

CENTRAL PROGRESO, S.A. DE C.V



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

2014/2015

15/12/2015

CONTENIDO:

MENSAJE DE LA GERENCIA

1.- PERFIL DE CENTRAL PROGRESO, S.A. DE C.V

2.- ALCANCE Y COBERTURA

3.- SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD E INOCUIDAD

4.- RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.- VINCULACION CON NUESTROS GRUPOS DE INTERES

6.- INDICADORES GRI G3

6.1.- ECONOMICO (EC)

6.2.- DERECHOS HUMANOS (HR)

6.3.- PRACTICAS LABORALES Y ETICA DEL TRABAJO (LA)

6.4.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO (PR)

6.5.- SOCIEDAD (SO).

6.6.- AMBIENTAL (EN).

7.- CONCLUSIONES.



MENSAJE DE LA GERENCIA:

El equipo de trabajo CEPESA ha logrado resultados en diferentes temas relacionados y tienen su reconocimiento; ya que, facilita el fomento de una nueva cultura organizacional que refuerza la visión de los componentes del Pacto Mundial. Me permitirá señalar los logros y avances en los siguientes conceptos.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.

Continuamos con cinco años consecutivos la promoción de No al trabajo infantil; con acciones de erradicación que van desde reuniones con las comunidades que integran a los grupos de cosecha, para que no se contrate, ni se incorpore al corte, ningún infante; para ello el Comité de Producción designa al supervisor de campo para que reporte en su recorrido diario cualquier acción contraria. El empoderamiento de la mujer en nuestra organización se ve reflejado con un número importante en la dirección de nuestra empresa; entre las que se encuentra las responsables de las áreas: Contraloría, Ecología, Responsabilidad Social, Seguridad Industrial, Nominas, Presupuestos, Contabilidad, SIG y Encargadas de turno en fabrica; respetando sus derechos y fomentando su desarrollo y crecimiento en nuestra organización. Recientemente se llevaron a cabo las elecciones del sindicato en el cual los trabajadores eligieron libremente su representación en apego a los procesos de sus estatutos internos.

ECOLOGIA LABORAL.

Encontrar el equilibrio de un trabajo decente y configurar las bases legales en su aplicación conlleva un tiempo de análisis y acciones que Central Progreso fomenta y promueve, ya que, en el trabajador encontramos al individuo con habilidades productivas; sin embargo, es un ser humano que se enfrenta a un entorno externo de sociopolítico y económico que afecta en su estado de ánimo y que lo trasciende a la parte laboral; sin embargo, con acciones de prevención en la salud, fomento al deporte, atención a las adicciones, se les da herramientas para enfrentar amigablemente el resultado de este fenómeno. Recientemente la encuesta de clima laboral, refiere un 74 % en el 2015, superior a los años 2014 y 2013, el incremento de aceptación denota una mejora en el ambiente laboral; sin embargo somos entendedores que hay áreas de oportunidad y que habremos que explorar y seguir en ese camino. El DIALOGO SOCIAL como instrumento de comunicación y de la metodología SIMAPRO continua reforzando las mejoras en el estableciendo un clima armonioso.



MEDIO AMBIENTE. El año 2015 ha sido una referencia mundial en materia de cambio climático, y no es un tema que se deba dejar fuera de nuestra agenda; ya que como una empresa socialmente responsable, uno de los componentes que la conforman es el medio ambiente y para ello Central Progreso se suma de manera importante en la concientización del personal y promueva el uso adecuado de los recursos ambientales en nuestras actividades diarias.

La dirección del grupo La Margarita; al cual pertenecemos, promueve la 10 ECOMETAS; así como el desarrollo de trabajos desarrollados por el Centro de información del agua y medio ambiente " MARIO EDUARDO SOLANO". En esta interacción, se fomento la publicación y distribución del manual " al ABC de la Agricultura Orgánica" con un enfoque de sustentabilidad aplicable al manejo adecuado del suelo y las producciones orgánicas. Así mismo somos el primer ingenio en llevar registro de nuestros inventarios de gases de efecto invernadero.

ACTUALIDAD Y ANTI-CORRUPCION.

Todos los recursos disponibles se mantienen bajo un estricto apego a los controles internos; con auditorías internas y externas, no permitiendo así ningún nivel de corrupción dentro de la organización. La sostenibilidad requiere una sensibilidad socioeconómica para mantenernos en nuestro sector; administrar con valores ha ayudado a crear credibilidad y confianza.

Les agradezco su participación entusiasta en cada uno de estos componentes agradecer la atención que han tenido al presente y desear que pronto se sumen más empresas a este proyecto.



M.C. RAFAEL RIVERA AGUILAR.
GERENTE GENERAL.



PERFIL “CENTRAL PROGRESO, S.A DE C.V.”

CENTRAL PROGRESO, es una industria que se dedica a la producción de azúcar estándar.

Teniendo para esta zafra 2015/2016, moler 730 toneladas de azúcar, con azúcar a producir de 90,921.500 toneladas, con un consumo de petróleo de 0.1 litros por tonelada de caña.

Realizando nuestro trabajo en dos ciclos Zafra (operación- producción) y Reparación (mantenimiento de la fabrica).

ALCANCE Y COBERTURA.

Este informe de sustentabilidad es de manera anual, en donde se informa desde el periodo de diciembre 2014 a diciembre 2015, y esta dirigido a todos nuestros grupos de interés, teniendo información general de nuestra empresa.

Teniendo a bien reportar el rumbo, estrategias y logros, los cuales están dirigidos a mantener nuestra empresa en la competencia del mercado nacional e internacional.

Dicho informa se encuentra disponible para todos nuestros grupos de interés en la pagina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <http://unglobalcompact.org/participant>, y en la pagina de Central Progreso: www.cepsa.com.mx.

**“Nuestra azúcar no es azúcar de otro costal, es
azúcar de Central”**



SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD E INOCUIDAD.

Central Progreso, es una empresa que labora y comercializa azúcar estándar con especificaciones superiores a las establecidas por la norma mexicana NMX-F084-SCFI-2003, comprometida con la calidad e inocuidad de nuestro producto.

Dentro de nuestro sistema seguimos trabajando con la mejora continua la cual nos va ayudar a ser uno de los mejores dentro del mercado.

Teniendo auditorias por parte de: clientes, certificación, mantenimiento, kosher y principios rectores.



RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Estas certificaciones, se han venido manteniendo con el apoyo de todos los colaboradores de Cepsa, compartiendo compromiso con la empresa, teniendo como

meta ser una empresa competitiva en el mercado.

Dando cumplimiento con los estándares requeridos en nuestro proceso y nuestro producto, para cumplir los requisitos del cliente., obteniendo un valor social con nuestros grupos de interés.

