

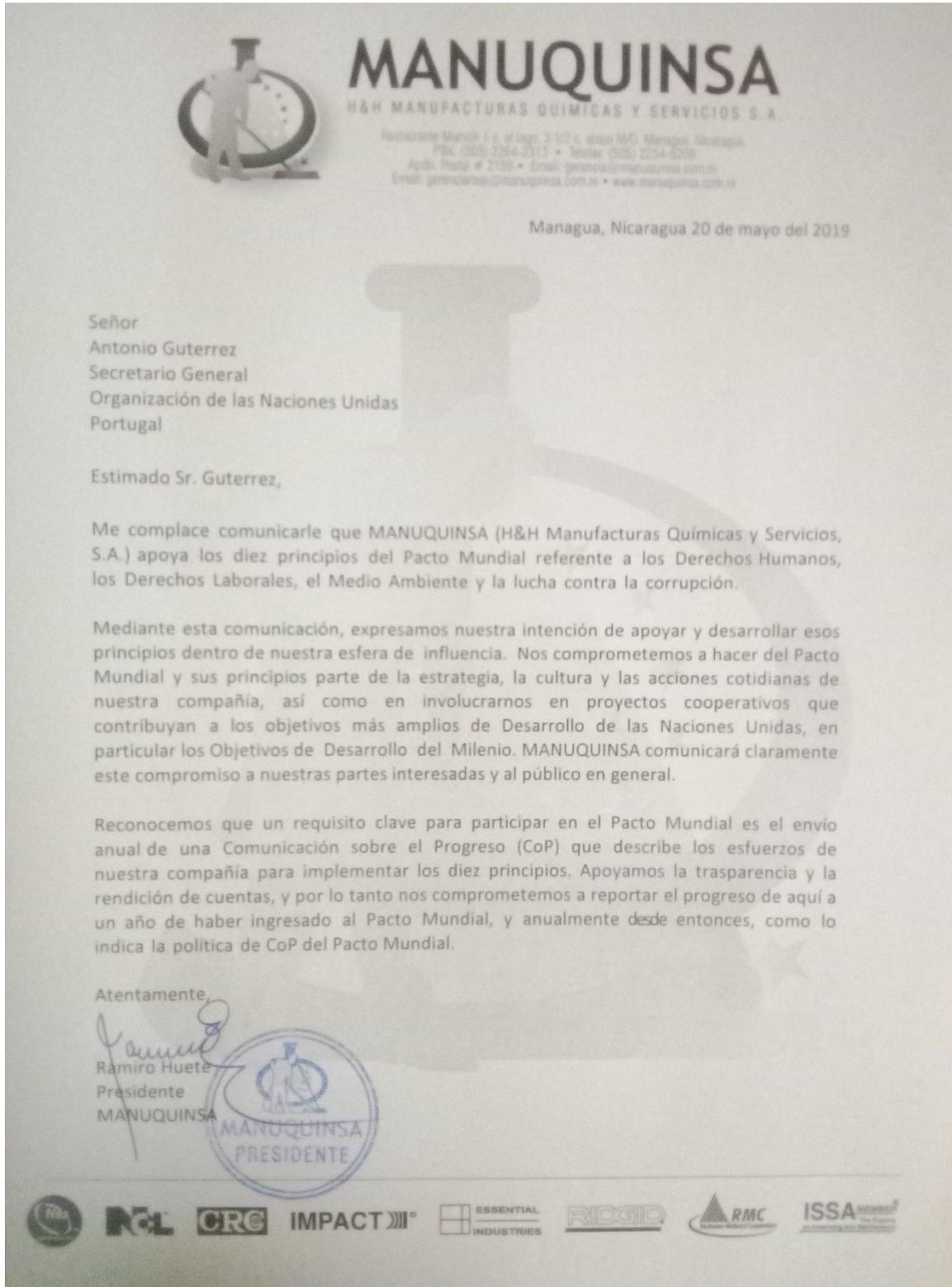


MANUQUINSA

H&H MANUFACTURAS QUIMICAS Y SERVICIOS S.A.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2018





INDICE

VISION GENERAL DE LA EMPRESA.....	4
BREVE PRESENTACION DEL SECTOR ECONOMICO DONDE ACTUA LA EMPRESA	5
HISTORIA DE LA EMPRESA.....	6
CODIGO DE ETICA.....	7
ESTRUCTURA Y COMPORTAMIENTO DE LA EMPRESA.....	8
DIRECTORIO-EQUIPO GERENCIA	9
VISION Y MISION	10
PRINCIPIOS Y VALORES.....	11
DERECHOS HUMANOS	13
POLITICA DE CONTRATACIÓN	14
MANUAL DE FUNCIONES.....	14
REGLAMENTO INTERNO DE NUESTRA EMPRESA.....	15
POLITICA DE GÉNERO	15
Proyecto: Prevención de la Violencia Basada en Género.	15
ACCIONES DE MOTIVACION	17
Mensajes de felicitaciones en el día del cumpleaños del trabajador.	17
Apoyo a nuestros colaboradores enfermos.....	17
Otras Actividades de Apoyo a nuestros colaboradores e instituciones.....	18
Jornada Laboral.....	19
Convenio de Prácticas laborales.	19
Distribución de los Colaboradores (as) por edades, cargo, sexo.	19
Código de Ética.....	21
POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	22
CENTRO EDUCATIVO VEGA BAJA	23
ESTANDARES LABORALES.....	26
MINISTERIO DEL TRABAJO.....	26
MINISTERIO DE SALUD	27
DESARROLLO PERSONAL	28
JORNADAS DE SALUD	28
REGLAMENTO TECNICO ORGANIZATIVO “SEGURIDAD ANTE TODO”	29

