



REPORTE DE PROGRESO 2017

 **Prodac**

@ BEKAERT

1 GENERALIDADES

- 1.1 Nosotros
- 1.2 Misión
- 1.3 Visión
- 1.4 Valores corporativos
- 1.5 Política del sistema integrado de gestión
- 1.6 Nueva planta PRODICOM

2 NUESTRO NEGOCIO

- 2.1 Innovación en la gestión comercial: BCE

3 NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

- 3.1 Seguridad
 - 3.1.1 Prevención a enfermedades ocupacionales
- 3.2 Salud y bienestar
 - 3.2.1 Kallpay
 - 3.2.2 Protección de la familia
- 3.3 Comunicación con colaboradores
- 3.5 Cumplimiento regulaciones laborales
- 3.6 Participación de los colaboradores en la gestión de la empresa
- 3.7 Reconocimiento al colaborador
- 3.8 Apoyo a la comunidad

4 DERECHOS LABORALES

- 4.1 Sindicato

5 ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

6 EQUIDAD

7 MEDIO AMBIENTE

- 7.1 Sistema de gestión ambiental
- 7.2 Sensibilización del medio ambiente
- 7.3 Tecnologías respetuosas
 - 7.3.1 Línea libre de plomo
 - 7.3.2 Planta de tratamiento de aguas residuales
 - 7.3.3 Bekaert Manufacturing System (BMS)

8 ANTICORRUPCIÓN



MENSAJE DEL GERENTE GENERAL



MANUEL GALLOFRÉ

Con especial aprecio a nuestros grupos de interés hemos preparado este reporte de sostenibilidad en un año de cambios significativos para la empresa. Ha sido un periodo complejo y de arduo trabajo, en el cual reafirmamos nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de manera transparente y oportuna.

El contexto nacional e internacional del 2017 impactó en nuestra producción y ventas, significando cambios relevantes en cuanto a recursos humanos, adquisición de equipos/maquinarias y direccionamiento de nuestras estrategias comerciales. Ante una economía retraída en el país por factores desde climatológicos hasta políticos, en Prodac nos vimos en la necesidad de replegar nuestros esfuerzos por mantener nuestra calidad y competitividad en el mercado.

Proyectos de mejora continua como BMS (Bekaert Manufacturing System) y BCE (Bekaert Customer Excellence) nos han permitido reinventarnos y rediseñar muchos de nuestros procesos productivos y comerciales ofreciendo soluciones más eficientes, eliminando despilfarros, y satisfaciendo las expectativas de nuestros clientes.

Este informe representa el esfuerzo continuo que hacemos por acercarnos a nuestros clientes externos e internos, ofreciendo productos y servicios de calidad; y velando por el bienestar de nuestros colaboradores, pese a un contexto de cambios y reestructuración que la compañía ha afrontado.

Sabemos que en el 2018 nos aguardan muchos desafíos, pero con el esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores y el compromiso de nuestros líderes, podremos superarlos y continuar el camino hacia un Prodac de clase mundial.



1

GENERALIDADES

1.1 NOSOTROS

Somos una empresa dedicada a la **fabricación y comercialización de productos de alambre**, derivados y afines desde 1994. Nuestra planta se encuentra ubicada en el Callao, Perú; emplea alrededor de 575 colaboradores en un área de 100 mil m² y una capacidad de 200 mil toneladas. Atendemos mercados nacionales y de exportación. Contamos con 5 oficinas comerciales en el interior del país y desde mayo del 2016 somos la primera planta en Latinoamérica libre de plomo en su proceso productivo. Producimos y comercializamos alambres de acero y derivados a sectores como el de Construcción, Agricultura, Minería, Infraestructura e Industrial, con una amplia gama de productos, tales como gaviones, mallas, alambre de púas, clavos y alambre galvanizado; también producimos NAV's (Negocios de Alto Valor) como jaulas para gallinas, jaulas para cuyes, parihuelas

de acero, funiculares para plátanos, arcos de acero para viñedos, soluciones de techos aligerados, gaviones reforzados.

En el 2017 contamos con el 41% de participación en el mercado y con presencia activa en más 45 países en Sudamérica, Centro América, El Caribe, América del Norte, Europa y Oceanía. Nuestro socio estratégico, **el Grupo Bekaert**, es el líder mundial tecnológico en soluciones avanzadas para la transformación y revestimiento del metal, a su vez es el mayor fabricante mundial de productos elaborados de alambre de acero. Fundado en 1880 y con sede central en Bélgica, Bekaert cuenta con clientes en más de 120 países y tiene 30,000 empleados a nivel mundial, generando 4.8 billones de euros del total de las ventas anuales.



1.2 MISIÓN

Somos una empresa que de forma consistente con su código de conducta, satisface necesidades en el negocio de alambres, de productos contenidos en soluciones con alambres, y en negocios derivados y afines.

1.3 VISIÓN

Nuestra visión reafirma nuestro compromiso con la satisfacción de nuestros clientes y con el desarrollo de nuestros colaboradores, por lo que comprende cuatro pilares que han sido compartidos a toda la empresa con la finalidad de generar compromiso entre el personal:





1.4 VALORES CORPORATIVOS

Orientación al cliente

Los clientes son nuestra razón de ser, y buscamos establecer con ellos relaciones sólidas y duraderas. Los acompañamos en sus emprendimientos y perseguimos que estén satisfechos con nuestra propuesta de valor.

Respeto por las personas y su entorno

Promovemos la diversidad y buscamos construir y mantener relaciones con las distintas comunidades de nuestro entorno. Desarrollamos nuestras actividades de manera responsable, poniendo énfasis en el cuidado del ambiente y en el cuidado de la integridad física y emocional de quienes la realizan.

Actuar con integridad

Estamos comprometidos con el accionar serio y ejemplar de todas nuestras actividades, respetando todos los requerimientos del marco legal vigente en donde operemos. Somos consistentes con nuestros ofrecimientos y los cumplimos a cabalidad.

Gestionar de manera irreprimible el cambio

Vivimos comprometidos en enfrentar sin desmayo los cambios que el entorno nos presenta. Lo hacemos aprendiendo juntos, con esfuerzo, creatividad, búsqueda de la mejora continua e innovación.

1.5 POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Somos una empresa que considera a sus clientes, trabajadores, proveedores, accionistas, ambiente y comunidad, como factores fundamentales para su desarrollo sostenible; garantizando además, la participación y consulta activa de nuestros colaboradores en todos los elementos del sistema de gestión.

Estamos comprometidos con entregar nuestros productos y servicios con calidad, a fin de satisfacer a nuestros clientes externos e internos; cumpliendo con la legislación y requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo y de los compromisos que suscriba la organización aplicables en temas ambientales y de responsabilidad social.