Central Progreso, formaliza su estrategia con la Responsabilidad Social, con la finalidad de sistematizar nuestras acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, familias y comunidad con la cual convivimos, dando continuidad a los procesos de preservación y cuidado del medio ambiente.

Como seguimiento a nuestros logros estamos siendo reconocidos como Empresa Socialmente Responsable, por el CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía), con estos cinco años de evaluaciones y seguimientos en nuestra responsabilidad social, nos hemos dado a la tarea de impulsar a nuestros proveedores a formar parte de nuestra cadena de valor con "Constructores y Asesores Alto Lucero, S.A de C.V".

En el año 2011 nos adherimos al Pacto Mundial en México, comprometiéndonos a implementar los Diez Principios en nuestra comunidad interna y externa, las cuales están focalizadas en derechos humanos, derechos laborales, protección ambiental y anticorrupción.



ISO 9001
ISO 22000
BUREAU VERITAS
Certification

N° MX11-168/N°MX-160



VINCULACION CON NUESTROS GRUPOS DE INTERES:



Central Progreso, en los últimos años, ha venido trabajando e invitando a nuestros grupos de interés a sumarse en actividades en beneficio de la comunidad interna y externa.

Sin dejar de mencionar como parte de nuestro trabajo la relación mutuamente beneficiosa que se tiene con nuestros: Empleados, Proveedores, Clientes, Organizaciones Cañeras, Sindicato, Comunidades y Gobierno, (abordando el 5.3.1 de la norma ISO 26000, a la identificación y el involucramiento con las partes interesadas).



INDICADORES GRI G3.
INDICADOR ECONOMICO (EC).

✓ **COBERTURA DE LA CAPACITACION LABORAL EN LA DERRAMA ECONOMICA (EC1)**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	599,319,729	116,664	0.02%
REPARACION 2014	113,364,730	65,855	0.06%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	26,560	0.00%
Total	1,285,636,389	209,079	0.02%

✓ **COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES DE PAGO DE IMPUESTOS (EC2)**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	599,319,729	4,393,050	0.73%
REPARACION 2014	113,364,730	1,847,434	1.63%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	3,506,245	0.61%
Total	1,285,636,389	9,746,729	0.76%



✓ **COBERTURA DE LA GESTION AMBIENTAL EN LA DERRAMA ECONOMICA (EC3)**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	599,319,729	734,436	0.12%
REPARACION 2014	113,364,730	889,841	0.78%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	435,093	0.08%
Total	1,285,636,389	2,059,370	0.16%

✓ **COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES (REMUNERACIONES Y PRESTACIONES) EN LA DERRAMA ECOMICA (EC4).**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	599,319,729	83,395,867	13.92%
REPARACION 2014	113,364,730	56,127,050	49.51%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	71,142,095	12.42%
Total	1,285,636,389	210,665,012	16.39%



✓ **COBERTURA DE LOS PROVEEDORES LOCALES (ABASTECEDORES DE CAÑA DIRECTO A PROVEEDORES) EN LA DERRAMA ECONOMICA (EC5).**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	421,082,286	118,967,134	28.25%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	166,588,404	29.08%
Total	994,034,216	285,555,538	28.73%



✓ **COBERTURA DE LOS PROVEEDORES LOCALES (CONTRATISTAS, TALLERES MECANICOS Y COMBUSTIBLES) EN LA DERRAMA ECONOMICA (EC6).**

Ciclos	Recurso erogado por ciclo	Recurso erogado por Concepto	% del total de recurso erogado por ciclo
ZAFRA 2013/2014	599,319,729	3,632,940	0.61%
REPARACION 2014	113,364,730	5,612,032	4.95%
ZAFRA 2014/2015	572,951,930	12,469,038	0.61%
Total	1,285,636,389	21,714,009	1.69%

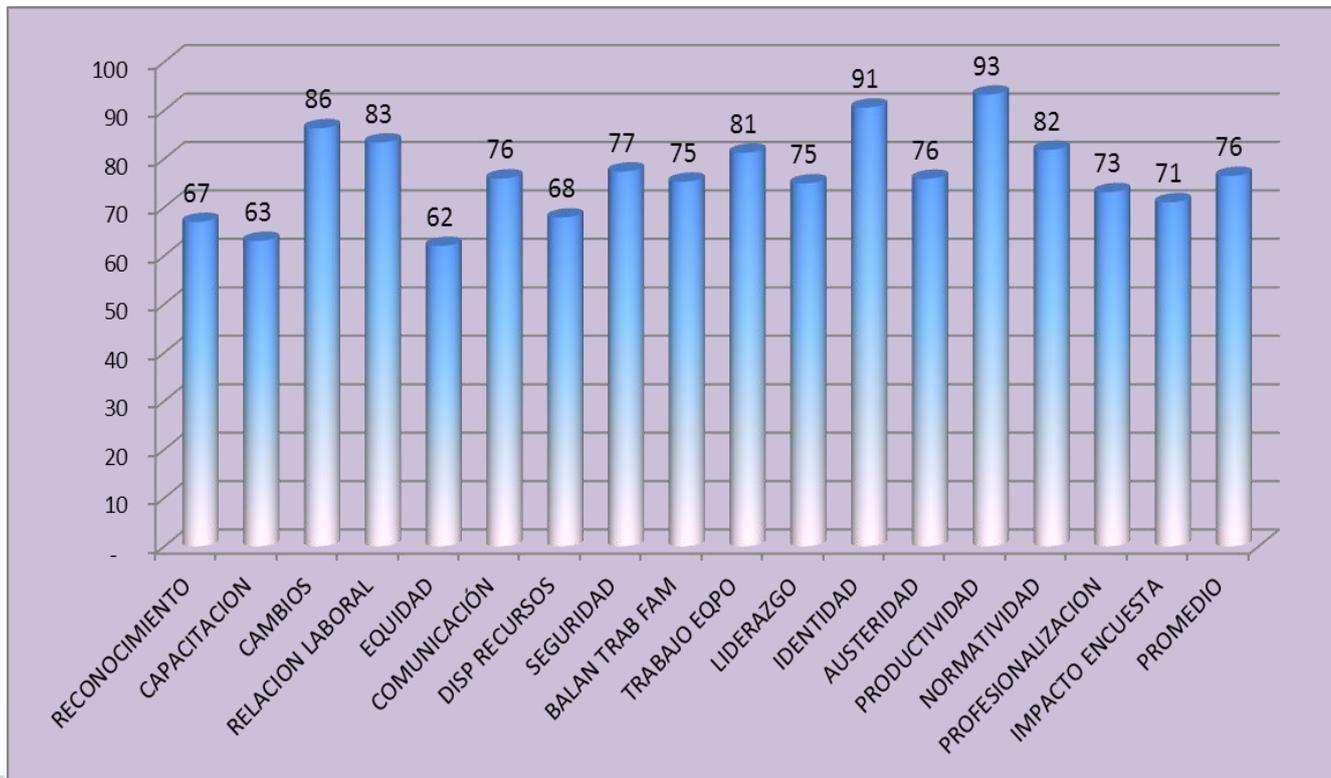


✓ **PROPORCION DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCION LOCAL Y FORANEO (EC7).**

PERSONAL	TOTAL DE ALTA DIRECCION	PARTICIPACION	% DE PARTICIPACION
LOCAL	30	13	43.33%
FORANEO	30	17	56.67%

INDICADOR: DERECHOS HUMANOS (HR).