CONTRATOS DE TRABAJO.....	30
MEJORAS DE NECESIDADES DE INFRAESTRUCTURA.....	30
ROTACION DE PERSONAL.....	31
MEDIO AMBIENTE	35
Actividades en pro del medio ambiente:	35
ANTICORRUPCION.....	42
• Riesgos legales:	42
• Riesgos de reputación:	42
• Los costos financieros:	42
• La erosión de la confianza y la lealtad interna confidencias poco ético personal	42
Como ejemplos de cómo la empresa está trabajando en estos aspectos.....	43
Resumen	44

VISION GENERAL DE LA EMPRESA

MANUQUINSA es una empresa que ofrece muchas soluciones de limpieza, ofreciendo outsourcing, materiales, accesorios, y equipos para limpieza profesional, así como la fabricación y venta de productos químicos especializados para la limpieza industrial, hospitalaria, plantas de procesos de alimentos e institucional.

En lo que respecta a competitividad, la empresa se gestiona bajo su sistema de gestión con calidad certificada en la Norma ISO 9001 y el fomento de las buenas prácticas de la responsabilidad social empresarial en sus operaciones, con el fin de generar satisfacción entre las partes interesadas y mitigar sus impactos ambientales y sociales; siendo este un punto de trabajo de cuidado en los planes a largo y mediano plazo.

Hoy día, **MANUQUINSA** genera más de 660 empleos directos, apoya a empresas de sectores industriales, de servicios, hospitalarias y procesadoras de alimentos con su sistema de outsourcing de servicios profesionales de limpieza, así como también hace llegar sus productos químicos a más de 100 clientes particulares y de empresas constituidas en todo el país.

BREVE PRESENTACION DEL SECTOR ECONOMICO DONDE ACTUA LA EMPRESA

MANUQUINSA es una empresa que ofrece muchas soluciones de limpieza, ofreciendo outsourcing, materiales, accesorios, y equipos para limpieza profesional, así como la fabricación y venta de productos químicos especializados para la limpieza industrial, hospitalaria, plantas de procesos de alimentos e institucional.

Para 1997, MANUQUINSA incursionó en el mercado de los servicios profesionales de limpieza, logrando posicionarse, 5 años más tarde, como la empresa líder de ese sector a nivel nacional.

Hoy día, MANUQUINSA genera más de 660 empleos directos, apoya a empresas de sectores industriales, de servicios, hospitalarias y procesadoras de alimentos con su sistema de outsourcing de servicios profesionales de limpieza, así como también hace llegar sus productos químicos a más de 100 clientes particulares y de empresas constituidas en todo el país.

El mayor reto que la empresa se propone es ser principal proveedor de servicios de limpieza en todos los segmentos, sin embargo el camino no es fácil, por eso día a día se esfuerza por hacer las cosas de la mejor manera posible para poder lograr lo que se plantea.

HISTORIA DE LA EMPRESA

MANUQUINSA inició operaciones en Nicaragua en abril de 1992, como una filial de MANUQUINSA Honduras.

En 1995 se constituyó una sociedad anónima con participación nicaragüense. Para finales de 1996, las acciones y fórmulas de la sede nicaragüense fueron adquiridas por socios nicaragüenses, convirtiéndose MANUQUINSA en una sociedad 100% capital nicaragüense.

Para 1997, MANUQUINSA incursionó en el mercado de los servicios profesionales de limpieza, logrando posicionarse, 5 años más tarde, como la empresa líder de ese sector a nivel nacional.

En la actualidad MANUQUINSA genera más de 660 empleos directos, apoya a más de 19 empresas de sectores industriales, de servicios, hospitalarias y procesadoras de alimentos con su sistema de outsourcing de servicios profesionales de limpieza, así como también hace llegar sus productos químicos a más de 100 clientes particulares y de empresas constituidas en todo el país.

CODIGO DE ETICA

4.2 ACOSO SEXUAL Y MALTRATO

Están prohibidas las bromas y objetos sexuales, imágenes lascivas y cualquier conducta en que los(as) colaboradores(as) permitan, amparen o faciliten actos incorrectos.

Cualquier colaborador(a) de que presencie o resulte agraviado por alguna de las anteriores conductas, deberá comunicarlo inmediatamente a RH o al área de RSE, para que se puedan adoptar las medidas necesarias.

4.3 Soborno y Corrupción

Los(as) colaboradores(as) de MANUQUINSA no podrán ofrecer ni realizar, de forma directa o indirecta, ningún pago monetario u otra clase de beneficio a cualquier persona física o jurídica con la intención de abusar de su influencia real o aparente, para obtener ilícitamente cualquier tipo de beneficio o ocultar un pago o gasto para beneficio de los involucrados.



4.4 Drogas y Alcohol

Está prohibido en nuestras instalaciones y en los proyectos en que se encuentren ubicados nuestros(as) colaboradores(as) el uso, consumo, venta y comercialización de alcohol, drogas y sustancias similares ilegales, o presentarse a laborar bajo el efecto de estas sustancias.



