



Compromiso con el Pacto Global

Comunicación de Cementos Progreso 2016

Cementos Progreso pertenece a un grupo de empresas líder en soluciones integrales para la construcción, conformado por empresas independientes regidas por principios y valores comunes, políticas y procesos homogéneos.

Dentro de Progreso, la empresa Cementos Progreso, S.A. – CEMPRO - está adherida al Pacto Global. CEMPRO está comprometida con el desarrollo sustentable, el bienestar de sus empleados, el progreso y bienestar de las comunidades aledañas a sus actividades.

Cementos Progreso reconoce que la responsabilidad del respeto a los derechos humanos no se limita a los gobiernos o las naciones y que estos derechos son tan importantes para los individuos como para las organizaciones que ellos forman.

En la trayectoria centenaria de la empresa, los derechos humanos han sido y siguen siendo una parte crucial de su cultura de negocio. Esta cultura fue impulsada desde 1899 por nuestro fundador, Don Carlos Federico Novella Kleé, un hombre moderno, humano y comprometido. Su legado fue consolidado y enfatizado por sus descendientes a lo largo de la historia de la empresa. Nuestras prácticas laborales, de cuidado ambiental, inversión social y económica, y el compromiso con el desarrollo humano, social y económico de Guatemala, son evidencia de cómo accionistas y colaboradores continuamos gestionando su legado.

Estos valores fundamentales se encuentran incorporadas en nuestro Código de Valores, Ética y Conducta (COVEC): el comportamiento ético, el liderazgo genuino, el compromiso con el desarrollo sostenible de la empresa y la solidaridad.

A inicios de 2011, definimos oficialmente el Desarrollo Sostenible como uno de los cinco ejes estratégicos de Progreso y formamos la Gerencia corporativa de Sostenibilidad. Su objetivo es promover e implementar iniciativas para la adecuada gestión del balance económico, ambiental y social, de todas nuestras unidades de negocio.

Cementos Progreso fue la primera empresa en Guatemala que adhirió y se comprometió voluntariamente a cumplir con los 10 principios rectores del Pacto Global de

las Naciones Unidas. En el 2014 asumió la presidencia del grupo de empresas que trabajan para crear la Red Guatemala del Pacto Global y mantendrá dicha presidencia hasta abril de 2018.

Hoy tenemos el agrado de presentar la Comunicación de Cementos Progreso de 2016 y la proyección a futuro sobre cada uno de los 10 principios.

Esta comunicación ilustra, refuerza y **reitera nuestro firme compromiso de cumplir los 10 principios del Pacto Global y contribuir activamente a lograr los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

Atentamente,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a series of loops and a horizontal line at the bottom.

José Raúl González Merlo
CEO
Progreso

Comunicación de Progreso 2016

Derechos humanos

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Como parte del compromiso con el Pacto Mundial, la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de proteger los derechos humanos, tanto en el lugar de trabajo, como en los lugares en los que se ejerce su influencia.

Nuestra visión

La cultura de negocio de Cementos Progreso descansa históricamente sobre el respeto de los derechos humanos antes mismo de la consagración de su apelación actual. Por esta razón atendemos los temas referentes a estos derechos en:

- Respetar la ley local e internacional,
- Apoyar y promover el estado de derecho,
- La voluntad de atender las inquietudes de nuestras partes interesadas y las necesidades de los consumidores,
- Promover el desempeño de los colaboradores y el incremento de la productividad,
- La voluntad de construir y mantener buenas relaciones con las comunidades vecinas a nuestras operaciones y contribuir en construir la paz y el desarrollo en estas comunidades.

Cementos Progreso reconoce y adhiere al planteamiento del Informe del Representante especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas “sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”: este planteamiento es el de la **debida diligencia**, orientada a minimizar el riesgo de infringir los derechos humanos. Este planteamiento condiciona nuestros adelantos.

Nuestros avances en 2016

Para fomentar y fortalecer el respeto a los derechos humanos la Gerencia de Sostenibilidad contrató en 2014 y 2015 a un consultor externo para ayudarla a elaborar, en forma participativa, una Política interna de Derechos Humanos. Con base en esa asesoría, se:

- Elaboró una línea base en derechos humanos en todas las Unidades de Negocio y todas las áreas; la inclusión de la alta gerencia en el proceso permitió sensibilizar y capacitarla en la materia,
- Estableció y presentó el diagnóstico subsecuente; este confirmó que Cementos Progreso dispone de políticas corporativas que responden a compromisos en materia de
 - derechos humanos
 - derechos laborales
 - salud y seguridad ocupacional,
 - equilibrio vida-trabajo
 - medioambiente,
 - seguridad privada de activos
 - anticorrupción
 - y respeto a los derechos de las comunidades aledañas a sus actividades.
- Diseñó una matriz asociada a los derechos humanos, alineada al Marco Ruggie, a través de la cual se monitorea los riesgos asociados de las partes interesadas: colaboradores, proveedores y contratistas, comunidades, accionistas, y las demás partes.
- Elaboró en 2015/16 un primer borrador de la Política de Derechos Humanos, sometido a consideración y revisión de la Junta Directiva en el 2016.
- Alineó la propuesta de Política de Derechos Humanos al marco “Proteger, Promover, Respetar” de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
- Adecuó nuestras políticas internas, laborales y de seguridad a las necesidades de los derechos humanos.

