaluación de desempeño de proveedores se ha considerado en su evaluación si tiene una certificación y/o homologación de certificados ambientales.</li> <li>Se tiene informes de evaluación FAS que miden la exposición a factores de contaminación sonora, material particulado e iluminación, que son la línea base para la mejora de nuestras condiciones ambientales en el trabajo.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de proyectos atendiendo a las no conformidades emitidas en la evaluación del FAS, como: Mantenimiento de Cabina de Insonorización, mantenimiento del encapsulamiento de zonas de carga de CaCO<sub>3</sub>, cambio de sistema de dosificación de cargas con mejores prestaciones de control medioambiental.</li> <li>Se tiene implementado la segregación de residuos en zonas de producción, se implementara programa de reciclaje en los diferentes procesos, sensibilización al personal el 2014.</li> <li>Se realizó capacitaciones al personal y la comunidad sobre el proyecto Hydros, es una iniciativa que tiene como objetivo difundir y crear conciencia acerca de los problemas relacionados con el agua y los residuos de nuestros recursos naturales.</li> <li>En coordinación el área de Recursos Humanos y Calidad, se realiza inducción y re inducción del personal donde se revisó la política y se promueve la conciencia ambiental, a través de la difusión de la política del SG y actividades de reciclaje.</li> </ul> <p>Para el 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar el Programa de Salud y Medio Ambiente acorde a los puestos de trabajo, según la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y la Matriz de Identificación de Aspectos Ambientales e Impactos Ambientales.</li> <li>Implementar programas de reciclaje en los procesos diferentes a producción.</li> <li>Medir la generación de residuos sólidos y establecer objetivos y metas.</li> </ol>
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicador de Evacuación de Residuos (Kg Día / Trab.)</li> <li>Consumo de Energía (KW / Ton producida)</li> <li>Roturas de Producción (Reciclable)</li> <li>Avance de Informe FAS</li> <li>Uso de aguas (m3 Consumidos Mes/Toneladas Brutas Producidas)</li> </ul>

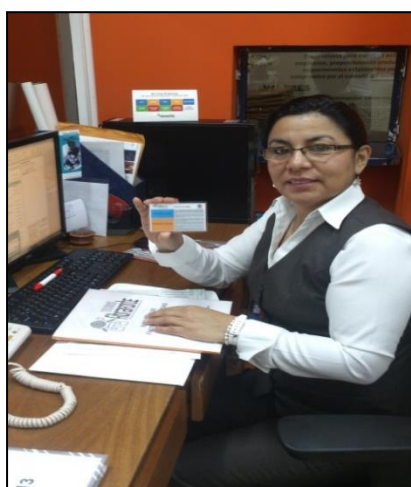
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	
Acciones	Compromiso
	Industrias Fibraforte S.A. se compromete con la prevención en la contaminación ambiental siendo una de las empresas que realiza el reaprovechamiento de residuos plásticos.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con un Programa de Monitoreo que tiene como objetivo evaluar los índices de las concentraciones de los parámetros ambientales controlados tanto para calidad de aire, emisiones y ruidos generados por las actividades de la planta.</li> </ul>
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<p>Se ha venido implementando mejoras en las plantas (extrusión de láminas / reciclaje) siendo estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenimiento del encapsulamiento plataforma de Mixer de Línea 1 (Bausano); para evitar la contaminación del material particulado.</li> <li>Mantenimiento encapsulamiento de plataforma zona carga CaCO<sub>3</sub> Línea 2 (Leader) para evitar que el polvo se disperse en el medio ambiente.</li> <li>Implementación del Filtro/retenedor de partículas en suspensión, del molino de reciclables.</li> <li>Mantenimiento de cabina acústica del molino de reciclable (Stella) para reducir el ruido.</li> <li>Los residuos sólidos peligrosos son transportados y dispuesto en forma apropiada por intermedio de una Empresa Prestadora de Servicios – EPS-RS en la planta reciclaje.</li> <li>El personal especializado mantiene suscripciones en revistas, diarios, páginas web, etc para mantenerse informado de las tecnologías actuales.</li> <li>Cambio de sistema de dosificación de cargas con mejores prestaciones de control medioambiental, de la línea de extrusión.</li> </ul> <p>Para el 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Proyecto de intercambiador de calor para agua de duchas de SSHH trabajadores.</li> <li>Implementar programa para la realización de medición de ruido, iluminación, etc.</li> <li>Se ha establecido como meta reducir la generación de reciclable al 5%.</li> </ol>
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversiones anuales en maquinaria y tecnología limpia.</li> <li>Rendimiento de Materia prima.</li> </ul>

Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	
Acciones	Compromiso
	Industrias Fibraforte S.A. tiene el compromiso de cumplir con las políticas emitidas por la Corporación Elementia con respecto a los conflictos de intereses y código de conducta.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha implementado las exigencias a proveedores acorde con los lineamientos de los procedimientos y políticas de compras establecidas por la corporación.</li> <li>Elaboración y ejecución de contratos con revisión previa por los abogados o asesores.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso por parte de los trabajadores a través de los documentos firmados en cumplimiento de la política de conflicto de intereses.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se tiene establecido la política de Conflicto de Interés</li> <li>Difusión del código de conducta y política de conflicto de interés, por medio de capacitaciones, periódico mural y en la inducción al personal nuevo.</li> </ul> <p>Para el 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar texto en las Órdenes de Compra, o en los pedidos de compra enunciados que inviten a combatir todas las formas de corrupción.</li> <li>Renovación del compromiso por parte de los trabajadores a través de los documentos firmados en cumplimiento de la política de conflicto de intereses, y reforzar por medio de la capacitación.</li> </ol>
<b>Indicadores</b>	<b>Medición de resultados</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromisos de Prevención de Conflictos firmados por los trabajadores.</li> <li>Cumplimiento de los procedimientos internos "LCO-PR-0003 "Selección y Evaluación de proveedores".</li> </ul>

## REGISTROS FOTOGRÁFICOS:

### DIFUSION DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL FECHA: 2013





## DIFUSION: DERECHOS HUMANOS

Este folleto tiene como objetivo ser una guía sobre cómo lograr un

**ambiente de trabajo cómodo y seguro** para todos los empleados de Elementia; y evitar el acoso en cualquier término.



Comunícate o acude a la oficina de Recursos Humanos de tu Empresa

Kaluz® elementia Mexichem BSC+ MexTel

elementia

Campaña Acoso



### PACTO GLOBAL



<b>Derechos Humanos</b>	<p><b>P1:</b> Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> <p><b>P2:</b> Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.</p>
<b>Estándares Laborales</b>	<p><b>P3:</b> Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> <p><b>P4:</b> Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p> <p><b>P5:</b> Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</p> <p><b>P6:</b> Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>



### PACTO GLOBAL 10 PRINCIPIOS



<b>Medio Ambiente</b>	<p><b>P7:</b> Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p><b>P8:</b> Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p><b>P9:</b> Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>
<b>Anticorrupción</b>	<p><b>P10:</b> Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</p>

Tarjeta informativa de recordación de los 10 principios de PG para los trabajadores



## DIFUSION: DERECHOS HUMANOS



Promoción y difusión de la no discriminación por diversos motivos

## AMBIENTE DE TRABAJO



Ambientes de trabajo que permitan el confort del trabajador para el desarrollo de sus actividades

**PREMIACION DE LOS COLABORADORES POR SU DESEMPEÑO EN EL PROGRAMA 5S  
2012-2013**





**REUNION CAMARADERIA POR EL DIA DEL TRABAJADOR**  
**FECHA: MAYO 2013**



## CELEBRACION DEL DIA DEL PADRE FECHA: JUNIO 2013





### CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS FECHA: 2013



### CONCURSO DE DIBUJO Y PINTURA FECHA: NOVIEMBRE 2012



**CELEBRACION NAVIDAD**  
**FECHA: DICIEMBRE 2012**



**DONACIONES**  
**FECHA: DICIEMBRE 2012**



**PROMOCIONES DEL PERSONAL**

Promoción de Inspector de Calidad a Jefe de SYSO



Promoción de Auxiliar de Calidad a Inspector de Calidad





## PROMOCIONES DEL PERSONAL

Promoción de operario de producción a control de calidad



Promoción de Operario a auxiliar de control de calidad



## CELEBRACION DE FIN DE AÑO FECHA: DICIEMBRE 2012



## REUNIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE LOS TRABAJADORES



## PARTICIPACION DEL PERSONAL EN MEJORAS DE LOS PROCESOS (SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, PRODUCCION) - 2013



Participación del colaborador con aportes a los procesos para la mejora de los mismos.

## REALIZACION DE EJERCICIOS DE ERGONOMIA FECHA: 2013





## CAPACITACION EN HERRAMIENTAS DE CALIDAD

FECHA: ABRIL 2012 – ENERO 2013



## CAPACITACION DEL PERSONAL: PROGRAMA 5S

FECHA: 2012



## DIFUSION DEL PROGRAMA 5S – LOGROS OBTENIDOS 2012-2013



## CAPACITACION EN LUCHA CONTRA INCENDIOS FECHA: 2012





**SIMULACRO DE SISMO Y TSUNAMI**  
**FECHA: MAYO 2013**



**EXÁMENES MEDICOS OCUPACIONALES**  
**FECHA: DICIEMBRE 2012**



**CAPACITACION USO DE EPP**  
**FECHA: AGOSTO 2013**



**IMPLEMENTACION DE EXTINTORES EN LAS MAQUINAS TERMOFORMADORA IFFSA Y**  
**TERMOFORMADORA ELECTROFORMING**  
**FECHA: NOVIEMBRE 2013**





## CAPACITACION EN METODOS DE IDENTIFICACION DE PELIGROS

FECHA: NOVIEMBRE 2013



## CAPACITACION EN LUCHA CONTRA INCENDIOS-PLANTA RECICLADOS

FECHA: 2013



**CAPACITACION EN PROTECCION RESPIRATORIA**  
**FECHA: NOVIEMBRE 2013**



**MEJORAS EN MEDIO AMBIENTE**  
**RETENEDOR DE PARTICULAS ZONA MOLINO ESTELLA**  
**FECHA: 2013**



**CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS**  
**EFICIENCIA EN USO DE MATERIAS PRIMAS**  
**FECHA: 2013**





## COMPROMETIDOS CON EL CUIDADO MEDIO AMBIENTE PROYECTO HYDROS