4.5 Participación Política

Estimulamos la participación cívica ciudadana y el derecho al voto a todos nuestros colaboradores (as), siempre y cuando lo ejerzan fuera de nuestras instalaciones y en horario no laboral, esto por respeto a las personas que tienen afiliaciones o inclinaciones políticas diferentes.

4.6 Información confidencial

No se permite compartir información verbal, escrita o digital sobre los sistemas y procesos productivos, formulaciones de productos, formulas químicas, ofertas de servicios, presupuestos, proformas, facturas, metas, listas de cierre, precios, suplidores, toda información que se considere confidencial, todos deben solicitar autorización a la Gerencia General u otra persona que la Junta Directiva estime conveniente.

10. Cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

10.1 Responsables del cumplimiento del código de ética y conducta

El código de Ética y Conducta es de observancia y cumplimiento general para todos(as) los colaboradores(as) de la empresa.

El área del Recursos Humanos en conjunto con el área de Calidad y Responsabilidad Social Empresarial son los responsables por la difusión y actualización del presente código, así como el seguimiento de cada denuncia presentada.

11. Medidas Disciplinaria

11.1 Con nuestros colaboradores (as).

Se pueden hacer llamado de atención verbales o escrito, sanciones civiles o penales hasta la cancelación de la relación laboral según el tipo de falta. La Gerencia General en coordinación con Recursos Humanos deberán determinar el tipo de sanción aplicar dependiendo del tipo de falta mencionadas en el presente Código y en el Reglamento Interno de MANUQUINSA.

Para un buen desempeño de nuestras labores... ¡Pongamos en practica nuestro Código de Ética y Conducta!

RESUMEN DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Estimado Operario (a) nos es un placer que formes parte de nuestra organización. Este folleto contiene un resumen de nuestro código de Ética y Conducta

¡HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL!



¿Cuál es nuestra razón de ser?

Facilitamos gestión de gerencia a nuestros clientes mediante sistemas integrales de limpieza profesional.

¿Hacia donde vamos?

A ser **LIDERES** en limpieza profesional con calidad certificada **con responsabilidad a la sociedad y medio ambiente.**



Nuestros Principios éticos son:

- Orientación al cliente
- Respeto
- Justicia y honestidad
- Confidencialidad
- Compromiso

Política de Conducta

En MANUQUINSA asumimos la responsabilidad por los impactos de nuestras operaciones sobre nuestro entorno directo: accionistas, colaboradores (as), proveedores, clientes, gobierno y la comunidad.



Buscamos con nuestros(as) colaboradores(as). Clientes y proveedores generar una relación **ganar-ganar**.

Comunicación Interna

En MANUQUINSA se entiende por comunicación Interna a la comunicación colaboradores(as)-supervisor (o su jefe inmediato). **NO CON EL CLIENTE DIRECTAMENTE.**

Comunicación Externa

Esta se da con nuestros clientes, por tanto debemos tener **CUIDADO** con nuestros comentarios y **NO REVELARLE** información de la empresa.

Ámbito de Aplicación del Código de Ética y Conducta de MANUQUINSA

Primero... **¿Qué es un Código de Ética y conducta, y para que es importante?**

Un código de ética es un conjunto de normas que nos permitirán implementar fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de nuestra organización.

Este código es de suma importancia ya que nos invita a nosotros los (as) colaboradores (as) a hacer lo correcto aun cuando nadie este mirando.

Y el Código de Ética y Conducta será de conocimiento y aplicación obligatoria para todos los (as) colaboradores (as), accionistas, clientes y proveedores de MANUQUINSA.

Este código está directamente relacionado al Reglamento interno y a legislación nacional vigente.

Ámbitos Especificos

4.1 Política de Contrataciones

La contratación de colaboradores(as) se realiza bajo un proceso transparente normado por nuestro procedimiento de selección y contratación del personal, garantizando igual de oportunidades entre los aspirantes.

Nuestra política se enfoca únicamente en encontrar a la persona idónea que cumpla con el perfil deseado para el puesto al que aplican, sin discriminar por sexo, ideología política, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

MANUQUINSA busca propiciar un ambiente de trabajo agradable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de nuestros(as) colaboradores(as).