Nuestra proyección a futuro

La Gerencia de Sostenibilidad definió entonces la siguiente proyección a futuro, para 2017 – 2018:

- Aprobar y oficializar la política de derechos humanos en el 2017/2018 y comunicarla de la manera más amplia posible,
- Asignar responsabilidades respecto a su implementación,
- Adecuar nuestras políticas internas, medioambientales, de compras y relaciones comunitarias a las necesidades de los derechos humanos para llenar las brechas existentes,
- Capacitar los colaboradores en derechos humanos,
- Iniciar la inclusión paulatina de un análisis de riesgos asociados a los derechos humanos en el análisis global de riesgo,
- Divulgar la política a la cadena de abastecimiento a lo largo del 2018 / 19.
- Incorporar al mecanismo de selección, monitoreo y evaluación de proveedores (proceso de gestión integral de proveedores) el respeto a los derechos humanos para poder contar con una cadena de valor responsable y sostenible,

- Fortalecer mecanismos de relacionamiento con las comunidades para conocer posibles violaciones a los derechos humanos,
- Diseñar e implementar un mecanismo de quejas y resolución de casos de infracciones a los derechos humanos,
- Fortalecer el proceso de debida diligencia en nuestra organización buscando que sea transversal a todos nuestros grupos de interés.

Principio 2

Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos

Debido a que las dinámicas entre los gobiernos, las compañías y la sociedad civil están cambiando, también está cambiando el entendimiento de cuándo y cómo las distintas organizaciones deben hacerse responsables de los derechos humanos.

Nuestra visión

Cementos Progreso entiende que evitar verse involucrados en violaciones a los derechos humanos es importante; por esta razón reconoce la necesidad de aplicar la **debida diligencia**, orientada a minimizar el riesgo de infringir estos derechos.

Nuestros avances en 2016

Basándose en el diagnóstico elaborado, en la matriz asociada a los derechos humanos y próximamente en su Política de Derechos Humanos, en proceso de aprobación, Cementos Progreso reitera su compromiso pleno y formal de respetar y promover los derechos humanos.

Cementos Progreso se compromete a condenar los abusos de los derechos humanos en su cadena de valor y a impulsar contratos que apuntalen el respeto de estos derechos, en especial los derechos de los niños, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la lucha contra la corrupción, el respeto de la legislación laboral y de seguro social, el cumplimiento de la legislación fiscal y el derecho a la salud y seguridad ocupacional.

En cuanto a seguridad privada y al uso de la fuerza, elaboró en 2015/16, siempre dentro del marco de la debida diligencia, su **Política de Seguridad Privada de Activos** que se encuentra en proceso de aprobación. Se comprometió a actuar de conformidad a los instrumentos legales nacionales e internacionales y a velar porque la seguridad de sus operaciones y activos en general sea supervisada de forma que garantice el respeto de los derechos humanos de las personas que interactúan con el grupo.

Para satisfacer propiamente el compromiso aludido anteriormente, el grupo apoyó a la empresa Seinsa, que provee la seguridad a sus activos, en favorecer la mejora del nivel educativo de los agentes; en 2016 el 100 % de los agentes de seguridad son graduados de Bachilleres en Ciencias y Letras. Además de recibir el pensum de la carrera bajo los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, los estudiantes recibieron un área técnica legal, respaldada y fundamentada en principios y valores que resalta el respeto y cumplimiento de los derechos humanos en cada una de las acciones que los agentes realicen dentro de sus funciones como guardia de seguridad.

En 2016 el perfil de puesto de Guardia de Seguridad fue adecuado y cualquier reclutamiento futuro de personal requiere el título de bachiller.

En este año, se ejecutó también el acuerdo firmado en 2015 con la Procuraduría de los Derechos Humanos a fin de proporcionar una formación profunda, sancionada por un Diplomado, para **42** personas; entre ellos: supervisores, personal administrativo y ciertos agentes seleccionados sobre criterios de habilidades, carácter, capacidad a tratar personas e inteligencia emocional y social. Las personas elegidas para el diplomado empezaron a seguir cursos dispensados por personal de la Procuraduría, al ritmo de dos módulos mensuales, en julio 2016; la duración del diplomado es de un año, terminará en 2017, y es avalado por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Los temas tratados en el marco del diplomado son: fundamentos de derechos humanos, derechos humanos de la niñez y adolescencia, derechos humanos de la mujer, derechos humanos de las personas mayores, de las personas con discapacidades, de los pueblos indígenas. Esta formación debería permitir al personal seleccionado actuar posteriormente como mediadores y a Seinsa tener relaciones estrechas de colaboración con la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Nuestra proyección a futuro