Promovemos el uso racional de la energía y los recursos, desarrollando una cultura de interdependencia, trabajando sobre la prevención de la contaminación del medio ambiente, de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, daños a los activos, además de promover estilos de vida saludables trabajando sobre la base de innovación, mejora continua del desempeño de nuestro sistema integrado de gestión, como elementos vitales para nuestro crecimiento sostenido y rentable.



1.6 NUEVA PLANTA PRODICOM

Pensando en la comodidad de nuestros colaboradores y atendiendo a las demanda del mercado, **Prodicom**, dedicada a la comercialización y distribución de productos ferreteros y agropecuarios, inaugura el 23 de mayo del presente año su primer centro de distribución en Huachipa, con un área de 6,600 metros cuadrados. El gerente general, Sr. Daniel Masías señaló que con este nuevo Centro de Distribución se busca atender de manera más eficiente a nuestros clientes y además, consolidar el crecimiento a nivel nacional.

El acto inaugural se ha realizado en presencia de los directores y accionistas de la empresa, el Vicario Monseñor Jorge Escocia, de la misma manera con proveedores y colaboradores de Prodicom.



Con la inauguración del nuestro primer Centro de Distribución ubicado en Huachipa, damos inicio a una etapa de expansión y consolidación de nuestras actividades comerciales, buscando siempre el desarrollo económico de nuestros mercados.

Daniel Masías



2

NUESTRO NEGOCIO

2.1 INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN COMERCIAL: BCE

Frente al contexto del mercado cambiante y el fuerte desconocimiento que hay sobre este en su real dimensión, nace el proyecto Bekaert Customer Excellence (BCE). Un proyecto que revoluciona nuestra forma de trabajar llevándonos a la excelencia comercial. Hay todo un equipo preparado de personas que lidera el proyecto, por lo que toda la fuerza comercial está involucrada.

Con esto se busca que haya una fuerza de ventas más preparada y gestionar con mayor eficiencia los recursos para así eliminar despilfarros. El objetivo para el 2017 es asegurar el cumplimiento del SGE (margen bruto). A continuación, se exponen las actividades más resaltantes.

BCE son las siglas en inglés de Bekaert Customer Excellence, Programa de excelencia comercial enfocado en conducir al cliente al corazón de nuestro negocio, impulsando una relación ganar-ganar en el que crezcamos todos.



CUADRO 1: Actividades importantes

A nivel estratégico

Cambio de mindset en el equipo comercial:

- De trabajar con foco toneladas hacia captura de margen
- Entendimiento de identificación de potencial de mercado y priorización de negocios por cada segmento (4 workstream)

A nivel metodológico

- Más de 200 horas de entrenamiento interno de "SME" (expertos en la materia BCE a nivel global), en los siguientes tópicos: **(1)** inteligencia de mercado, **(2)** metodología account planning - identificación de pipeline de proyectos (segmento minería y building) y **(3)** organización y personas.
- 25 horas de entrenamiento externo sobre definición de perfiles y competencias hacia la fuerza de ventas.

En una coyuntura compleja de mercado y crecimiento del país, Prodac está convencida de que una nueva forma de trabajar más estructurada y enfocada, permitirá capturar y generar mayor valor del mercado y así cumplir con el objetivo establecido en el plan estratégico.

El desafío ahora es consolidar esta nueva forma de trabajar con la colaboración entre áreas comerciales y la participación del equipo de Talento Humano, en un proceso dinámico y de mejora continua.





3

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Hemos declarado en forma clara y precisa nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia; por ello, contamos con un Código de Ética y un Reglamento Interno de Trabajo.

3.1 SEGURIDAD

En Prodac respetamos los derechos humanos de todas las personas dentro y fuera de la organización. Como empresa contamos con proyectos orientados a salvaguardar y fortalecer los derechos humanos de nuestros colaboradores actuales y futuros.

Asimismo, estamos alineados con la política de seguridad, salud y medio ambiente de nuestro socio estratégico Bekaert, manteniendo lo más altos estándares de seguridad y salud respectivamente. Esto contribuye de manera significativa a mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros colaboradores. Para ello, contamos con un Departamento de Seguridad, Seguridad Patrimonial y Salud Ocupacional abocado a velar por el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud dentro de la compañía.

Como empresa nos encontramos comprometido al cumplimiento de la ley peruana 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y D.S. 005- 2012 Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas normas son constantemente fiscalizadas desde el 2013 por las autoridades respectivas a fin de garantizar su cumplimiento.

Asimismo, contamos además con la certificación OSHAS 18001:2007 que respalda nuestro cumplimiento con la legislación nacional, procedimientos de trabajo seguro y estándares de seguridad y salud aplicados a la fabricación de nuestros productos, los cuales nos permiten gestionar los riesgos del entorno de trabajo para nuestros empleados, clientes, comunidad y visitantes. Nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión considera a la seguridad como un factor fundamental para la gestión de la organización; por ello, contamos con el liderazgo de un comité conformado por el personal de Prodac:

a) Comité Paritario de Seguridad

Conformado por 8 miembros titulares y 8 suplentes. Estos miembros son elegidos mediante votación, en la cual participan todos los colaboradores. Este comité busca promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo; las reuniones son mensuales y requieren como mínimo contar con la mitad más uno del total de miembros para sesionar.

En este contexto, el enfoque de seguridad de Prodac es un enfoque preventivo, trabajamos en la concientización de nuestros colaboradores mediante diferentes mecanismos como:



Charlas sobre seguridad

Conversaciones diarias de aproximadamente 20 minutos abocadas a reforzar comportamientos seguros y desincentivar aquellos inseguros.



Abordaje de seguridad (BOP):

Se capacita a los colaboradores de la organización para que aborden a otro colaborador cuando ven un comportamiento riesgoso para su seguridad o la de otros.



Tarjetas amarillas:

Herramienta preventiva que busca implantar en nuestros colaboradores una cultura interdependiente en seguridad, a través del reporte de condiciones y actos inseguros.



Programa de guardas:

Se realizó la identificación de partes en movimiento de máquinas que estaban expuestas. Luego, se colocaron estructuras que impedían el acceso del trabajador a estas partes en movimiento.



SEA (Stop, Evalúa, Adapta):

Es una herramienta de seguridad que se usa para la prevención de accidentes, la cual ayuda al trabajador a realizar una evaluación de riesgo personal. Esta herramienta se aplica antes de realizar cualquier actividad.



ODA (Observa, Dialoga, Agradece):

Es una herramienta de seguridad que se usa para la prevención de accidentes. Consiste en hacer un abordaje a un compañero para dialogar sobre una condición o acto que esté poniendo en riesgo su vida o la de otros.