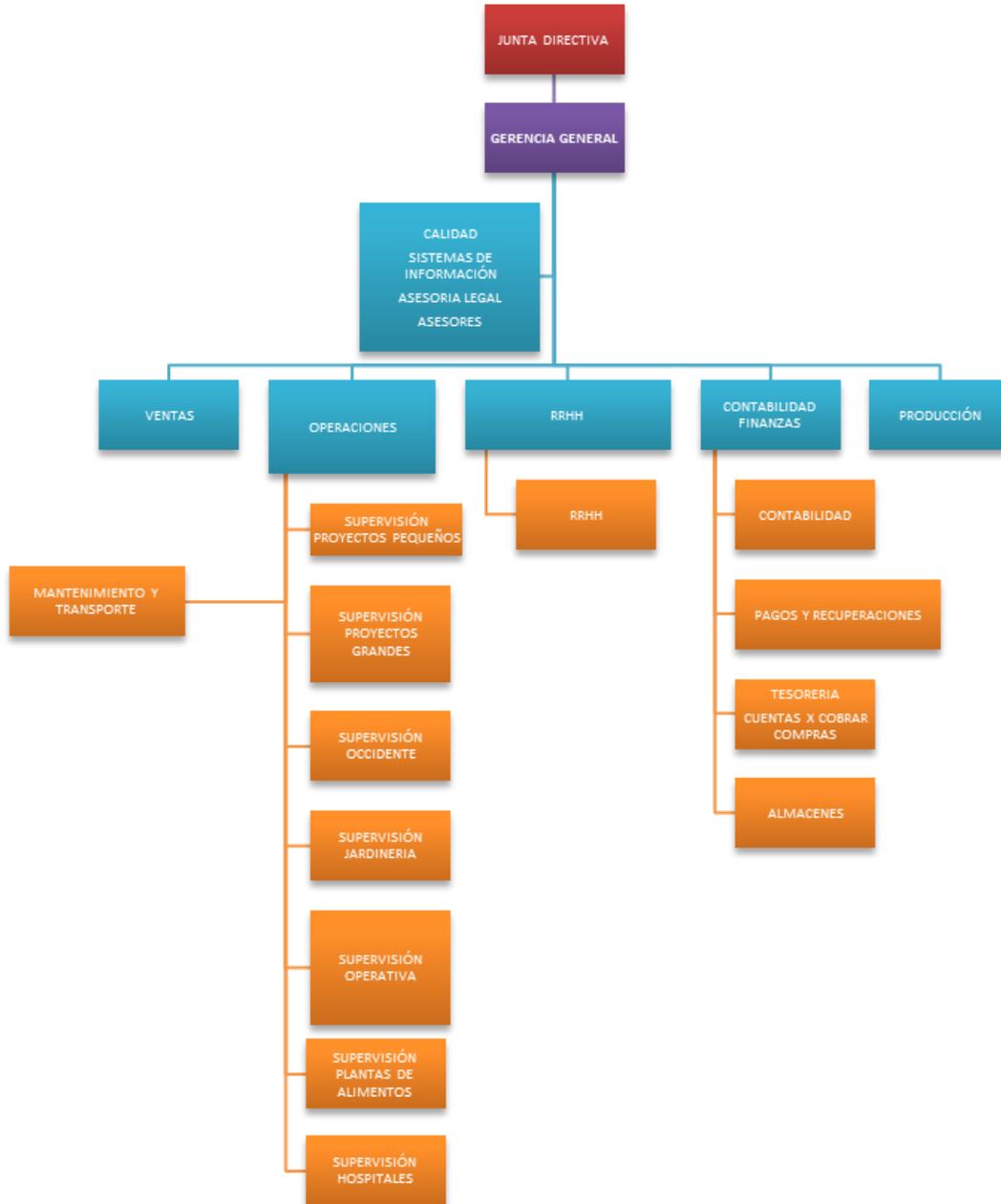
Nos preocupamos por:

- Establecer programas de capacitación continua.
- Proteger la salud ocupacional de el/la colaborador(a) y el medio ambiente.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Prohibimos cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, verbal, psicológico y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidante u ofensivo en nuestra institución.

ESTRUCTURA Y COMPORTAMIENTO DE LA EMPRESA

Los principales componentes del sistema de gestión de la empresa organizados son: Ventas, Operaciones, Recursos Humanos, Contabilidad/Finanzas, Producción, Sistemas de Información y Calidad.



DIRECTORIO-EQUIPO GERENCIA

Presentación del equipo directivo, su misión y principales atribuciones

Sr. Ramiro Huete

Presidente de MANUQUINSA

Ramiro Huete, Licenciado en Economía y Master en Responsabilidad Social Empresarial, actual Presidente de la empresa y fundador de la sociedad. Inicio con la idea de vender productos químicos y luego se presentó la iniciativa de sumar servicios de limpieza. En el 2014 integro los principios de Responsabilidad Social Empresarial a la empresa con los que actualmente se está trabajando. La misión de la presidencia es ejercer la representación legal de la empresa, presidir las sesiones de la Asamblea y de

la Junta directiva suscribiendo las respectivas actas, cumplir y hacer cumplir las decisiones adoptadas por la Asamblea y la Junta directiva, apoyar las actividades de la Empresa, Presentar a la junta directiva, el informe semestral de actividades, sugerir a la asamblea y a la Junta Directiva los medios y acciones que considere para la buena marcha de la gestión de la empresa y ejercer las demás atribuciones que le correspondan según el estatuto y reglamento correspondientes.

Sr. Carlos Huete

Gerente General MANUQUINSA

Carlos Huete es Licenciado en Economía, ocupa actualmente el cargo de Gerente General de MANUQUINSA, junto con su hermano desde los inicios fueron los fundadores de la empresa.

Su misión como subordinado a la junta directiva de la empresa, esta en ejercer su autoridad sobre todo el personal que integra la empresa, posee autoridad sobre todo el personal que compone la empresa, posee autoridad lineal sobre el equipo de staff, la sección de producción,

ventas y mercadeo, división de limpieza, unidad financiera, recursos humanos y la sección de mantenimiento.

La gerencia general tiene como responsabilidad ante la junta directiva proteger la imagen de la empresa, garantizar la calidad de los productos y servicios que la empresa brinda a sus clientes y público en general. Además la gerencia debe garantizar las condiciones necesarias en sus instalaciones, tanto en la oficina central como en cada uno de los proyectos, para los trabajadores.