En las relaciones con nuestra cadena de abastecimiento formalizamos en 2016 un proceso integral de gestión de contratistas que incluye las etapas de precalificación y/o auditoría, de cierre de brechas y acciones correctivas, de selección, contratación, comunicación de metodología, inducción y evaluación de desempeño. La etapa de precalificación/auditoría de proveedores y contratistas potenciales incluye temas de administraciones y obligaciones legales, recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, gestión ambiental y gestión social, haciendo referencia de forma transversal a los derechos humanos.

En 2016, contamos con 284 proveedores calificados de las categorías principales: transportistas, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico, alquiler y mantenimiento de equipos móviles, obra civil, servicios relacionados con silos, entre otros.

Debido a que este proceso integral de gestión es un proceso organizacional corporativo, los proveedores que se encuentren como habilitados dada su nota de auditoría, están a disposición de cualquiera de las divisiones del negocio (Cemento, Adyacencias y Canales de Distribución) o unidades y plantas. Las etapas de cierre de brechas, de comunicación de metodología, inducción y evaluación permiten perseguir contar con una cadena de abastecimiento responsable y alineada a nuestra visión de sostenibilidad. Nos permite también intentar de ser libre de cualquier acusación potencial de complicidad de violación a los derechos humanos.

Más adelante incorporaremos criterios de derechos humanos en nuestras relaciones con clientes.

Normas Laborales

Nuestra visión

Buscamos ser el empleador preferido. Pretendemos ser la mejor opción como empleador en nuestros mercados.

Partimos del concepto que nuestro capital humano es lo más valioso que tenemos y estamos convencidos que las empresas sostenibles son aquellas que motivan a sus colaboradores, les permiten creer en sí mismo y desarrollarse a nivel profesional y personal. Por esta razón, buscamos proporcionarles las oportunidades más atractivas en un lugar de trabajo que asegura el respeto a los derechos humanos.

Esta postura se ilustra por la cultura y valores del grupo, recalcados en el Código de Valores, Ética y Conducta - el COVEC- y en la Agenda de Liderazgo; sustenta también los diferentes instrumentos internos de gestión como el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Salud y Seguridad Ocupacional y el Procedimiento de Aplicación de Consecuencias a Incumplimiento de Normas de Salud y Seguridad Ocupacional. Estos instrumentos internos promueven a su vez el respeto a la normativa laboral nacional, yendo más allá de esta, y al derecho laboral internacional. Nuestro Reglamento Interno de trabajo incluye, desde hace varios años, los Derechos Humanos definidos por la Organización Internacional del Trabajo en sus ocho convenciones fundamentales.

En el año 2016 el Consejo Británico de Seguridad (CBS) otorgó a Planta San Miguel un reconocimiento internacional por sus altos estándares en materia de salud y seguridad, tanto de sus colaboradores como de sus instalaciones.

En este mismo año, Cementos Progreso fue reconocido por *“Great Place to Work”* como el segundo mejor lugar de trabajo en Centroamérica por empresas de más de 1000

empleados. Además el índice de satisfacción laboral de nuestros empleados es de 93%, ilustrando los varios reconocimientos obtenidos.

Nuestra práctica laboral general

Cementos Progreso asegura a su personal:

- El disfrute de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable, libre de discriminación,
- Condiciones favorables de trabajo:
 - Un contrato escrito de duración indefinida respetuoso de los instrumentos legales en vigor, tanto nacional como internacional,
 - Una remuneración justa y muy competitiva, salarios y beneficios arriba de las prácticas locales a fin de procurar y asegurar a todos sus asalariados condiciones de vidas dignas, seguros y seguro social,
 - Beneficios sociales adicionales,
 - Formación continua y programas de desarrollo de capacidades fomentando así su empleabilidad, gestión de habilidades, oportunidades de desarrollo profesional y personal, y apoyándoles en la gestión del final de sus carreras profesionales,
 - Prácticas de trabajo flexible, reconociendo la necesidad de los empleados a equilibrar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades, en particular su vida familiar
 - Un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- Salud y seguridad ocupacional: Cementos Progreso cumple escrupulosamente con los requerimientos legales en la materia y ofrece a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable basado en estándares, normas y procedimientos equiparables o superiores a los más elevados aplicables en el sector de actividad.
- Un mecanismo de quejas o notificación y resolución de caso en cuanto a incumplimiento, violación o excelencia en el respeto de los valores bajo la responsabilidad del Departamento de Cumplimiento del COVEC.