Formación de Brigadistas:

El personal de la empresa se forma en grupos que se especializan en las diversas tareas de prevención, preparación y respuesta frente a una emergencia. Este personal es previamente seleccionado y capacitado. Se capacita en temas como lucha contra incendios, evacuación y rescate, primeros auxilios y manejo de materiales peligrosos.



Simulacros:

Simulaciones de eventos de riesgos, tales como incendios, sismos, tsunamis y derrame de productos químicos. Se realizan ejercicios de preparación frente a una ocurrencia real del evento. Participan todas las personas que se encuentran dentro de nuestras instalaciones.





Capacitaciones en seguridad:

Sesiones de preparación a los colaboradores y contratistas sobre temas relacionados a los principales riesgos del personal en materia de seguridad y salud, cuidado del medio ambiente y respuesta ante emergencias.



CUADRO 2:
Herramientas preventivas en seguridad

| MECANISMO | INDICADORES 2016 | INDICADORES 2017 |
|-----------------------------------|------------------|------------------|
| Tarjetas amarillas | 532 | 946 |
| Charlas de seguridad | - | 11232 |
| Bekaert Observation Program (BOP) | 1097 | 556 |
| Formación Brigadistas | 30 | 41 |
| Simulacros | 51 | 4 |
| Capacitación en seguridad | 20 | 21 |
| ODA | - | 1111 |

En el cuadro se puede visualizar que la gestión de prevención en seguridad ha demostrado avance en el registro de tarjetas amarillas respecto del año 2016. Es así que al cierre del 2017 los principales indicadores de seguridad fueron:



CUADRO 3:
Indicadores de seguridad y salud

| DESCRIPCIÓN | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|------|------|
| Accidentes | 11 | 14 |
| Días perdidos | 374 | 184 |
| Tasa de enfermedades profesionales | 0 | 0 |
| Víctimas mortales | 0 | 1 |

Asimismo, durante el 2017 hemos realizado dos campañas importantes en cuestión de Seguridad:

a) Campaña Fortaleciendo la herramienta ODA:

Hemos lanzado la nueva herramienta de seguridad ODA (Observa, Dialoga y Agradece). Una herramienta que se realiza entre compañeros y nos permite trabajar más seguros. El objetivo principal es promover la cultura interdependiente entre todos nuestros colaboradores: me cuido, te cuido y nos cuidamos.



b) Campaña cuidado de manos:

En Prodac se ha registrado que la mayor cantidad de lesiones por accidentes de trabajo son en manos; por ello, trabajamos arduamente y con especial énfasis en las campañas de cuidado de manos. Entre las actividades que realizamos se encuentran las capacitaciones, las señaléticas de las máquinas en planta, la promoción de la herramienta ODA y el SEA enfocado en manos. Las campañas buscan visibilizar y fomentar el cuidado de manos considerando aspectos conductuales y las condiciones de trabajo (infraestructura y maquinaria).

3.1.1 Prevención de enfermedades ocupacionales

Respecto a enfermedades ocupacionales que tienen un potencial de riesgo en nuestra población laboral tenemos: la hipoacusia, los trastornos músculo esqueléticos causados por actividades repetitivas y las enfermedades relacionadas al trabajo que se realizan en las tinas de plomo, las cuales solo se han considerado hasta mayo del 2016 cuando se dejó de trabajar con plomo.



CUADRO 4:
Actividades preventivas de enfermedades ocupacionales

| ENFERMEDAD OCUPACIONAL | DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES | INDICADORES 2016 | INDICADORES 2017 |
|-------------------------------|--|------------------|------------------|
| Hipoacusia | Identificamos las áreas donde los niveles de ruido pasan el límite permisible y protegemos a aquellos colaboradores expuestos con equipo de protección auditiva. Realizamos inspecciones y notificaciones a dichas áreas, sobre el uso de equipos de protección auditiva. Realizamos audiometrías periódicas al grupo de trabajadores de riesgo con la finalidad de conocer si es necesario aplicar controles como rotación de área, rotación de puesto de trabajo o si se requiere implementar controles de ingeniería en la fuente de ruido. | 52 casos | 46 casos |
| Trastorno músculo esquelético | Contamos con un programa de prevención de trastornos músculo esquelético para el cual cuenta con un registro de seguimiento de pacientes con dolencias músculo esqueléticas, estos pacientes son derivados según diagnóstico. Asimismo, periódicamente se realizan talleres de pausas activas a todas las áreas de la empresa. | 249 casos | 177 casos |

Adicionalmente, todos los meses en coordinación con Essalud, ofrecemos a nuestros colaboradores campañas de vacunación en nuestras instalaciones. Se ofrecen vacunas antitetánicas contra la hepatitis B e influenza. A continuación se puede observar en el siguiente cuadro que ha habido un aumento significativo de vacunas en el año 2017 en comparación al 2016.



CUADRO 5:
Campaña y programas de prevención de enfermedades

| CAMPAÑA/ PROGRAMA | INDICADOR | RECEPTORES | |
|--------------------------------------|-------------------------|------------|------|
| | | 2016 | 2017 |
| Campaña de vacunación de Hepatitis B | Nº de vacunas aplicadas | 117 | 148 |
| Campaña de vacunación de Tétano | Nº de vacunas aplicadas | 125 | 176 |
| Influenza | Nº de atenciones | 0 | 169 |

Por último, realizamos campañas de nutrición en coordinación con Essalud durante todo el año. Estas campañas incluyen evaluaciones médicas y de laboratorio para así descartar enfermedades metabólicas como la obesidad, dislipidemias, diabetes, mellitus, hipertensión arterial, entre otras. Luego de la identificación del problema el doctor a cargo procede a indicar el tratamiento requerido para luego realizar los controles posteriores respectivos.



3.2 SALUD Y BIENESTAR

3.2.1 Kallpay

Kallpay es nuestra cultura de salud y bienestar que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a través del cuidado de la mente y el cuerpo, **este tiene 4 ejes:**



Actividad física

Contamos con profesionales en entrenamiento físico así como con la infraestructura adecuada para que nuestros colaboradores y sus familias se ejerciten. Contamos con un gimnasio con máquinas de última generación y un campo deportivo de 4,400 m2. Además realizamos actividades de promoción de actividad física como campeonatos, maratones, caminatas, etc.

Rehabilitación física

Brindamos atención a los colaboradores y sus familias con lesiones osteo-musculares a cargo de un profesional en rehabilitación física.

Asesoría nutricional

Contamos con una profesional en nutrición que se encarga de concientizar a los colaboradores sobre la importancia de una alimentación saludable a través de atenciones individuales, campañas educativas y concursos.