VALORES

*Honestidad y
transparencia
Responsabilidad
Confiabilidad*

VISION

MANUQUINSA será reconocida como uno de los principales proveedores de Sistemas Integrales de Limpieza Profesional, tecnología de limpieza especializada, en el sector Industrial, Institucional, plantas de alimentos y hospitalario.

MISION

Rentabilidad para el bienestar de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y comunidad.

Ahorro de costos y gestión de gerencia a nuestros clientes, simplificando y facilitando su gestión administrativa a través de Sistemas Integrales de Limpieza Profesional, permitiéndoles concentrarse en el giro de su negocio.

Sistemas soportados por un Sistema de Gestión con Calidad Certificada bajo la norma ISO 9001.

Socio comercial seguro y fiable por que cumplimos con la legislación nacional vigente en materia laboral, Seguridad Social, Medio Ambiental, Tributaria e Higiene y Seguridad.

PRINCIPIOS Y VALORES.

- **Honestidad y Transparencia:** en todas las operaciones que la empresa lleva a cabo con sus accionistas, colaboradores (as), proveedores, clientes, gobierno y comunidad.
- **Responsabilidad:** en todas las funciones que desarrollan los procesos productivos en la ejecución del trabajo, en la venta de productos, con sus colaboradores (as), su comunidad y Medio Ambiente.
- **Confiabilidad:** Se confía que todo el Recurso Humano y las personas con las cuales tenemos vínculos comerciales sean capaces de asumir el cumplimiento y las buenas prácticas de la responsabilidad social empresarial.

Nuestros valores nos permiten comprometernos con la Responsabilidad Social Empresarial aplicando el concepto de honestidad y transparencia en todas las operaciones que la empresa realiza con nuestros proveedores, clientes, colaboradores (as), gobierno, medio ambiente, la comunidad y resto de personas con las cuales nos interrelacionamos.



DERECHOS HUMANOS

Principio 1 : Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente; y

Principio 2 : asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

DERECHOS HUMANOS

Manuquinsa reitera como cada año, el compromiso con la Regulación Normativa Nacional y la Constitución Política de la República de Nicaragua que define los lineamientos sobre el respeto a los derechos humanos, que recoge la Declaración Universal.

Como parte de la dirección y control, la empresa posee documentos tales como: Manual de Funciones, que definen los roles y responsabilidades de los propietarios, gerentes, personal administrativos y operativos; también posee un plan de capacitación para todos (as) sus colaboradores (as).

En el periodo 2018 la empresa midió su compromiso de responsabilidad empresarial a través de la herramienta de autoevaluación de indiCARSE homologada en el 2011 con la Norma Internacional ISO 26000.

Los resultados por principio fueron:

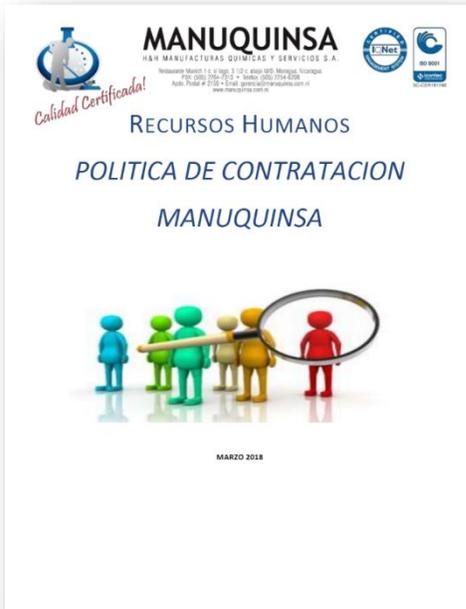
Principio No. 1:

Principio número 1	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De US\$ 0 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	67	0	73	79	94	81	77
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	78	84	98	86	83
3. PRÁCTICAS LABORALES	95	0	89	91	98	92	94
4. MEDIO AMBIENTE	58	0	58	68	94	74	67
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	95	0	79	84	98	84	82
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	99	0	85	90	100	93	87
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	55	0	65	77	94	82	76
Total	88	0	79	84	97	87	87

Principio No.2

Principio número 2	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De US\$ 0 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	66	0	72	78	93	80	76
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	77	84	98	85	82
3. PRÁCTICAS LABORALES	100	0	96	96	100	97	99
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	70	84	100	85	87
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	100	0	100	97	100	100	90
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	40	0	59	76	92	84	76
Total	90	0	80	85	97	87	87

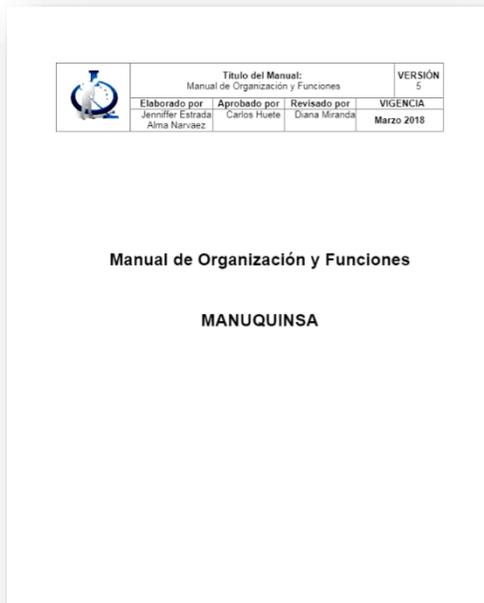
POLITICA DE CONTRATACIÓN



Como parte de ratificar nuestro compromiso, en esta política se definen los siguientes principios:

1. El proceso de reclutamiento y selección debe apoyarse en el manual de organización y funciones.
2. Se contratara de acuerdo al perfil.
3. Ningún postulante se verá discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un organización, discapacidad.