En 2016, la Gerencia de Sostenibilidad confió a un consultor externo el proceso de elaboración de nuestra Memoria de Sostenibilidad; en ella proporcionamos indicadores de desempeño de las prácticas laborales y ética de trabajo que se refieren a empleo, desglose de la población, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades, ausencia de discriminación, igualdad de retribución entre hombres y mujeres, ambiente y

satisfacción laboral, relaciones empresas–trabajadores, cultura de servicio y salud y seguridad ocupacional.

Nuestros resultados en 2016

- 1,475 empleados vinculados a Cementos Progreso por contratos de duración indefinida y jornadas completas,
- Salario promedio inicial, 18.4% arriba del salario mínimo de ley,
- Múltiples beneficios superiores a las prácticas locales,
- 100% de empleados con evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional,
- 100% de empleados con programas de capacitación y formación profesionales,
- Un total de 51,643 horas de capacitación para el conjunto de colaboradores dispensadas,
- Respeto de la diversidad y no discriminación,
- Aumento de la participación femenina y del porcentaje de mujeres a nivel gerencial,
- Inclusión de otras nacionalidades,
- Solidaridad, un valor fundamental desarrollado en varios programas,
- 100% de nuestros empleados cubiertos por nuestro sistema de gestión de salud y seguridad,
- Cero accidentes fatales en 2016,
- Índice de frecuencia de incidentes anual grupo Progreso: 0.13,
- Índice de severidad de incidentes anual grupo Progreso: 14.40,
- Cero enfermedades ocupacionales,
- 93.7% de personal expuesto recibió capacitación en programas de higiene industrial,
- 16,671 consultas médicas y 5,642 consultas odontológicas otorgadas en las clínicas de la organización,
- 1,062 vacunas, a colaboradores y dependientes,
- Evaluación del estado de salud general de 1,213 colaboradores,
- Desarrollo del programa Transfórmate y mejora del estado de salud de 878 colaboradores con reducción significativa del padecimiento de síndrome metabólico,
- 4,934 colaboradores fueron capacitados en OHyS.

Nuestra proyección a futuro

Mantener estos resultados y seguir con nuestros esfuerzos.

Principio 3

Respetar la libertad de asociación

Nuestra visión

Tomando en cuenta que las empresas enfrentan mucha incertidumbre en un mercado mundial en constante cambio, Cementos Progreso se esfuerza por mantener relaciones laborales basadas en la confianza y apoya la libertad de asociación.

Nuestra práctica

Cementos Progreso, como parte de su cultura,

- Propicia, como establece su Agenda de Liderazgo, una comunicación directa y abierta entre los empleados y la gerencia o superiores jerárquicos, permitiendo así entender mejor los problemas mutuos y encontrar la mejor manera de resolverlos,
- Favorece los derechos de los colaboradores de expresarse libremente y de acceder a la información para desempeñar su trabajo adecuadamente,
- Facilita que sus colaboradores puedan reunirse para discutir, en libertad, cuestiones relevantes a sus condiciones de trabajo o empleo.

La libertad de asociación crea oportunidades para un diálogo constructivo, cuyas soluciones representan beneficios para la empresa, sus accionistas y, finalmente, para la sociedad.

Nuestros avances en 2016

La Asociación de Trabajadores Progreso reúne el 89% de la población laboral.

Principio 4

Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Nuestra visión

Consciente que el trabajo debe realizarse libremente y que los empleados deben poder retirarse cuando lo deseen, Cementos Progreso condena el trabajo forzoso u obligatorio.

Nuestra práctica

Cementos Progreso respeta escrupulosamente, tal como lo comprueba el COVEC, su normativa interna y su adhesión a los instrumentos internacionales sus nombrados, el derecho de las personas a no ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5

Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Nuestra visión

Reconociendo que el trabajo infantil:

- Ha tenido lugar en casi todo el mundo y, actualmente, sigue siendo un problema importante en muchos países en desarrollo,
- Existe debido a las presiones de la pobreza y la falta de desarrollo, pero también es una consecuencia de la explotación,
- Priva a los niños de su infancia y de su dignidad,
- Conduce a muchos de los niños a trabajar numerosas horas por salarios muy bajos o nulos y en condiciones dañinas para su salud y su desarrollo físico y mental y que les niega una educación.

Cementos Progreso respeta y persigue apoyar los derechos del niño en todas sus esferas de influencia, a fin de proteger su dignidad, su desarrollo, permitirles acceder a la educación y tener la oportunidad de un futuro digno.

Nuestra práctica

Por medio de su normativa interna, del COVEC, Reglamento Interno de Trabajo, y prácticas de gestión, Cementos Progreso se ha comprometido a:

- Cumplir escrupulosamente la legislación laboral vigente, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral en materia de trabajo infantil.
- Velar para que en todas sus actividades y operaciones se respeten los derechos del niño.
- No hacer uso de trabajo infantil para lo cual **verifica** que todos sus colaboradores superan la edad mínima para trabajar.