El clima laboral juega un papel muy importante dentro de nuestra empresa, en donde se evalúan: recompensas y reconocimientos, capacitación y desarrollo, mejora y cambio, calidad y orientación al usuario, equidad y genero, comunicación, disponibilidad de recursos, calidad de vida laboral, balance trabajo y familia, colaboración y trabajo en equipo, liderazgo y participación, identidad y valores, austeridad y combate a la corrupción, enfoque a resultados y productividad, normatividad, profesionalismo e impacto de la encuesta. Desde el 2011 se ha venido trabajando con el clima laboral, con la finalidad de obtener la medición de dichos puntos, en base a los resultados obtenidos se realiza un plan de trabajo en donde se muestra la debilidad.



En Cepsa se implementaron políticas, planes y programas que benefician positivamente en la protección de los derechos humanos de nuestros colaboradores, así como a todos nuestros grupos de interés.

- ❖ Código de ética
- ❖ Decálogo de Empresa Socialmente Responsable
- ❖ Reglamento interno de seguridad e higiene
- ❖ Reglamento de permisos por:
- ❖ Bono de productividad
- ❖ Manual de control interno
- ❖ Programa de vacaciones
- ❖ Política de recursos humanos
- ❖ Política de seguridad industrial y salud ocupacional
- ❖ Política de capacitación
- ❖ Política de medio ambiente
- ❖ Política de control interno

✓ **EL CUMPLIMIENTO A LA SENSIBILIZACIÓN DE LA NO DISCRIMINACION Y EQUIDAD DE GENERO, EN ESTA FACTORÍA (HR4).**

CEPSA

EQUIDAD DE GENERO

Las personas que trabajamos en Cepsa, promovemos la calidad de vida de nuestra comunidad interna a través de la generación de conocimiento para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de azúcar inocuos.

Para lograr estos objetivos nos comprometemos a promover en Cepsa, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones a favor del personal.

ALCANCE :

Aplica a todo el personal, a visitantes, así como a proveedores que se encuentren en CEPSA.

ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL

Una Acción a Favor del Personal es un mecanismo que promueve la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política o reglamento.

Acciones a Favor del Personal:

- ✓ Sensibilizar en equidad de género
- ✓ Prevenir el hostigamiento sexual mediante la implementación de procedimientos para la prevención, denuncia y atención.
- ✓ Promover un lenguaje inclusivo de género en los documentos de CEPSA.
- ✓ Otras que sugiera el personal



POR LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE CEPSA



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Y

CAPACITACION

EQUIDAD DE GENERO

NMX-R-025-SCFI-2015 (EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION)



EL CUMPLIMIENTO DE CINCO EJES:

1- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:

Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

2- PREVISION SOCIAL:

Verifica que las y los trabajadores disfruten, sin ningún tipo de discriminación, de las prestaciones y beneficios ofrecidos por la organización

Refiere a la instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadoras y trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral.

3-CLIMA LABORAL:

Comprueba la existencia de prácticas e indicadores para un ambiente de trabajo libre de violencia laboral y hostigamiento sexual y acoso.

Cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral.



4.-ACCESIBILIDAD Y ERGONOMIA:

La Ergonomía como ciencia que adecúa los tareas a las personas con el propósito de proporcionar confort, seguridad y salud, es muy importante en el ámbito de la Accesibilidad, ya que teniendo presente su objeto de estudiar la interacción entre la persona y su medio de trabajo

5-LIBERTAD SINDICAL:

es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes.

OBJETIVO:

Promover la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres .

META:

Utilizando el resultado del Clima Laboral, se buscará sensibilizar en equidad de género, con trípticos y otras actividades (Día Internacional de la Mujer y Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres).



¿QUE ES EQUIDAD?

La equidad es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad.

¿QUE ES GÉNERO?

Debido a que el género se aprende de manera cultural, se pueden modificar las conductas para lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Se denomina género a las ideas y comportamientos que cada sociedad asigna a hombres y mujeres para que desempeñen su papel. El género se adquiere por aprendizaje a través del hogar, escuela, iglesia, medios de comunicación y otros entornos sociales.

¿QUE ES EQUIDAD DE GÉNERO?

Es un conjunto de acciones legales, educativas, sociales, políticas, económicas e ideológicas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social.

TRABAJO INFANTIL.

Cepsa, dentro de sus políticas establecidas en base a la Ley Federal de Trabajo y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).se contrata al personal a partir de los 18 años, dándoles a conocer los reglamentos de seguridad industrial, salud ocupacional, responsabilidad social y capacitación.

Desde el año 2013, se viene trabajando en conjunto con Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Nacional Campesina (CNC),Unión Nacional de Cañeros, A.C.(CNPR),

Cada inicio de Zafra dentro de los puntos a compartir con los jefes de grupo de cada organización es “CERO TRABAJO INFANTIL”, aunque no sea Cepsa el que contrata a dichos jornaleros para realizar el corte de caña, es importante mencionar que somos partícipes de dicho problema social sin embargo en cada año se realiza con los inspectores de área la revisión y verificación de que dentro de los cortes de caña no tengamos mano de obra infantil.

✓ Clausula “Comité de producción y Calidad Cañera” Acta de Grupo CLAUSULA DE NO TRABAJO INFANTIL EN CORTES DE COSECHA (HR6)

CUARTO. En apego a los artículos 271, 299, 483 y 58 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 60 de la Ley del Estado de Veracruz, el jefe de grupo se compromete a la NO CONTRATACION de menores de 17 años en frentes de cosecha de la caña de azúcar (corte, alce acarreo de contenedores), o cualquier actividad que ponga en riesgo el desarrollo físico, mental y psicológico del infante.



INDICADOR: PRACTICAS LABORALES Y ETICA EN EL TRABAJO (LA)

✓ TOTAL DE TRABAJADORES POR TIPO DE EMPLEO, CONTRATO DE TRABAJO, REGIÓN Y DESGLOSE POR GÉNERO (LA1).