Orientación psicológica

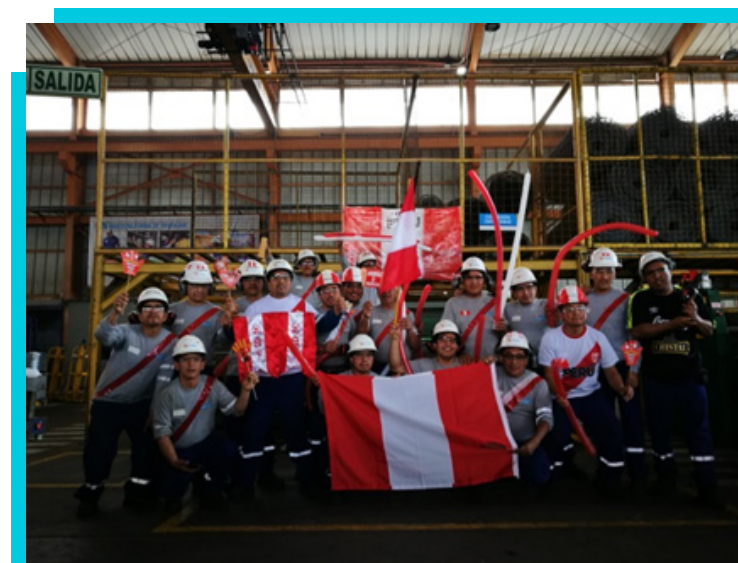
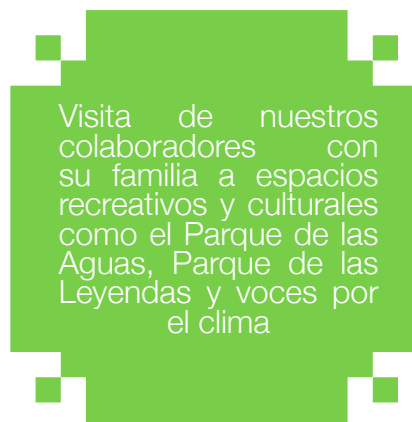
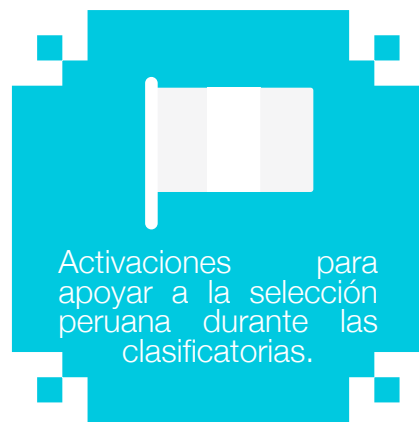
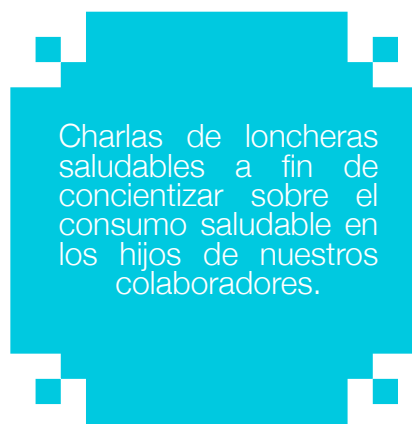
Desde fines del presente año se ha implementado la presencia de una psicóloga encargada de realizar consultas una vez por semana en las instalaciones de Prodac. Estas consultas van dirigidas tanto a nuestros colaboradores como a sus familiares.



Kallpay en el 2017 ha desplegado diversas actividades corporativas: campañas, competencias, días de esparcimiento, clases, talleres, entre otros; con el fin de poder integrar colaboradores y familiares en la Cultura Kallpay. Entre nuestras actividades destacaron:

a) Jornadas, talleres, charlas y clases

Uno de los objetivos principales de Kallpay es promover la cultura de vida saludable a través de actividades educativas y recreativas que integren tanto al colaborador como a su familia. A continuación las principales actividades realizadas durante el año:



b) Visita de empresas amigas

Todos los meses tenemos la visita de las empresas con las que tenemos convenio. Es así que este año nos visitaron las empresas Cineplanet, Lácteos Conga, Behappy, Biosunqu, la universidad Cesar Vallejo, la universidad Privada del Norte, Mifarma y Los Productores. Todas estas empresas vienen a las instalaciones de la empresa a ofrecer sus distintos productos con descuentos especiales para nuestros colaboradores.



c) Aniversario kallpay

Por los 4 años de creación de la cultura Kallpay se realizó la campaña de los buenos deseos. El nombre se debe a que todos nuestros colaboradores tienen deseos o sueños que les gustaría que se hagan realidad como lo es estar en la graduación de sus hijos o construir su casa. Por ello, Kallpay ayuda a que nuestros colaboradores puedan cumplir esos buenos deseos, brindándoles apoyo emocional mediante consejerías semanales y promoviendo la actividad física.



d) Campaña EsSalud

EsSalud visita nuestra planta con la finalidad de prevenir enfermedades no transmisibles como diabetes e hipertensión. El programa incluye un diagnóstico, atención y evaluación. En el diagnóstico se realizaron las evaluaciones de laboratorio y nutricionales a cargo de un médico y odontólogo a fin de poder detectar a los que son sindrometabólicos, estas personas tienen triglicéridos altos y sufren de obesidad. Se brindan charlas y al final del programa, se realizan premiaciones a los trabajadores que salen de este riesgo.



3.2.2 Protección de la familia

Impulsamos el bienestar de las familias de nuestros colaboradores mediante actividades que apuntan a mejorar la calidad de vida y la integración familiar.

a) Préstamos a colaboradores

Programa de préstamos para colaboradores que necesiten apoyo económico en vivienda, estudio o salud. Todos los préstamos emitidos son cero intereses y pueden ser pagados hasta en un año.



b) Agenda cultural

Programa cultural dirigido a los colaboradores y su familia. Tiene como finalidad crear un espacio de interacción entre colaboradores y sus familiares, facilitando el acceso a eventos culturales y artísticos. Durante el 2017 se realizaron visitas a parques temáticos, salidas al cine, entre otros.

c) Participación de la familia en actividades internas

Incluimos a la familia en todas las actividades que realizamos como fiesta de navidad, actividades de voluntariado, concursos deportivos y talleres.



3.3 COMUNICACIÓN CON COLABORADORES

En Prodac, mantenemos una política de puertas abiertas. Ello implica que todos los colaboradores tienen la libertad de conversar con sus jefes frente a dudas, comentarios o reclamos; de la misma forma con la Gerente de Talento Humano y con el Gerente General. De esta manera pueden expresar cualquier insatisfacción de forma inmediata. Asimismo, en Prodac de manera proactiva, nos dirigimos a todos nuestros colaboradores dos veces al año para exponer nuestros avances y retos; este despliegue está a cargo del Gerente General.