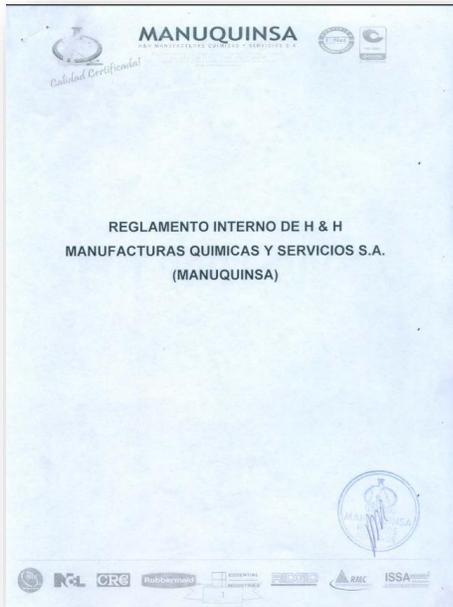
MANUAL DE FUNCIONES



Tiene como propósito principal definir las responsabilidades de los propietarios, gerentes, personal administrativos y operativos; El cual se actualiza según la necesidad de la empresa.

En este se incluye la promoción de personal después de un tiempo establecido de estar colaborando con la empresa.

El manual de Funciones ratifica que se seleccione a la persona por sus capacidades y no por ningún tipo de preferencia de cualquier tipo.



REGLAMENTO INTERNO DE NUESTRA EMPRESA

MANUQUINSA, apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, a través del cumplimiento del marco legal, como parte de ello, tenemos aprobado el Reglamento interno de la Empresa, aprobado por el ente gubernamental correspondiente. El cual fue divulgado a todo nuestro personal y donde cada proyecto posee una copia para su consulta en caso que lo amerite. Aprobado en Enero 2014 y Vigente.

POLITICA DE GÉNERO.

Este año estamos en proceso de revisión de nuestra política de Género, con la ayuda de nuestro aliado UNIRSE, ya que como empresa estamos en busca de estar actualizado y en base a lo más actual poder desarrollar un mejor trabajo.

Proyecto: [Prevención de la Violencia Basada en Género.](#)

En pro de la mejora de la implantación del sistema de equidad de género implantado por Manuquinsa, se firmó Carta de Entendimiento en el macro del Proyecto “Nos Unimos para prevenir la violencia basada en género: articulando esfuerzos desde el sector empresarial y la sociedad civil” auspiciado por TROCAIRE ejecutado por Puntos de Encuentro y uniRSE cuyo principal objetivo es contribuir a la prevención de la violencia basada en género en el sector empresarial. El proyecto se implementará como parte del seguimiento al trabajo que uniRSE ha venido desarrollando con las empresas en el tema de Buenas Prácticas Empresariales con Equidad de Género y Política de Derechos Humanos.



Se tiene definido un plan de trabajo que inicia en mayo 2019 y culmina en octubre 2019.