TRABAJADORES	NUMERO	CONTRATO	REGION
SINDICALIZADOS			
HOMBRES	595	COLECTIVO	LOCAL
MUJERES	31	COLECTIVO	LOCAL
TOTAL	626		
NO SINDICALIZADOS			
HOMBRES	132	COLECTIVO	LOCAL
MUJERES	43	COLECTIVO	LOCAL
TOTAL	175		

TRABAJADORES	NUMERO	CONTRATO	REGION
SINDICALIZADOS			
PLANTA PERMANENTE	170	COLECTIVO	LOCAL
PLANTA TEMPORAL	236	COLECTIVO	LOCAL
EVENTUALES	220	COLECTIVO	LOCAL
TOTAL	626		

✓ **NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS, ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS DESGLOSADOS POR GRUPOS DE EDAD (LA2).**

TRABAJADORES	NUMERO	GRUPO DE EDAD PROMEDIO	REGION
SINDICALIZADO	626	45 AÑOS	LOCAL
NO SINDICALIZADO	175	36 PROMEDIO	LOCAL
TOTAL	801 TRABAJADORES		



Dentro de las políticas establecidas en el área de Recursos Humanos, en cuanto a la contratación de personal, becarios, servicio social, practicantes, es la siguiente:

- ❖ Aplicación de pruebas psicométricas
- ❖ Inducción al personal (seguridad industrial y salud ocupacional, responsabilidad social, capacitación, sistema de gestión de calidad e inocuidad y cuidado del medio ambiente).
- ❖ Examen de conocimientos técnicos por parte del área en donde e va a ubicar dicho trabajador.

- ✓ **BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS CON JORNADA COMPLETA, QUE NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS TEMPORALES O DE MEDIA JORNADA, DESGLOSADO POR ACTIVIDAD PRINCIPAL (LA3).**

La empresa ofrece prestaciones y beneficios superiores a los que establece la Ley Federal de Trabajo, con prestaciones adicionales consideradas en el contrato Ley; con la finalidad de apoyar el bienestar social de los colaboradores.

❖ DESPENSA FAMILIAR
❖ AYUDA UTILES ESCOLARES
❖ FONDO INDIVIDUAL DEL AHORRO
❖ CONVIVENCIA Y RECREACION FAMILIAR
❖ AYUDA A NACIMIENTOS
❖ FUNERARIOS
❖ MATRIMONIO
❖ PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

- ✓ **PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (LA4).**

Cada empleado cuenta con un contrato de trabajo que establece términos y condiciones de su servicio en línea con nuestras políticas corporativas.

Teniendo una descripción de puestos dentro del organigrama de la empresa, en el cual es evaluado anualmente de acuerdo a objetivos y metas.

PERSONAL SINDICALIZADO: 626

PORCENTAJE: 100%

- ✓ **PERIODOS MINIMOS DE PREAVISO RELATIVOS A CAMBIOS ORGANIZATIVOS, INCLUYENDO SI ESTAS NOTIFICACIONES SON ESPECIFICADAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO (LA5).**

3 AÑOS

CAMBIO DE COMITÉ EJECUTIVO LOCAL SINDICAL



- ✓ **PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD CONJUNTOS DE DIRECCIÓN-EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (LA 6).**

NUMERO DE BRIGADAS	NUMERO DE INTEGRANTES	SIMULACROS	EVENTOS ATENDIDOS	PERSONAS AUXILIADAS
BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS	30	4	3	4
BRIGADA DE COMBATE A INCENDIOS	35	2	4	0
BRIGADA DE EVACUACION	30	1	0	0