Presentamos las actividades realizadas a fin de mantener una comunicación más cercana con nuestros colaboradores:

a) Encuesta Global Engagement

Este año por primera vez hemos realizado la encuesta Global de Engagement: Tu voz cuenta. Esta encuesta ha sido diseñada por el grupo Bekaert en colaboración con la consultora Willis Towers Watson. El propósito principal de la encuesta es conocer la opinión de todos nuestros colaboradores sobre lo que consideran que está funcionando bien en la empresa y qué mejoras pueden hacerse en cuanto a satisfacción laboral. Para este año hemos contado con la participación del 93% de los colaboradores, siendo 569 voces en total. Este método de trabajo nos ha permitido estar más comunicados e identificar las necesidades y opiniones de nuestros colaboradores.

La estructura de la encuesta consta de 66 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas. La encuesta está dividida en once temas generales que son el compromiso sostenible, talento y desarrollo, seguridad y bienestar, orientación al cliente, excelencia operacional, empoderamiento, colaboración, comunicación, gestión de la línea y liderazgo. Entre los resultados de la encuesta destacan que nuestros colaboradores se sienten a gusto con los beneficios que les otorgamos junto con la seguridad y el clima laboral . A continuación presentamos las preguntas en las que obtuvimos mejores resultados.



CUADRO 6:
Preguntas con mejores resultados

| TEMA | RESPUESTA |
|-----------------------|---|
| Comunicación | “Siento libertad para expresarme en Prodac” |
| Compromiso sostenible | “Recomendaría a Prodac como un buen lugar de trabajo” |
| | “Mi trabajo me da una sensación de realización personal” |
| Seguridad & Bienestar | “Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son buenas (ejm. Ventilación, temperatura y espacio para trabajar)” |
| Liderazgo | “Creo que la alta dirección de Bekaert tiene una clara visión de futuro” |

En general, en Prodac, conocer el compromiso y actuar sobre los resultados nos permitirá alcanzar nuestros pilares de la visión.



b) Correo comunicación interna

Contamos con un correo electrónico para mantener a nuestros colaboradores informados sobre los eventos y cambios más importantes para la organización. Asimismo es un canal de escucha para recibir sugerencias y aspectos de mejora en nuestra gestión por parte de nuestros colaboradores.



c) Diálogos de desempeño

Hemos implementado las reuniones de diálogo de desempeño de equipos, dirigidas por los supervisores y jefes directos. En esta reunión participan todos los operadores de turno y tiene una duración de 15 minutos. La dinámica consiste en que se reúnen todos al final del turno con el supervisor y conversan sobre los avances alcanzados durante la jornada. Se tocan temas importantes como la seguridad, la calidad y los resultados al final de la jornada laboral. Gracias a estos diálogos, nuestros colaboradores sienten que los supervisores están cada vez más cerca de ellos. Asimismo, coordinan mejor el trabajo de cada uno y se apoyan unos entre otros. Estos diálogos están dirigidos a todas las áreas de la empresa. Esta buena práctica ha sido implementada en nuestras rutinas diarias.



3.4 CUMPLIMIENTO DE LAS REGULACIONES LABORALES

Prodac durante el 2017 no ha tenido ningún proceso judicial nuevo. Es así que como parte de nuestra cultura organizacional y buenas prácticas laborales promovemos y exigimos que las entidades con las que tenemos relaciones comerciales respeten los derechos humanos de sus trabajadores, y de terceros. Por ello, contamos con los Principios para Proveedores que regula este tema. Nuestros contratos con proveedores de suministros incluyen una cláusula de respeto a los derechos humanos que en caso de incumplimiento disuelve la relación comercial y periódicamente verificamos el cumplimiento de la misma a través de las inspecciones a contratistas que realizamos.

A la fecha no hemos tenido infracciones o rechazo de proveedores de suministros por incumplimiento de este criterio. Prodac comparte la responsabilidad (50%-50%) con sus contratistas en materia de seguridad en el puesto laboral. En ese sentido cuando un contratista realiza un trabajo en nuestras instalaciones tiene la obligación de cumplir con todas las medidas de seguridad. El supervisor del área que contrata al proveedor tiene la responsabilidad de verificar que se están tomando las medidas de seguridad necesarias para realizar el trabajo y firmar la 'hoja de seguridad'.

3.5 PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

Existen diversas formas de promover la participación de nuestros colaboradores en la gestión de la empresa. Una forma es incorporándolos en proyectos estratégicos para la organización. Como parte de esta propuesta, creamos el programa Kaizen, el cual tiene por objetivo la generación de ideas de mejora que impulsen la eficiencia en el trabajo a pequeña escala.

Kaizen es una filosofía de origen japonés.

Esta se concentra en el mejoramiento continuo a través de la realización de mejoras fáciles de implementar, de bajo costo o costo cero y que generen una evolución gradual y progresiva de la eficacia con que se hace cualquier actividad.

En Prodac implementamos Kaizen porque **apostamos por el desarrollo de la empresa a través del desarrollo de las personas;** deseamos que los colaboradores practiquen y disfruten la mejora para sí mismos, desarrollando su capacidad de observación y creatividad. Es así que durante el 2017 hemos implementado el Club Kaizen:



3.6 RECONOCIMIENTO AL COLABORADOR

En Prodac adoptamos el reconocimiento como una herramienta que permite fidelizar a nuestros colaboradores y valorar sus logros por cumplimiento de objetivos o proyectos, así como una conducta acorde a nuestros valores y Código de Ética. Estamos convencidos que premiar el desempeño actúa, tanto a nivel de los colaboradores como de la organización: puede llegar a ampliar y mejorar la satisfacción y retención de los empleados, y la rentabilidad y productividad de la empresa.

En este sentido hemos reconocido el esfuerzo en los siguientes temas: cumplimiento de objetivos, mejora continua, orden y limpieza, trabajo en equipo, seguridad, entre otros.



Club Kaizen

Es un programa de reconocimiento y fidelización a la cultura Kaizen en Prodac, en donde premiamos el esfuerzo de nuestros colaboradores por hacer un mejor trabajo y aportar al desarrollo de Prodac. Cada colaborador puede registrar todos los Kaizen que su observación y creatividad les permita identificar, mientras más Kaizen realicen, más puntos obtienen y por consiguiente tienen más opciones para canjear distintos premios.