Por medio de su aporte al desarrollo de las comunidades aledañas a sus operaciones, principalmente en temas de educación, de construcción o reconstrucción del tejido social, combate a la pobreza y empleo o empresarialidad, Cementos Progreso contribuye al

desarrollo social, a la reducción de los riesgos de violación de los derechos humanos de niños y niñas y a la abolición del trabajo infantil.

Gracias a la inclusión en los contratos con sus proveedores y en las órdenes de compra de cláusulas que prohíben el trabajo infantil y asegura el respeto de los derechos de los niños, Cementos Progreso juega un papel de líder multiplicador con estas partes interesadas.

Nuestros resultados en 2016

Los contratos con los proveedores incluyen cláusulas de respeto a los derechos de los niños.

Nuestras proyecciones a futuro

Se prevé apoyar la prohibición del trabajo infantil con nuestros clientes, en especial en nuestra franquicia ConstruRed.

Principio 6

Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

Nuestra visión

Cementos Progreso se adhiere a la siguiente definición sobre discriminación en el empleo y ocupación: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación. La discriminación puede afectar a los sectores raciales, de género, de religión, de opinión política, nacionalidad o extracto social. Por supuesto, las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación".

Cementos Progreso no tolera la discriminación en sus operaciones.

Nuestra práctica

La Constitución Política de la República de Guatemala considera nuestra Nación como una sola, a la vez que caracteriza nuestro país como multiétnico, multicultural y plurilingüe. En consecuencia la política de empleo de Cementos Progreso:

- respeta la diversidad étnica, propicia la igualdad de oportunidades y de trato y no permite que tengan cabida actitudes discriminatorias por ninguna razón, excepto cuando se justifique por razones intrínsecas a los requerimientos de ciertos trabajos específicos. Fuera de la excepción anterior, las discriminaciones no son toleradas;

- dispone seleccionar los empleados con base en su capacidad de realizar el trabajo;
- respeta la equidad de género, se abre a otras nacionalidades y favorece el acceso de la población local a los niveles gerenciales.

Nuestros avances en 2016

- 100% del proceso de reclutamiento y selección ilustra, por medio de la transparencia de su desarrollo, la no discriminación.
- Participación femenina en ligero aumento en relación con los años anteriores.
- A nivel de la Junta Directiva la mujeres participan en un 7,7 %; a nivel del Comité gerencial N-1 en un 0,0%; y del Comité gerencial N-2 en un 27.5 %. Estos porcentajes presentan una tendencia creciente de participación femenina.

Nuestra proyección a futuro

Seguir con un mayor reclutamiento de gerentes jóvenes y femeninos que desarrollarán puestos de mayor responsabilidad en el futuro y representarán un porcentaje más alto del sector gerencial.

En materia de normas laborales, se perseguirá seguir con lo descrito antes dentro de una perspectiva de mejora continua: apoyar el acceso de un porcentaje mayor de mujeres a nivel gerencial, reducir el número de incidentes laborales con suspensión y sin suspensión, reducir los incidentes que causen daños a la propiedad.

También se continuará y extenderá la formación en derechos humanos a todos nuestros colaboradores como mecanismo de promoción pero también de prevención.

Medio Ambiente

Nuestra visión

La protección del medio ambiente caracteriza nuestra compañía y la gestión ambiental de nuestras actividades es un compromiso ético ante las generaciones actuales y futuras.

Este compromiso descansa sobre el COVEC, nuestro Código de Valores, Ética y Conducta, y en especial sobre los valores de “compromiso con la sostenibilidad de la empresa”, “Comportamiento ético”, “Liderazgo genuino” y de “solidaridad” con todas las partes interesadas y las generaciones futuras. Estos valores nos llevan a:

- Estar convencidos que nuestras operaciones y actividades serán sostenibles en la medida que seamos responsables con nuestro entorno,
- Comprometernos a proteger nuestro entorno para las generaciones actuales y futuras,
- Cumplir la normativa ambiental nacional y normas internacionales apoyándose en guías específicas como la del IFC para asegurar la mejora continua de nuestro desempeño,
- Realizar evaluación y monitoreo de nuestros impactos ambientales dentro de una **perspectiva preventiva** a fin de gestionar la reducción del riesgo ambiental
- Favorecer el eco desarrollo,
- Llevar nuestra responsabilidad ambiental más allá de los límites convencionales de nuestras actividades industriales y comerciales por medio de iniciativas de protección de cuencas o de iniciativas como por ejemplo la de “protección de bosques y fuentes de agua”.

Estos compromisos se alinean sobre los principios 7, 8 y 9 del Pacto Global de las Naciones Unidas y fueron incorporados a nuestra Política de Gestión, revisada en 2015, y alineada sobre nuestras prioridades estratégicas que persiguen la protección ambiental sostenible.