* CURSO V/S INCENDIOS 2015



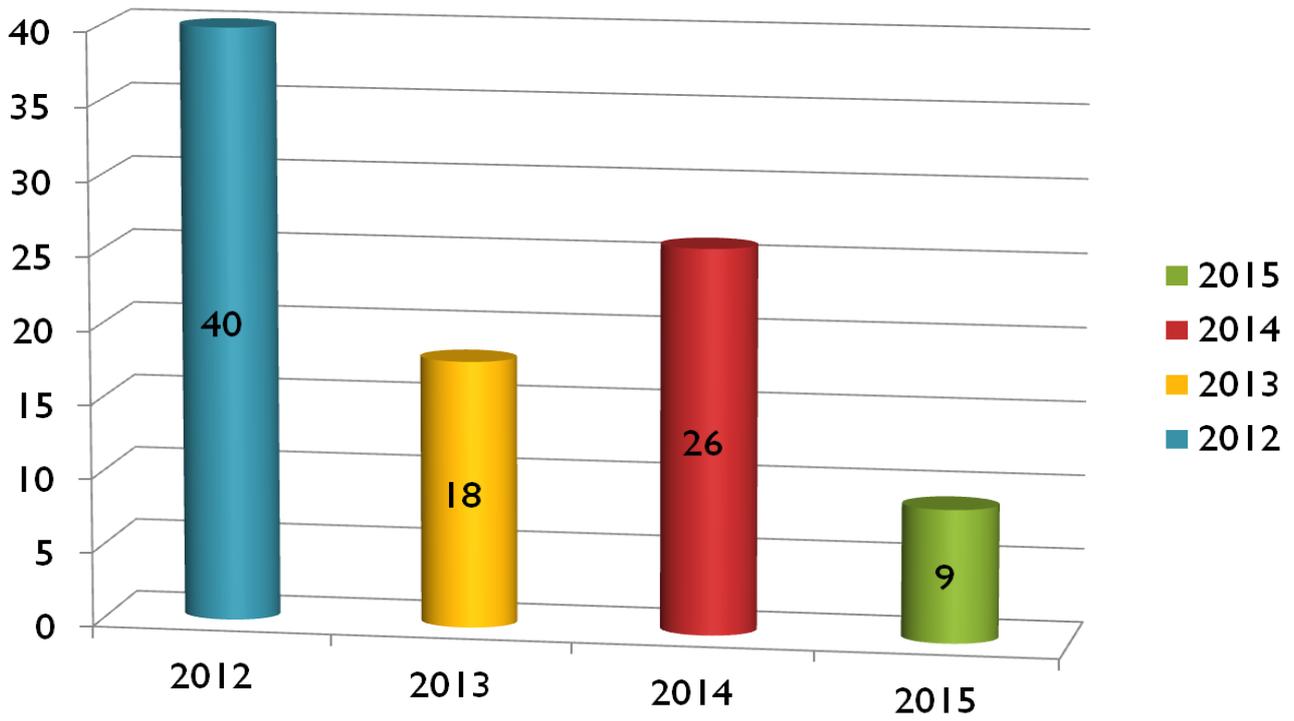
* SIMUACRO DE EVACUACIÓN 2015

- ✓ **TASAS DE AUSENTISMO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR REGIÓN Y POR GÉNERO (LA 7).**

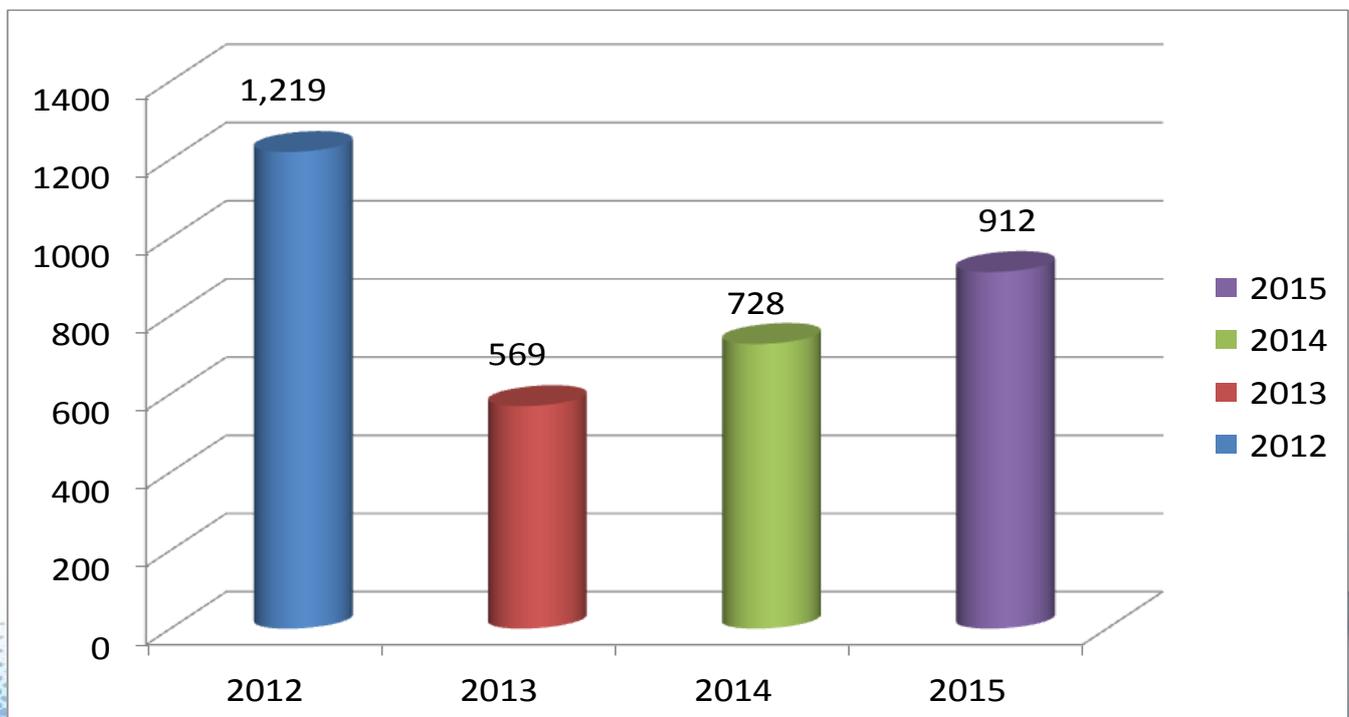
AÑO	AUSENTISMO	NUMERO DE ACCIDENTES	ENFERMEDADES PROFESIONALES	DIAS SUBSIDIADOS	VICTIMAS MORTALES
2014	16%	26	0	728	0
2015	14.8%	9	0	912	0



ACCIDENTES GENERADOS POR AÑO.



TOTAL DE DIAS GENERADOS POR RIESGO DE TRABAJO.



- ✓ PROGRAMAS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, ASESORAMIENTO, PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS QUE SE APLIQUEN A LOS TRABAJADORES, A SUS FAMILIAS O A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON ENFERMEDADES GRAVES (LA 8).

ENFERMEDADES	CONTROL DE DIABETES	CONTROL DE HIPERTENSION	AUDIOMETRIAS	ESPIROMETRIAS	ANALISIS CLINICOS	MASTOGRAFIAS	CONTROL MEDICO PREVENIMS EN TU EMPRESA
PERSONAS ATENDIDAS O EN CONTROL	42	38	171	111	47	27 PERSONAL FEMENINO	80



- ✓ ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS (LA9).

- ANÁLISIS MÉDICOS CLÍNICOS.

*Espirometría y audiometrías como parte de la conservación auditiva y respiratoria de los trabajadores.

*Platicas por parte del IMSS unidad nº 13 como parte del control de las enfermedades crónicas degenerativas.



*Campaña por parte del departamento de preveniims como método de seguimiento en el cuidado de la salud hacia los trabajadores.



PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DE CAPACITACION:

Dentro de los programas de Responsabilidad Social, se tiene la vinculación con dichas dependencias, Instituto Nacional para la Educación de los adultos (INE), Universidad Nacional Autónoma de Veracruz (UPAV).

A través de estas dependencias llevamos la capacitación en alfabetización, primaria, secundaria y bachillerato a nuestros colaboradores y comunidad de Paso del Macho.

Teniendo a la fecha dentro del programa de INEA 15 alumnos, y actualmente se está iniciando con la invitación para el gran inicio de la nueva Sede "CENTRAL PROGRESO, S.A. de C.V" con fecha de inicio escolar el 7 de enero del 2016.

El 26 de marzo del 2015, Central Progreso, S.A de C.V, recibe por parte de CONEVYT, el reconocimiento de "Empresa Libre de Rezago Educativo"



La capacitación de los colaboradores se realiza mediante un programa anual de capacitación, el cual se elabora mediante un diagnóstico de necesidades, teniendo como objetivo capacitar al personal para la realización de las actividades en beneficio mutuo (empresa- trabajador),

- ✓ **PROMEDIO DE HORAS DE FORMACION AL AÑO POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR CATEGORIA DE EMPLEADO (LA 10).**

SINDICALIZADOS:	04 HRS
NO SINDICALIZADOS:	08 HRS

- ✓ **PROGRAMA DE GESTION DE HABILIDADES Y DE FORMACION CONTINUA QUE FOMENTEN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y QUE LES APOYEN EN LA GESTION DEL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES (LA 11).**

PROGRAMA DE CAPACITACION
10 CURSOS PROGRAMADOS REALIZADOS
129 HORAS DE CAPACITACION
2,474 HORAS/HOMBRE



✓ **PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, POR GENERO (LA 12).**

ESQUEMA DE EVALUACION	GUIAS DE AUTOFORMACION Y EVALUACION POR COMPETENCIAS
TOTAL:	19 PERSONAS SINDICALIZADAS
GAEC NO. 9	AUTOGESTIONAR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
HOMBRES:	19
MUJERES	0
TOTAL	19

ESQUEMA DE EVALUACION	EVALUACION POR COMPETENCIAS
TOTAL:	18 SINDICALIZADOS
CONALEP	SOLDADURA ELECTRICA
HOMBRES:	18
MUJERES	00
TOTAL	18

ESQUEMA DE EVALUACION	GUIAS DE AUTOFORMACION Y EVALUACION POR COMPETENCIAS
TOTAL:	19 PERSONAS SINDICALIZADAS
GAEC NO. 10	CONTRIBUIR A LA CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE
HOMBRES:	19
MUJERES	0
TOTAL	19

ENTREGA DE BECAS Y COMPUTADORAS A HIJOS DE TRABAJADORES.