3.7 APOYO A LA COMUNIDAD

Prodac está ampliamente convencido que una saludable gestión de sostenibilidad responde a un buen relacionamiento con las comunidades de influencia y con los actores vinculados directamente a nuestros procesos de producción. Dentro de esta dinámica, en Prodac realizamos una ardua labor en temas de vida saludable, medio ambiente y educación, como ejes principales para nuestras actividades de proyección social.

a) Vacaciones útiles

Programa de verano gratuito dirigido a niños entre 6 a 16 años en la zona de Sarita Colonia. Más de 50 niños fueron beneficiados con el programa. Este programa busca emplear el tiempo de los niños de la zona en actividades recreativas que aporten a su desarrollo emocional y mantenerlos alejados durante este periodo de las actividades de riesgo y la delincuencia de la zona. Todas las enseñanzas impartidas se enmarcan en temas de vida saludable, usando recursos que favorezcan al cuidado del medio ambiente. También se realizaron visitas al Fundo La Querencia.



b) Visita al Hogar Papa Francisco en el Callao

Visitamos y colaboramos con este albergue que acoge a niñas víctimas de violencia física y psicológica.



c) Apoyo ante emergencias y desastres naturales

Como empresa socialmente responsable y comprometida con el bienestar de la sociedad, contribuimos en el desarrollo social de la comunidad en caso de desastres naturales mediante la movilización de nuestros colaboradores. Esta movilización se da mediante voluntariados o donaciones. Es así que contamos con un voluntariado denominado Voluntades de Acero, el cual está conformado por los colaboradores de nuestras distintas áreas con la finalidad de brindar apoyo a favor del desarrollo social de la comunidad. Esto se encuentra enmarcado dentro de nuestras estrategias que contribuyen a mejorar la calidad de vida y el desarrollo sostenible de nuestra comunidad.

Voluntades de acero

A inicios del 2017, la región de Lima y del norte del país se vio afectada por la ocurrencia del fenómeno climático denominado El Niño Costero, generando importantes daños a viviendas y con más de 600 mil peruanos afectados. En ese contexto, se realizaron donaciones por parte de los colaboradores para apoyar a los damnificados del desastre. Comida y víveres han sido transportados por un camión que fue a una de las zonas afectadas, es así que se preparó una olla común para 500 personas. En este sentido, empresas amigas como Newrest y transportes Villarrica se sumaron a esta buena causa.



Voluntades
de Acero



Donación de palas y carretillas

Asimismo, la empresa también realizó donaciones de materiales para apoyar a la población damnificada ubicada en Huachipa. Esta donación ascendió a la cantidad de 16, 227.36 soles, los mismos que han sido destinados a los damnificados por problemas de desastres naturales ocurridos dentro de la jurisdicción eclesiástica de la Diócesis de Chosica. En total se donaron 100 carretillas y 500 palas de acero con mango:



“ Como empresa comprometida con el bienestar de la sociedad consideramos importante todo tipo de aporte en contribución de la mejora de la calidad de vida de las personas. ”



4

DERECHOS LABORALES

“

Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

”

4.1 SINDICATO

En Prodac, todos los colaboradores tienen libertad de asociación y negociación colectiva. Actualmente existe el Sindicato de Obreros de Prodac S.A., en el cual están asociados el 73% de colaboradores operarios que representan el 43% de trabajadores totales. Mantenemos una política de puertas abiertas con nuestro sindicato. Cumplimos con informar a las instituciones sindicales sobre los proyectos que implementamos, en especial sobre aquellos que puedan originar algún cambio en sus labores.

Desde que se creó el sindicato, este tiene total libertad de conversar con la gerencia de Operaciones, gerencia de Talento Humano y el gerente general sobre los temas que resulten relevantes para los colaboradores en el momento en el que lo requieran, esta apertura ha permitido mantener una relación fluida y cercana. Asimismo, contamos con un área de bienestar social, al cual pueden acercarse

nuestros colaboradores sin previa cita. En el 2017 se han realizado reuniones mensuales entre el sindicato, la Gerencia de Operaciones y Gerencia de Talento Humano como parte de un trabajo continuo y estructurado en beneficio de los colaboradores de planta.

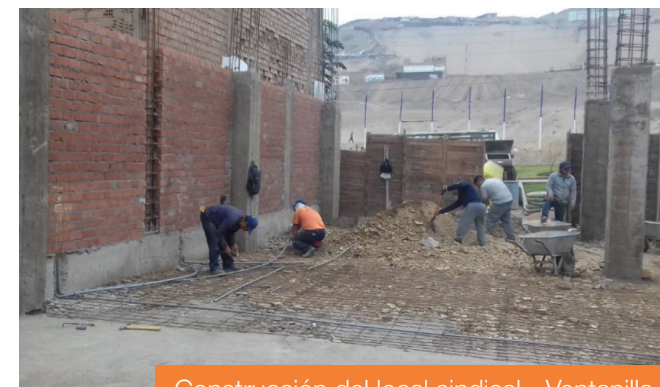
Adicionalmente, Prodac apoya económica y logísticamente la operación del sindicato a través de la entrega de un monto para ayuda asistencial. El monto entregado durante el 2017 es de S/.20,000.00; este fondo es administrado por la directiva sindical, quienes rinden cuentas a sus sindicalizados.

Durante este año, empezaron las construcciones respectivas por parte de Prodac para el local sindical, estas construcciones abarcaron el primer piso del local que fue entregado en diciembre de este año. Asimismo, todos los años se brinda un monto para la festividad del Día del Trabajo con fines de organizar una actividad de esparcimiento; sin embargo, los trabajadores solicitaron hacer uso de este dinero para ayudar a los damnificados del fenómeno del niño costero optando por comprar víveres, según la cuota otorgada.

Asimismo, dentro este contexto la empresa ha realizado préstamos a los colaboradores de la ciudad de Chiclayo cuyas viviendas fueron afectadas de manera sustancial. Además brindamos préstamos a ocho colaboradores cuyas familias habían sido afectadas por el fenómeno del niño

costero facilitándoles vacaciones para que puedan viajar a ver a sus familias.

Para el colaborador Leevan Kriette, cuya vivienda en Trujillo fue afectada de manera significativa, sus compañeros se unieron para recaudar fondos, la empresa también le realizó una bonificación y un préstamo significativo. Por otro lado, las iniciativas sociales extraordinarias propuestas por el sindicato, son avaladas y apoyadas por Prodac, a través del grupo **“Voluntades de Acero”**.