Propuesta de Ejecución de Actividades del Proceso de Debita Diligencia y Formación															
Proyecto: "Nos unimos para prevenir la violencia basada en género: articulando esfuerzos desde el sector empresarial y la sociedad civil"															
Actividades	Descripción	Personal Involucrado	Sesiones	Horas	Total Horas	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
1 Proceso de Debita Diligencia															
1.1 Diagnóstico															
1.1.1	Compromiso Politico	Al menos dos reuniones para firmar carta de compromiso y coordinar actividades. Participa 1 o 2 personas tomadores de decisiones	Gerencia General/Coordinar RSE/Gerencia de RRHH	2	2	4									
1.1.2	Revisión Documental	El asesor designado se reúne con personal clave por separado para revisar la documentación que exista referente a políticas, planificación estratégica, procedimientos, reglamentos de funcionamiento de la empresa	Punto Focal del Proyecto y Gerentes por Áreas	3	4	12									
1.1.3	Mapeo de Riesgo	El asesor designado ocupa 3 sesiones para realizar reuniones individuales con el personal involucrado (en su lugar de trabajo) y una sesión de 2 horas para hacer un grupo focal con al menos 15 participantes	Personal Clave de la Empresa/Comité RSE/Gerentes por Área	4	6	24									
1.1.4	Proceso de Formación	El asesor designado realizará 2 talleres de formación con al menos 30 participantes en una sesión de 2 horas por taller (personal de diferentes áreas). Los talleres se enfocan en temas de Derechos Humanos y Empresas y sobre Género.	Gerente de Área/Comité de RSE	2	2	4									
1.1.5	Análisis de memoria histórica, línea de base y futura	Se haran 2 grupos focales con al menos 5 personas (personal con más antigüedad en la empresa), que estarán durante 2 horas con el asesor.	Gerentes por Área/Grupos Focales con Personal con Mayor Antigüedad	2	4	8									
1.2 Plan de Mejora															
1.2.1	Identificación de oportunidades de mejora según resultados del mapeo de riesgos	El asesor siempre realiza visitas para reunirse de forma individual y ocupa una sesión para realizar un grupo focal con 15 participantes de diferentes áreas, dicha sesión dura 2 horas y se valida el plan de mejora. Posteriormente con 15 participantes de áreas claves se realiza un grupo focal para la construcción con una duración de 2 horas.	Punto Focal del Proyecto y Gerentes por Áreas	4	6	24									
1.2.2	Implantación de un sistema de monitoreo y seguimiento	El asesor designado se reúne con personal clave por separado para trabajar en la definición de indicadores para el monitoreo y seguimiento	Punto Focal del Proyecto y Comité de RSE	2	6	12									
2 Formación de Capacidades en temas de VBG															
2.1	Alta Gerencia y Comité de RSE	El facilitador capacitará sobre temas relacionados con el enfoque de Derechos Humanos basado en la prevención de la Violencia hacia las mujeres. Al menos 10 participantes (personal clave) y el tiempo estimado del taller es de 8 sesiones cada una de 2 horas (se proponen sea quincenal)	Personal Clave de la Empresa/Comité RSE/Gerentes por Área	8	2	16									
2.2	Colaboradoras (Mujeres)*	El facilitador capacitará sobre temas relacionados con el enfoque de Derechos Humanos basado en la prevención de la Violencia hacia las mujeres. Al menos 30 participantes (colaboradoras mujeres) y el tiempo estimado del taller es de 8 sesiones cada una de 2 horas (se proponen sea quincenal)	Colaboradoras (Mujeres)	8	2	16									
2.3	Colaboradores (Hombres)*	El facilitador capacitará sobre temas relacionados con el enfoque de Derechos Humanos basado en la prevención de la Violencia hacia las mujeres. Al menos 30 participantes (colaboradores hombres) y el tiempo estimado del taller es de 8 sesiones cada una de 2 horas (se proponen sea quincenal)	Colaboradores (Hombres)	8	2	16									
* Personal de las tiendas, quienes inician la primer sesión hasta terminar con la sesión 8.															
VBG: Violencia Basada en Género															

ACCIONES DE MOTIVACION

Se continúan las acciones implementadas para la motivación del personal de acuerdo a nuestras condiciones como empresa.

Mensajes de felicitaciones en el día del cumpleaños del trabajador.



DE	ASUNTO	RECIBIDO	TAMAÑO
ANTIGUO			
Wilber Angulo	RE: feliz cumpleaños Wilber Gracias a todos bendiciones. Enviado desde mi Samsung Mobile de Claro. Feliz cumpleaños Wilbert, que el Señor te bendiga abundantemente. <-fin>	viernes 02/11/2018 12:...	102 KB
Anielka Cerda	RE: feliz cumpleaños Wilber Feliz cumpleaños Wilbert, muchas bendiciones en tu día.	viernes 02/11/2018 10:3...	107 KB
DICKSON LUQUEZ	RE: feliz cumpleaños Wilber Felicidades Wilber en tu día, te deseo lo mejor y éxitos en tu vida. Saludes.	viernes 02/11/2018 09:0...	128 KB
Carlos Burgos	RE: feliz cumpleaños Wilber Muchas felicitades estimado Wilbert en este día de cumpleaños. El Señor te bendiga y te llene de paz y tranquilidad. Que tengas un gran día. C.B	viernes 02/11/2018 08:4...	108 KB
Diana Miranda	RE: feliz cumpleaños Wilber Feliz cumpleaños Wilbert, que el Señor te bendiga abundantemente. <-fin>	viernes 02/11/2018 08:3...	103 KB
SERGIO HUETE MIR...	RE: FELIZ CUMPLEAÑOS SERGIO HUETE Muchas Gracias a todos, se los agradezco de corazón y espero que el Señor los llene de bendiciones. No sabia eso de mi nombre muy interesante, gracias.	martes 30/10/2018 04:4...	645 KB
Carlos Burgos	RE: FELIZ CUMPLEAÑOS SERGIO HUETE Feliz cumpleaños estimado Sergio, recibe del Señor todo su amor y toda su bendición en este gran día. El Altísimo te colme de su gracia y de su protección.	martes 30/10/2018 04:2...	533 KB
Anielka Cerda	RE: FELIZ CUMPLEAÑOS SERGIO HUETE Feliz cumpleaños Sergio! Que Dios te continúe bendiciendo!	martes 30/10/2018 11:5...	231 KB
Diana Miranda	RE: FELIZ CUMPLEAÑOS SERGIO HUETE	martes 30/10/2018 11:1...	227 KB
Anielka Cerda Incer	Spam Re: feliz cumple!!! Martín Sandoval If this email is not spam, click here to submit the signatures to FortiGuard - AntiSpam Service. Feliz cumpleaños Martín... Enviado desde mi LG de Claro	lunes 24/09/2018 02:49 ...	100 KB
Anielka Cerda	RE: feliz cumpleaños Anielka Gracias Roberto... Amén.	miércoles 19/09/2018 0...	31 KB
Roberto Gutierrez	RE: feliz cumpleaños Anielka Felicidades ANIELKA bendiciones	miércoles 19/09/2018 0...	27 KB
ANIELKA CERDA	RE: feliz cumpleaños Anielka Amén. Gracias Don Ramiro.	miércoles 19/09/2018 0...	22 KB

Apoyo a nuestros colaboradores enfermos.