Para lograr este objetivo de protección ambiental sostenible desarrollamos esfuerzos continuos, alineados sobre las disposiciones de la legislación nacional, la Política Ambiental Corporativa, la estrategia ambiental, el nuevo sistema de gestión ambiental corporativo y sobre estrategias de clase mundial como los Principios del Ecuador, las normas técnicas de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y los convenios ratificados por Guatemala.

Nuestra práctica: Sistema de Gestión Ambiental.

El Sistema de Gestión Ambiental descansa sobre cuatro ejes auditables, dos preventivos (Gestión Legal Ambiental y Gestión de Riesgo Ambiental) y otros dos: uno proactivo (Gestión de Incidentes) y otro estratégico, a implementar en 2017/18 (Gestión del Eco-desarrollo).

Los ejes preventivos corresponden a un ciclo donde todas las acciones se planifican con anticipación, en una perspectiva predictiva de los hechos o riesgos que puedan afectar al medio.

- La Gestión Legal Ambiental es la base del desarrollo de los proyectos. En Cementos Progreso cumplimos con el marco jurídico ambiental nacional aplicable: realización del Estudio de Impacto Ambiental antes del inicio de los proyectos, obtención de

licencia ambiental, fianzas, licencias de construcción, del INAB, del CONAP y otras; elaboración y ejecución del Plan de Gestión Ambiental consecuente al estudio de impacto ambiental (**PGA**). Este plan incluye el respeto a la ley nacional, a las acciones y los monitoreos ambientales prescritos y el no sobrepasar los valores máximos establecidos en las normativas; incluye también compromisos voluntarios relativos a normativas internacionales y ciertas acciones que se vuelven, por su suscripción, obligatorios y sujetos a sanciones si no son respetados. Finalmente el Plan Operativo Ambiental (**POA**), interno y anual, detalla las acciones que permiten el cumplimiento del Plan de Gestión Ambiental. Evidentemente este eje tiene una perspectiva preventiva.

- La Gestión del Riesgo Ambiental es fundamentada en conocer las amenazas y mitigar las vulnerabilidades para reducir el riesgo más allá de la gestión legal ambiental. Surge por la constatación de riesgos, por medio de inspecciones y /o expresiones, que nos empuja a ejercer más monitoreos que los previstos legalmente; a hacer frente a un riesgo inesperado o a prevenir la persistencia de factores de riesgos. La Gestión de Riesgo Ambiental descansa sobre un plan de gestión ambiental (**PPR**) y es también eminentemente preventiva.

Los ejes proactivo y estratégico corresponden a ciclos con los mismos nombres y van también más allá del cumplimiento de la normativa legal vigente en el país.

- La gestión de incidentes asegura aportar soluciones a incidentes ambientales y su seguimiento. Una vez resuelto un incidente, la gestión de los factores de riesgo correspondientes se incluye en la Gestión del Riesgo Ambiental.
- La Gestión de eco desarrollo inició en 2010 con la primera evaluación de la huella de carbono. Sin embargo la implementación sistematizada de todas las variables de este eje inició en 2014 y tomará varios años por la necesidad de adecuación de los sistemas técnicos, construcción de los indicadores correspondientes y capacitación del personal. Se busca generar indicadores que proporcionen datos globales sobre la gestión de los recursos naturales, de los desechos, residuos, vertidos, emisiones, la protección de la biodiversidad y ecosistemas; que permiten tomar decisiones para la optimización de estos recursos en una perspectiva de eco eficiencia y substituir insumos no renovables por recursos renovables; que permiten minimizar las huellas y proteger la biodiversidad.

Al final del 2015 y en 2016 elaboramos un Sistema Estratégico de Gestión Ambiental (**SEGA**) que incluye los tres primeros ejes; se iniciará su implementación en 2017 y se dejará para el 2018/19 la inclusión del cuarto, el eje estratégico (la gestión del eco -desarrollo). Este sistema será digitalizado a fin de permitir a los coordinadores ambientales de todas las

Unidades de Negocio seguir permanentemente su gestión, alimentando periódicamente el sistema con los datos requeridos. A nivel gerencial se podrá seguir la ejecución del POA, del PPR, de los incidentes ambientales y de los ecos indicadores.

Principio 7

Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

Nuestra visión

En Cementos Progreso estamos alineados con la Declaración de Río: "para lograr un desarrollo sostenible, la protección ambiental debe formar una parte integral del proceso de desarrollo y no debe ser considerado un tema aislado [...] Para proteger al medio ambiente, los métodos preventivos deben aplicarse...".

Desde una perspectiva empresarial, es más efectivo, en cuanto a costos, llevar a cabo una acción temprana para garantizar que no se presente el daño ambiental irreversible.

Por estas varias razones Progreso dispone de un Sistema de Gestión Ambiental eminentemente preventivo como ha sido expuesto.

Nuestra práctica

Dos de los pilares de nuestro Sistema de Gestión Ambiental son preventivos, el de gestión legal y el de gestión del riego, y siguen los términos de referencia de la autoridad nacional y los principios aceptados por el Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible para nuestra industria.