Se otorgan becas a hijos de colaboradores sindicalizados, que hayan demostrado ser estudiantes de excelencia, esta becas se da para estudiantes a nivel secundaria, preparatoria y licenciatura, teniendo como base las becas se toman a los alumnos de promedio de 9.8 a 10 para la entrega de 10 computadoras portátil, como parte de la motivación al alumno.



INDICADOR: RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO (PR)

- ✓ FASE DEL CICLO DE VIDA DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LAS QUE EVALÚAN, PARA EN SU CASO SER MEJORADOS, LOS IMPACTOS DE LOS MISMOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES, PORCENTAJE DE CATEGORÍAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SIGNIFICATIVOS SUJETOS A TALES PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN (PR1).

OBJETIVO	META	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Dic	Promedio
Partículas metálicas (Hierro)	<10 ppm	0.02	0.02	0.02	0.020	0.020	0.02	0.0200
Plomo	< 0.5 ppm	0.02	0.02	0.02	0.010	0.010	0.02	0.0167
Arsénico	< 1.0 ppm	0.01	0.01	0.01	0.010	0.010	0.01	0.0100
Mesófilos aerobios	< 20 UFC/g	20	20	20	10	10	20	17
Hongos	< 10 UFC/g	10	10	10	10	10	10	10
Levaduras	< 10 UFC/g	10	10	10	10	10	10	10
Salmonela	Ausente	-	-	-	-	-	-	-
E. Coli	Ausente	-	-	-	-	-	-	-

- ✓ **NUMERO TOTAL DE INCIDENTES DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA REGULACION LEGAL O DE LOS CODIGOS VOLUNTARIOS RELATIVOS A LOS IMPACTOS DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DURANTE SU CICLO DE VIDA, DISTRIBUIDOS EN FUNCION DEL TIPO DE RESULTADOS DE DICHOS INCIDENTES (PR2).**

OBJETIVO	META	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Nov	Dic	Promedio
Producto conforme	Un 99% de producto conforme mensual	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

- ✓ **TIPOS DE INFORMACION SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE SON REQUERIDOS POR LOS PROCEDIMIENTOS EN VIGOR Y LA NORMATIVA. Y PORCENTAJE DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SUJETOS A TALES REQUERIMIENTOS NORMATIVOS (PR3).**

OBJETIVO	META	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Dic	Promedio
Color ICUMSA	< 450 Zafra	523	523	523	515	515	541	523
Ceniza	<0.15 % Zafra	0.04%	0.04%	0.04%	0.06%	0.06%		0.05%

- ✓ **PRACTICAS CON RESPECTO A LA SATISFACCION DEL CLIENTE, INCLUYENDO LOS RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE (PR5).**

OBJETIVO	META	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Dic	Promedio
Satisfacción al Cliente	Satisfacción en un mínimo de 92% Mensual	97%	97%	97%	97%	97%	99%	97%



INDICADOR: SOCIEDAD (SO)

Tenemos un impacto socioeconómico, muy significativo en la comunidad y los alrededores ya que es una de las principales fuentes de trabajo para las comunidades que están en nuestro entorno.

Contribuyendo con el desarrollo social y beneficiando a: colaboradores, productores de caña, jefes de grupo, alzadoristas, estaqueros y fleteros con cada inicio de zafra.

Dentro de las actividades que se realizan por el área de Responsabilidad, en donde el objetivo es tener la buena relación con la comunidad interna y externa, comprometiéndonos a realizar actividades que generen un beneficio social para nuestra comunidad.

ACTIVIDADES CON LA COMUNIDAD EXTERNA E INTERNA	NUMERO DE PARTICIPANTES
CLASES DE NATACION.	32 NIÑOS
CLASES DE TAE KWAN DO.	8 NIÑOS
CONVIVIO DE TERMINO DE ZAFRA.	200 COLABORADORES
DIA DE LAS MADRES (CON ESPOSAS DE LOS COLABORADORES).	200 ESPOSAS DE COLABORADORES
DIA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	250 COLABORADORES
FERIA DE LA CAÑA.	500 VISITANTES A LA FERIA
MARATON CEPESA.	40 CORREDORES Y 110 EXPECTADORES
MISA DE INICIO Y TERMINO DE ZAFRA.	220 COLABORADORES Y FAMILIARES
PARTICIPACION EN EVENTOS DEPORTIVOS (CBTIS 102).	250 ALUMNOS
TRIATLON CEPESA.	45 PARTICIPANTES Y 100 EXPECTADORES
VISITAS A LAS ESCUELAS DE LA COMUNIDAD PARA DAR CAPACITACION EN SIMULACROS DE EMERGENCIA.	5 ESCUELAS DE LA COMUNIDAD DE PASO DEL MACHO
CARAVANA DE LA SALUD	520 PERSONAS ATENDIDAS EN: AUDIOMETRIAS, NUTRICION, MEDICO GENERAL, MASTOGRAFIA, REVISION DENTAL, EXAMENES DE PRESION, GLUCOSA, ANTIGENO PROSTATICO, PROTESIS DENTALES, SILLAS DE RUEDAS, BASTONES Y APARATOS AUDITIVOS.
VISITAS A LAS ESCUELAS DE LA COMUNIDAD CON PLATICAS DE CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.	6 ESCUELAS DE LA COMUNIDAD DE PASO DEL MACHO



INDICADOR: AMBIENTAL (EN).

✓ **USO RACIONAL DE LUBRICANTES EN LA MAQUINARIA (EN 1).**

	ZAFRA 2013-2014	ZAFRA 2014-2015
TON. DE CAÑA MOLIDA	820,934.41 TON.	739,502 TON.
KG. AZÚCAR PRODUCIDA	102,802.5 TON.	97,030 TON.