Construcción del local sindical - Ventanilla





CUADRO 7:
Trabajadores sindicalizados

| COLABORADORES | 2016 | | | 2017 | | |
|---------------|-------------------------|----------------------|--|-------------------------|----------------------|--|
| | TRAB. NO SINDICALIZADOS | TRAB. SINDICALIZADOS | % DE TRAB. SINDICALIZADOS SOBRE TOTAL DE COLABORADORES | TRAB. NO SINDICALIZADOS | TRAB. SINDICALIZADOS | % DE TRAB. SINDICALIZADOS SOBRE TOTAL DE COLABORADORES |
| Gerente | 30 | 00 | 0% | 27 | | 0% |
| Empleado | 241 | 0 | 0% | 207 | 0 | 0% |
| Operario | 143 | 260 | 39% | 91 | 250 | 43% |
| Total | 414 | 260 | | 325 | 250 | |



CUADRO 8:
Operarios sindicalizados

| % OPERARIOS SINDICALIZADOS | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|------|------|
| ...sobre el total de operarios | 65% | 73% |
| ...sobre el total de colaboradores | 39% | 43% |



Por último, **como empresa responsable mantenemos reuniones permanentes** con los representantes del sindicato, a fin de lograr acuerdos convenientes para ambas partes; por ello, anualmente se firma un convenio colectivo como producto de las negociaciones entre nosotros y el sindicato. Los acuerdos negociados por el sindicato son otorgados al 100% de trabajadores, independientemente de su condición de empleados u operarios y se encuentren o no sindicalizados.



A photograph of two workers in a steel mill, wearing hard hats and safety vests, walking through a large tunnel formed by stacked coils of steel. The image has a green tint.

5

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Dentro de nuestro proceso de contratación, uno de los requisitos fundamentales es la identificación de los colaboradores a través de la presentación del Documento Nacional de Identidad (DNI), sin el cual de ninguna manera el colaborador puede ser contratado. Esto nos permite asegurarnos que la persona contratada es mayor de edad.

Adicionalmente, usamos contratos laborales, los cuales hacen explícitas las condiciones de contratación bajo las cuales se rige la relación laboral. Dicha relación puede romperse a solicitud de cualquiera de las partes. Además, para hacer más transparente la relación laboral contamos con un Reglamento Interno de Trabajo, un Código de Ética y un Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo que dan pautas normativas del comportamiento esperado de todos los colaboradores de Prodac.

Hasta el momento, incluyendo todo el año 2017 no hemos sido objeto de ninguna denuncia relacionada a trabajo infantil o trabajo forzado no consentido. Por otro lado, el proceso de homologación realizado con proveedores transportistas nos ha permitido verificar que dichos proveedores no usan trabajo infantil en sus operaciones y que cuentan con contratos de trabajo.

Conforme a lo mencionado en la sección anterior, nuestros contratos con proveedores de suministros cuentan con una cláusula de respeto a los Derechos Humanos que incluye el trabajo infantil y trabajo forzado. Cabe mencionar que, respecto a la identificación de riesgos significativos de ocurrencia de incidentes de trabajo forzoso, en términos de tipo de operaciones o países o zonas geográficas con operaciones consideradas de riesgo, no hemos identificado dichos riesgos en nuestra cadena de proveedores.

Asimismo, tampoco hemos encontrado actividades susceptibles de tener riesgo de incidentes debido a trabajo infantil o joven en nuestra cadena de proveedores. Para llegar a dicha conclusión hemos usado el Manual para Empleadores y Trabajadores sobre el Trabajo Infantil Peligroso de la OIT (Primera Edición 2001). Tal como en el caso de clientes, si se descubriese algún tipo de evidencia de trabajo infantil o trabajo forzado, dejaríamos de comercializar con la empresa en el entendido de que mantener una relación comercial de este tipo nos haría corresponsables.





6

EQUIDAD

“

Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

”

El Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética especifican el compromiso de la empresa con la eliminación de prácticas discriminatorias en razón de su sexo, raza, edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual u otro.

Prodac junto con FUNDADES ha realizado un **Diagnóstico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este grupo tiene como objetivo contribuir a la calidad de vida de personas vulnerables en especial con las personas con discapacidad, promoviendo proyectos sociales relacionados con la salud, la niñez en abandono, la educación, el trabajo, el deporte y el medio ambiente.** El estudio realizado tuvo como objetivo determinar el estado de la cuestión en materia de inclusión laboral en Prodac desde tres frentes principales: análisis de accesibilidad en infraestructura, análisis organizacional frente a la temática de discapacidad y análisis y cruce de perfiles sobre las funcionalidades y competencias de los puestos.

Por otro lado, nuestro Reglamento Interno de Trabajo establece nuestro compromiso de no discriminación con personas con VIH o SIDA. Por ello, en nuestros procesos de reclutamiento, no se especifican características innecesarias y que no están relacionadas con el puesto de trabajo que se va a desempeñar. En este sentido, **demográficamente Prodac está compuesta a diciembre del 2017 por:**



CUADRO 9:
Componentes demográficos de Prodac



Edificio 2

7

MEDIO AMBIENTE



Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

7.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestro compromiso con el medio ambiente está muy presente en nuestra cultura corporativa, en nuestros valores, en la Política del Sistema Integrado de Gestión, Código de Ética y los lineamientos de Responsabilidad Social de Bekaert.

Prodac cuenta con la certificación de la norma ISO 14001 que garantiza nuestro compromiso con la protección y el cuidado del medio ambiente, cumple de manera estricta y exige el cumplimiento de las normas ambientales nacionales. Además, mejora continuamente el Sistema de Gestión Ambiental, que incluye objetivos y metas, políticas y procedimientos, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal, documentación y un sistema adecuado para controlar cualquier cambio y avance realizado en nuestros procesos y productos.

Los principales materiales consumidos por Prodac son alambón, zinc, ácido clorhídrico, lubricantes para trefilación, cajas de cartón y plomo solo hasta mitad del 2016, siendo el consumo en toneladas durante el 2017:

 **CUADRO 10:**
Consumo materiales utilizados

| TIPO DE MATERIAL | MATERIA PRIMA | MATERIALES AUXILIARES | | | | | |
|------------------|---------------|-----------------------|------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | ZINC (TM) | PLOMO (TM) | ACIDO CLORHIDRICO (TM) | LUBRICANTES PARA TREFILACIÓN (TM) | ENVASADO (CAJAS DE CARTÓN) (TM) | ENVASADO (BOLSAS PLÁSTICAS) (TM) |
| PRODUCTO | ALAMBRÓN (TM) | | | | | | |
| 2016 | 102.186 | 1,148.00 | 7 | 947.755 | 133.221 | 211.68 | 38.00 |
| 2017 | 82150 | 849 | 0 | 832 | 92.08 | 226.44 | 33.58 |

La tendencia de la reducción del uso de plomo a un 100% con respecto al 2016, se debe a que se ha dado de baja a línea de galvanizado LG-24H la que sí usaba plomo. Este cambio se dio en mayo del 2016 y, desde entonces, **somos una empresa libre de plomo**. Prodac genera su propia energía a través de la compra de gas natural y compra energía eléctrica proveniente del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional. En el 2017 el consumo estimado fue el siguiente:

 **CUADRO 11:**
Consumo de energía

| CONSUMO DE ENERGÍA | 2017 |
|--------------------------------|---------|
| Gas natural - Giga Joule | 44.508 |
| Energía Eléctrica - Giga Joule | 76.078 |
| Total | 132.559 |

En Prodac no hacemos uso del agua proveniente de la red de alcantarillado pública, nuestras principales fuentes de consumo de agua provienen de camiones cisterna y bidones (agua potable) y agua subterránea (pozo). El agua subterránea se utiliza para el proceso, el agua potable de camiones cisternas la usamos en cocinas y comedores mientras que el agua potable de bidones es adquirida en beneficio de los trabajadores y público en general. En relación al consumo de agua, se puede apreciar en el siguiente cuadro:

 **CUADRO 12:**
Consumo de agua

| FUENTE DE ORIGEN | CONSUMO DE AGUA | |
|----------------------------------|-----------------|--------|
| | 2016 | 2017 |
| Camiones cisterna (agua potable) | 7,200 | 7,200 |
| Agua Subterránea (pozo) | 82,480 | 80,693 |
| Agua potable para consumo humano | 140 | 105 |
| Total | 89,820 | 87,998 |



7.2 SENSIBILIZACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente trabajamos en la sensibilización de nuestro personal y la comunidad en materia ambiental. Durante el 2017 hemos mantenido nuestro compromiso en el despliegue de actividades orientadas a sensibilizar sobre este tema a la población:

a) Vacaciones útiles en contacto con el medio ambiente

Anualmente Prodac ofrece un programa de vacaciones útiles orientadas a concientizar a los niños en edad escolar (de 5 a 17 años) sobre el cuidado y el conocimiento de nuestra flora y fauna durante las vacaciones de verano. Es así que se ofrecen cursos gratuitos como artes plásticas, en el cual se les enseña a través del reúso de materiales a generar nuevos productos con utilidad diferente.

Asimismo, realizamos visitas a diversos lugares de aprendizaje. Durante el 2017 una de las visitas del programa estuvo dedicada a medio ambiente, los niños visitaron el “Parque de las Leyendas” donde pudieron apreciar la naturaleza y estar en contacto con ella; así como entrar en consciencia sobre la importancia de los animales en el mundo.



b) Celebración Día Mundial del Medio Ambiente

Como todos los años en Prodac, celebramos el día mundial del medio ambiente mediante intervenciones en zonas comunes de la empresa que refuerzan los mensajes de cuidado y sensibilización.

c) Programa recicla para ayudar

Continuamos fomentando el reciclaje del plástico y papel en nuestros colaboradores y paralelamente apoyando a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) mediante su programa Recicla para ayudar. De esta forma alimentamos el espíritu del reciclaje mediante la solidaridad.

d) Áreas/ Ambientes verdes

Contamos con jardines verticales ubicados alrededor de la planta Callao. De esta manera incrementamos nuestras áreas verdes aprovechando nuestros espacios al máximo. .

7.3 TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS

7.3.1 Línea libre de plomo

Desde el año 2012 contamos con la primera línea de galvanizado para recubrimiento de alambres en todo Latinoamérica que no utiliza plomo en su proceso productivo.

La nueva línea ecológica de producción tiene como fin mantener los más altos estándares de controles ambientales cumpliendo con las regulaciones nacionales y además de ser la única en Latinoamérica, es la cuarta en el mundo orientada a la reducción de la contaminación del medio ambiente, llevando a cero la concentración de plomo en las emisiones de humos, vapores y desagües.

A continuación, **se exponen los acontecimientos más importantes** en la implementación de este proyecto:



CUADRO 12:
Acontecimientos importantes



7.3.2 Planta de tratamiento de aguas residuales industriales y domésticas

Desde el 2007 tenemos una planta de tratamiento de efluentes industriales, cuyo objetivo es reducir al mínimo el nivel de contaminantes en nuestros procesos. En consecuencia, Prodac no vierte efluentes o agua de proceso sin tratamiento y en todo momento cumple con la legislación vigente asociada. Asimismo, desde el 2010 tenemos una planta de tratamiento de efluentes domésticos, que nos permite reutilizar el agua residual para riego de áreas verdes.



| TIPOS DE EMISIÓN | 2016 m³/año | 2017 m³/año |
|--|-------------|-------------|
| Aguas tratadas residuales industriales | 21, 564 | 24,960 |
| Aguas tratadas residuales domésticas | 9,864 | 10,141 |

7.3.3 Bekaert Manufacturing System (BMS)

En Prodac durante el 2017 continuamos con la implementación de BMS, un proyecto de clase mundial que busca mejorar el desempeño operacional, implementando una nueva forma de trabajo, aplicando prácticas definidas en equipos bajo estándares globales en la gestión operacional. BMS ha permitido encontrar muchas oportunidades de ahorro de tipo ambientales, tales como el reemplazo de la iluminación estándar por iluminación LED, permitiendo que el consumo de energía se reduzca en la planta en más del 50%, lo que nos ha permitido ser una empresa más ecológica. Este proyecto ha permitido que estemos más comprometidos con la búsqueda de soluciones y ahorro que brinden no solo una mejora económica sino que reduzcan el impacto ambiental en nuestras operaciones. Muchos proyectos de mejora en seguridad, calidad y reducción de costos han sido implementados. Incluso nuevas tecnología para evitar el decapado químico han sido implementados con mucho éxito. Incluso nuevas tecnologías para evitar el decapado químico han sido implementadas con mucho éxito.

Hoy en día la línea 24H de galvanizado ha sido retirada. En el 2018 hay más proyectos que nos llevarán a ser una empresa de clase mundial. Tenemos una nueva tecnología para fabricar los clavos con los más altos estándares de seguridad, calidad y productividad. Asimismo, la participación y el trabajo en equipo están en el día a día, nos involucramos más, porque ahora los problemas los resolvemos entre

todos, al final del turno nos reunimos para revisar nuestros avances y así junto al supervisor buscamos soluciones y oportunidades de mejora. No ha sido fácil adaptarnos a esta forma de trabajo, pero los resultados hablan por sí solos.





8

ANTICORRUPCIÓN

“

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

”

En Prodac, mantenemos, compartimos y comunicamos constantemente nuestro Código de Conducta, donde se establece mecanismos de denuncia ante hechos delictivos como medidas contra el soborno y la corrupción; así como el blanqueo de capitales. Los mecanismos de comunicación de las posibles denuncias van desde el reporte al jefe inmediato, continuando con la siguiente escala de jefaturas y llegando hasta la Gerencia de Talento Humano. Prodac, garantiza el anonimato y protege al denunciante.

Durante el 2017 no se han denunciado actos de corrupción en los que personal de la empresa se haya visto involucrado.





@ BEKAERT