El objetivo último de la gestión legal ambiental es de prevenir el riesgo; como el riesgo surge de una combinación de vulnerabilidades y de amenazas, nuestro primer paso siempre es, como lo recomienda la ley ambiental nacional, el Estudio de Impacto Ambiental. Este se realiza desde las primeras etapas de planificación de nuestros proyectos, antes de implementarlos y define las condiciones ambientales iniciales. Se somete a aprobación del Ministerio de Medio Ambiente. Posteriormente y a lo largo de la vida de nuestros proyectos, seguimos evaluando y monitoreando las variables ambientales más significativas como la calidad del aire, el nivel de ruido, los caudales de nuestras fuentes de agua, el estado de las escorrentías, de los taludes, nuestros vertidos y la calidad del agua, el impacto de nuestros residuos o desechos. Estas acciones son incluidas en el PGA además de las que corresponden a nuestros compromisos voluntarios. Este seguimiento permite prevenir o

mitigar los factores de riesgos de contaminación, de incidentes ambientales y tomar las medidas correspondientes. Finalmente evaluamos los resultados de estas acciones.

Nuestra proyección a futuro

Con la elaboración del Sistema Estratégico de Gestión Ambiental (**SEGA**), que se prevé terminar en 2018 e implementar en 2018-2019, se podrá dar mejor seguimiento a la gestión legal, al POA, a la gestión de riesgo y al PPR, reforzando por ende el carácter preventivo de nuestra gestión.

Principio 8

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Nuestra visión

La Cumbre de la Tierra en 1992 definió la responsabilidad ambiental para las empresas como "el manejo responsable y ético de los procesos y los productos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales. Para llegar a este fin, las empresas y las industrias deben incrementar su autorregulación, guiada por códigos, leyes e iniciativas adecuadas en las que se integren todos los elementos del planeamiento de las empresas y la toma de decisiones, además de una apertura y un diálogo con los empleados y el público en general"; y una forma de demostrar el compromiso de las empresas es adoptar métodos responsables para solucionar los problemas ambientales.

Nuestra práctica

La Planta San Miguel de Cementos Progreso mantiene la certificación en la norma ISO 14001:

- Cumpliendo con la gestión legal ambiental,
- Aplicando métodos preventivos,
- Persiguiendo el eco desarrollo ,
- Adoptando paulatinamente las mismas regulaciones operativas en todas sus Unidades de Negocio ,
- Generando una conciencia ambiental dentro de la compañía,
- Midiendo anualmente su huella de CO2 en 100% de sus unidades de negocio,
- Protegiendo la biodiversidad cerca de sus operaciones y reforestando,
- Asociando las comunidades locales a los proyectos que se deciden de forma participativa tomando en cuenta sus puntos de vista y necesidades ,
- Educando a las comunidades en protección de la biodiversidad y reforestación.

Nuestros avances en 2016

- Definición de una visión más estratégica,
- Mejora del Sistema de Gestión Ambiental,
- Mejora del informe de huella de carbono con inclusión de indicadores para la toma de decisiones estratégicas,
- Mantener nuestra huella de carbono por toneladas de cemento dentro de las más bajas del mundo,
- Ahorro en combustibles fósiles de 12,278 toneladas de petcoke, debido a mejoras en los procesos de producción y a la utilización de combustibles alternos,
- Siembra de 922,329 árboles en 2016,
- Captura por reforestación de 9,367 toneladas de CO₂,
- Aumento significativo de la inversión ambiental.

Nuestra proyección a futuro

El Sistema Estratégico de Gestión Ambiental (**SEGA**) permitirá ejercer un mejor control sobre los ecos indicadores, permitiendo fijar objetivos más concretos y medibles a reducir en el mediano y largo plazo, lo que facilitará una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Nuestra visión

Cementos Progreso busca fomentar a largo plazo la adopción, desarrollo y difusión de tecnologías más inofensivas o respetuosas posible para el medio ambiente.

Son tecnologías que "protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de modo más sostenible, reciclan sus productos y desperdicios y desechan los desperdicios residuales de forma más aceptable que aquellas tecnologías a las que ahora sustituyen. Las tecnologías inofensivas para el medio ambiente son un sistema en conjunto que incluye capacitación, procedimientos, bienes, servicios y equipo, así como procesos de organización y administrativos".

Nuestra práctica

Cementos Progreso, consciente de su responsabilidad ambiental, adecúa permanentemente su proceso de producción a tecnologías modernas más respetuosas del medio ambiente. Tal es el caso en la construcción de la nueva planta de cemento y cal San Gabriel, en San Juan Sacatepéquez. Los filtros a instalar son los más modernos y protectores

disponibles en el mercado. Se inició la construcción de un reservorio para reciclar las aguas pluviales que suplirán las necesidades de la planta cuatro meses al año.