	ZAFRA 2013-2014 (159 DÍAS DE ZAFRA)	ZAFRA 2015-2016 (155 DÍAS DE ZAFRA)
CONSUMO DE LUBRICANTES POR ZAFRA.	ACEITES 17605.05 LT GRASAS 2216.03 KGS	ACEITES 17,512 LT GRASAS 2266 KGS

2002.50 lts. LUBRICANTES CONFINADOS

✓ **SUSTITUCIÓN DEL COMBUSTÓLEO PESADO POR BIOMASA PARA LA GENERACIÓN DE ENERGÍA DURANTE LA ZAFRA (EN 2).**

	ZAFRA 2013-2014	ZAFRA 2014-2015
PRODUCCIÓN DE BIOMASA (BAGAZO).	231,495.294	229,613.920
COMBUSTÓLEO CONSUMIDO	.37 LT./TON CAÑA	.052 LTS./TON . CAÑA

✓ **CONSUMO DE AGUA DENTRO DEL PROCESO.**

CONSUMO DE VOLUMEN DE AGUA POR TON/ AZÚCAR.	ZAFRA 2013-2014 355,079 M3	ZAFRA 2014-2015 335,028 M3
--	---	---

✓ **MONITOREO ANUAL DE LOS GASES Y PARTICULAS (EN 4)**

MONITOREO DE LOS GASES GENERADOS DURANTE LA ZAFRA.	ZAFRA 2014-2015	OPERACIÓN EFICIENTE DE LAS CALDERAS Y BAJOS CONSUMO DE COMBUSTÓLEO.
---	------------------------	--

MONITOREO DE GASES Y PARTICULAS			
ANÁLISIS DE EMISIONES A LA ATMOSFERA SEGÚN NOM-085-SEMARNAT-1994			
EQUIPO 2014-2015	(PST) Mg/M ³	OXIDOS DE NITROGENO (NO _x)	BIOXIDO DE AZUFRE (SO ₂)
caldera num1	847	125,1 ppm V	8478 ppm V
caldera núm. 4	1.007	293,245 ppm V	331 ppm V
caldera núm. 5	41,51	192,293 ppm V	8478 ppm V

.052 Lt./ton caña Consumo de combustóleo

✓ **TRATAMIENTO DE LAS AGUAS RESIDUALES DE PROCESO Y DE SERVICIO.**

CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PARTICULARES Y DE DQO 320 Y SST 150 DEL AGUA DE PROCESO.	ZAFRA 2014-2015	ZAFRA 2015-2016
	SST 562.52 DQO 942.03	SST 60 DQO 100.6

✓ **INVENTARIO DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS, ASI COMO LOS RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL (EN 6).**

INVENTARIÓ DE RESIDUOS PELIGROSOS	ZAFRA 2013 -2014	ZAFRA 2014-2015
	RESIDUOS MANEJADOS: LAMPARAS FLUORESCENTES - 100 KG. BALASTRAS - 50 KG. EQUIPO ELECTRÓNICO - 30 KG. CINTAS - 150 GK. ESTOPAS IMPREGNADAS CON GRASAS Y ACEITE.- 700 KG. PILAS ALCALINAS Y DE RADIOCOMUNICACIÓN- 60 KG. GUANTES.- 280 KG. CONOS CON SUBACETATO DE PLOMO 250 KG. - 420 KG. JERINGAS DESECHABLES 1 KG ALGODÓN Y GASAS 2 KG PRODUCTOS QUÍMICOS 2200 LT. LUBRICANTES Y LODOS - 1334.28 LTS.	RESIDUOS MANEJADOS: LAMPARAS FLUORESCENTES - 40 KG. BALASTRAS - 50 KG. EQUIPO ELECTRÓNICO- 30 KG CINTAS, 150 GK. ESTOPAS IMPREGNADAS CON GRASAS Y ACEITE.- 560 KG PILAS ALCALINAS Y DE RADIOCOMUNICACIÓN- 60 KG. GUANTES.- 140 KG. CONOS CON SUBACETATO DE PLOMO.- 560 KG JERINGAS DESECHABLES 1 KG ALGODÓN Y GASAS 1 KG PRODUCTOS QUÍMICOS 0 LT. LUBRICANTES Y LODOS – 2002.50 LTS. COLILLAS DE SOLDADURA – 100 KG.

✓ **RELACION DE INVERSIONES EN EL RUBRO AMBIENTAL (EN 7).**

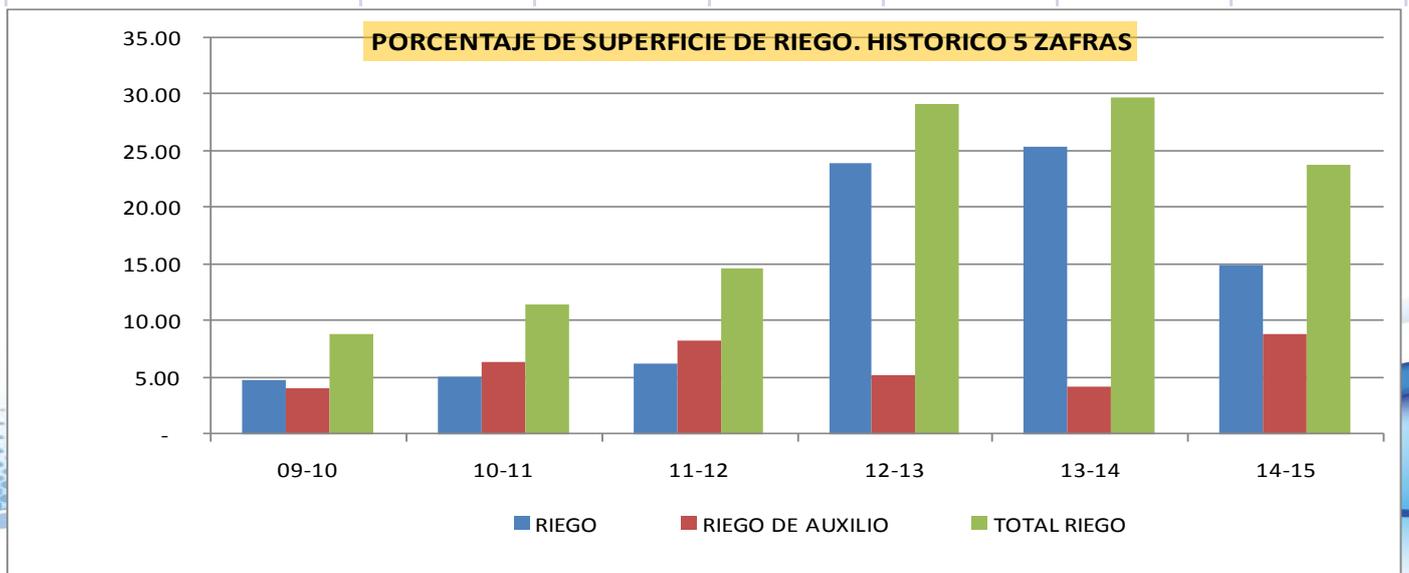
INVERSIONES POR CICLO.	ZAFRA 2013-2014	ZAFRA 2014-2015	INVERSIÓN EN MATERIA DE AGUA Y RESIDUOS
	1,670.89	884,415	