Nuestro proceso de producción utiliza, desde hace muchos años, una fórmula de fabricación de cemento que incluye 40% de puzolana. Esto permite reducir nuestro consumo de combustibles fósiles y nuestras emisiones de CO2.

Reciclamos nuestros residuos: las llantas, tambos plásticos, papel y cartón, astillas de madera de nuestros bosques; los utilizamos como fuentes de energía en los hornos permitiendo un ahorro de recursos naturales y reduciendo la contaminación.

Medio ambiente, nuestra proyección a futuro

Cementos Progreso tiene como objetivos para el 2017-2020:

- Seguir reestructurando su departamento de gestión ambiental y transformarlo en un departamento corporativo de auditoría ambiental con la responsabilidad de capacitar cada unidad de negocio y apoyar y controlar su desarrollo ambiental;
- Elaborar un esquema de indicadores medioambientales homogenizados para todas las unidades de negocio a fin de que compartan la misma visión, estrategia ambiental, procesos e indicadores homogéneos.
- Continuar a amplificar la conciencia ambiental dentro del grupo;
- Ampliar su responsabilidad ambiental:
 - enfatizando la eco eficiencia e impactos correspondientes sobre los recursos naturales,
 - identificando oportunidades para seguir reduciendo la huella de carbono,
 - adecuando los circuitos hídricos para mejorar nuestra huella hídrica,
 - sistematizando la gestión de residuos, de desperdicios, el control de los derrames accidentales,
 - formalizando el sistema de gestión de nuestra protección de la biodiversidad,
 - Desarrollando planes de reconversión de canteras.
- Apoyarse en tecnologías y procesos los más respetuosos posibles del medio ambiente
- Garantizar a futuro una cadena de abastecimiento responsable con el medioambiente, aplicando el proceso de gestión integral de proveedores.

Anticorrupción

Principio 10

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Este principio compromete a los participantes del Pacto Global a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción; también a desarrollar políticas y programas para abordar el tema de la corrupción. Desafía a que las empresas se unan a los gobiernos, a las agencias de Naciones Unidas y a la sociedad civil para crear una economía global más transparente y libre de corrupción.

Nuestra visión

Guatemala forma parte de los países donde la corrupción sigue siendo un flagelo de larga tradición. Nosotros abordamos este grave problema en nuestro Código de Valores, Ética y Conducta (COVEC), para aportar soluciones a un riesgo real para nuestras unidades de negocio.

El COVEC defiende el respeto de la ley y rechaza la corrupción en todas sus formas (comportamiento ético, párrafo A.2.4 transparencia inciso b.2) y asegura que el 100% de nuestros colaboradores, al recibir entrenamiento sobre sus temas, reciba también entrenamiento sobre la lucha contra la corrupción. Mostramos nuestra postura a todos nuestros grupos de interés, especialmente nuestra cadena de valor, quienes reciben copia del COVEC y nos esforzamos en prevenir incidentes de corrupción.

Nuestra práctica

Hemos creado en 2009 el Departamento de Cumplimiento del COVEC llevado por el Oficial de Cumplimiento; éste recibe, da seguimiento y resuelve las quejas y notificaciones en cuanto a incumplimiento y violación de la ley o de nuestras normas, pero también de actitudes que destacan la excelencia en el respeto de nuestros valores. Estas notificaciones pueden hacerse de forma anónima por medio de los buzones, la línea telefónica de ayuda, correo electrónico o directamente con el Oficial de Cumplimiento. Este investiga y analiza el caso; lo resuelve si es un caso de bajo impacto; lo presenta al Comité COVEC por su evaluación y resolución si se trata de un caso de medio o alto impacto; o lo presenta al Comité de Riesgo y Cumplimiento, que incluye miembros de la Junta Directiva y del departamento legal, si es un caso especialmente sensitivo y de alto impacto. Una vez resuelto, el oficial de cumplimiento informa el denunciante de la resolución aportada al caso.

Una práctica de corrupción debe ser objeto de una denuncia al jefe inmediato o directamente al Oficial de Cumplimiento del COVEC. Quien incumple es sometido a las sanciones previstas por el Código (punto 2.5), por el manual de Políticas y Procedimientos del COVEC (punto 7) y por el Reglamento Interno de trabajo.

Disponemos también de un programa de auditoría interna (*Enterprise Risk Management*) que analiza todos los procesos basados en riesgos; dentro de estos se incluyen los riesgos de corrupción y este programa se aplica anualmente al 100% de las unidades de negocio.

Avances en 2016

No hubo denuncias de esta naturaleza en 2016. Esto confirma nuestros valores y destaca el papel preventivo del entrenamiento recibido.

Ethispher Institute, centro de investigación que promueve la práctica de la ética empresarial, nombró nuevamente a Cementos Progreso como una de las empresas más éticas del mundo. (<http://worldsmoethicalcompanies.ethisphere.com/>)