✓ **CAPTACION TOTAL DE AGUA POR FUENTES (EN 8).**

El cultivo de caña de azúcar requiere grandes volúmenes de agua, estudios realizados en la Universidad de Florida USA (FIRA Boletín informativo 2010), reportan que para producir 1 kilogramo de caña se requiere de 89 a 118 litros de agua y para el caso de nuestro ingenio el 90 % de la superficie en cultivo se produce bajo régimen de temporal con precipitaciones que no alcanzan a cubrir el ciclo vegetativo del cultivo.

INFRAESTRUCTURA DE CAPTACION DE AGUA.

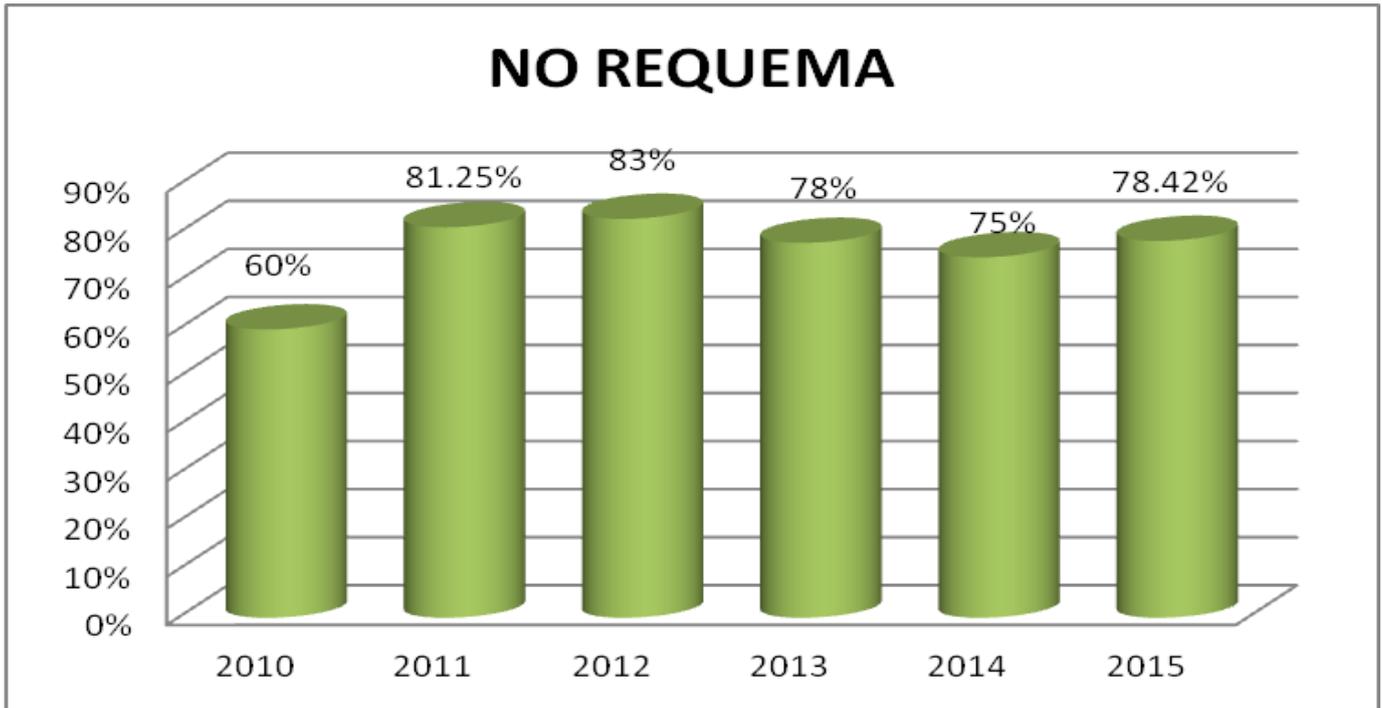
INFRAESTRUCTURA	2010	2011	2012	2013	2014	2015
OLLAS	156	180	230	244	250	250
REPRESAS O CORTINAS	14	20	32	35	35	35
POZOS	22	35	79	137	120	103



✓ EMISIONES TOTALES, DIRECTAS E INDIRECTAS, DE GASES DE EFECTO INVERNADERO, EN PESO (EN 18).

CUADRO COMPARATIVO "NO REQUEMA"

2010	2011	2012	2013	2014	2015
60%	81.25%	83%	78%	75%	78.42%



✓ **CAMPAÑA DE RECOLECCION DE ENVASES DE AGROQUIMICOS “CAMPO LIMPIO”.**

A nivel mundial, la producción de alimentos requiere del uso de agroquímicos que ayudan en el proceso agrícola de producción al obtener mayor producción, calidad y libre de plagas y enfermedades.

Sin embargo, estadísticas de producción de agroquímicos señalan que en México se producen al año 55 millones de envases de diferentes ingredientes activos utilizados en la agricultura, los cuales, son sustancias potencialmente tóxicas que pueden dañar de diferentes formas la salud desde intoxicaciones momentáneas hasta cáncer en diferentes órganos del cuerpo como riñones, hígado, etc. Estos envases se convierten en agentes altamente contaminantes cuando se quedan en campo sin lavarse y su contenido se dispersa al suelo, agua y aire pudiendo

contaminar las fuentes de agua potable y mantos freáticos.

Es por esta razón que, derivado de la responsabilidad y el compromiso de la Industria de Agroquímicos en México en materia de manejo y disposición adecuada de envases vacíos de agroquímicos y afines Central Progreso, se unió al Programa de “CAMPO LIMPIO”.

ENVASES RECOLECTADOS Y ENVIADOS A COFINAMIENTO.

2012	2013	2014
800 KG.	1,200 KG.	2,200 KG.



CONCLUSIONES:

El informe de sustentabilidad tiene que ser entendido como el resultado de un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, que permita dar a conocer el desempeño de Cepsa, en los siguientes rubros económico, social y ambiental.

De la misma manera sirve de base para mantener una historia verificable que servirá para ver la evolución a lo largo de los años que se ha venido reportando.