Este año con la colaboración del personal administrativo se entregaron cinco canastas navideñas a cinco personas que se encontraban con enfermedades terminales y de gravedad que les impide incorporarse a sus labores, esto en colaboración con el personal de la empresa:





Esperamos continuar con estas prácticas que aportan económicamente al sustento de la familia del beneficiado en los siguientes años.

Adicionalmente la empresa ha mantenido el salarios de estos colaboradores por periodos de hasta un año.

De igual manera se han elaborado campañas internas para apoyar económicamente con los gastos médicos a nuestros colaboradores, el aporte supero la cantidad de C\$ 72,000.00



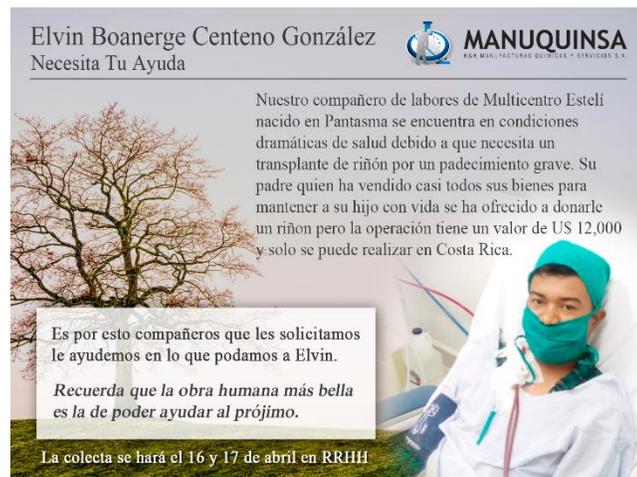
Compañero de
MANUQUINSA



Roberto Espinoza García

Necesita tu ayuda

Recuerda que...
La mejor vida no es la más larga,
sino la más rica en buenas acciones



Elvin Boanerge Centeno González
Necesita Tu Ayuda



Nuestro compañero de labores de Multicentro Esteli nacido en Pantoja se encuentra en condiciones dramáticas de salud debido a que necesita un transplante de riñón por un padecimiento grave. Su padre quien ha vendido casi todos sus bienes para mantener a su hijo con vida se ha ofrecido a donarle un riñón pero la operación tiene un valor de US 12,000 y solo se puede realizar en Costa Rica.

Es por esto compañeros que les solicitamos le ayudemos en lo que podamos a Elvin.

Recuerda que la obra humana más bella es la de poder ayudar al prójimo.

La colecta se hará el 16 y 17 de abril en RRHH



Otras Actividades de Apoyo a nuestros colaboradores e instituciones.

Tipos de Donaciones	Montos
Donaciones a iglesias	C\$ 59,136.17
Donaciones a trabajadores por fallecimiento del trabajador o de familiares	C\$ 23,000.00
Donaciones al Psiquiátrico	C\$ 92,779.83
Fundación Zamora Terán	C\$ 828.89
POLICIA NACIONAL DISTRITO II	C\$ 173.60
Centro Educativo Vega baja	C\$ 858.99
TOTAL	C\$ 176,777.48

Jornada Laboral.

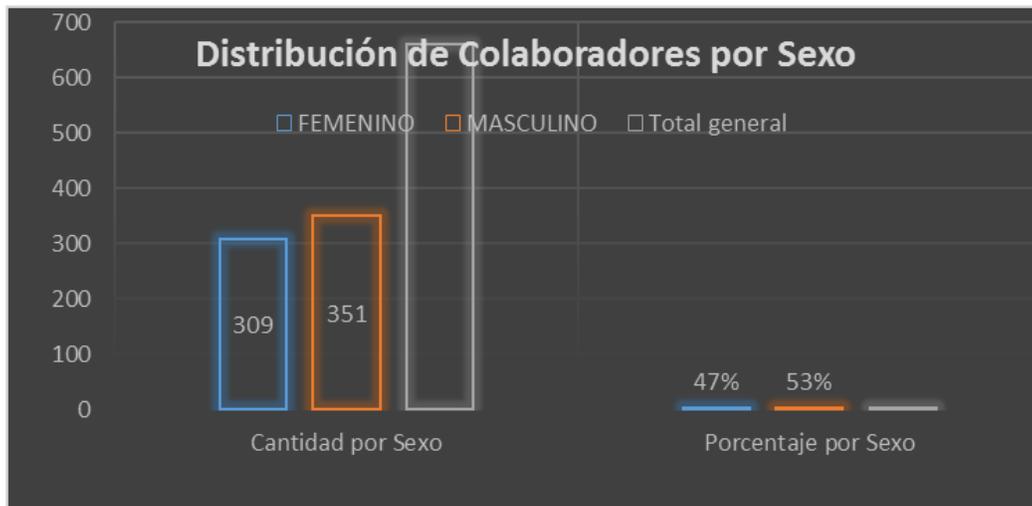
Se mantiene iniciativa de corresponsabilidad familiar y laboral del cambio en el horario de oficina cambio a salir media hora antes de lunes a viernes estableciendo la hora de salida a las 5pm para que los colaboradores lleguen más temprano a sus hogares y puedan dedicarle más tiempo a su familia.

Convenio de Prácticas laborales.

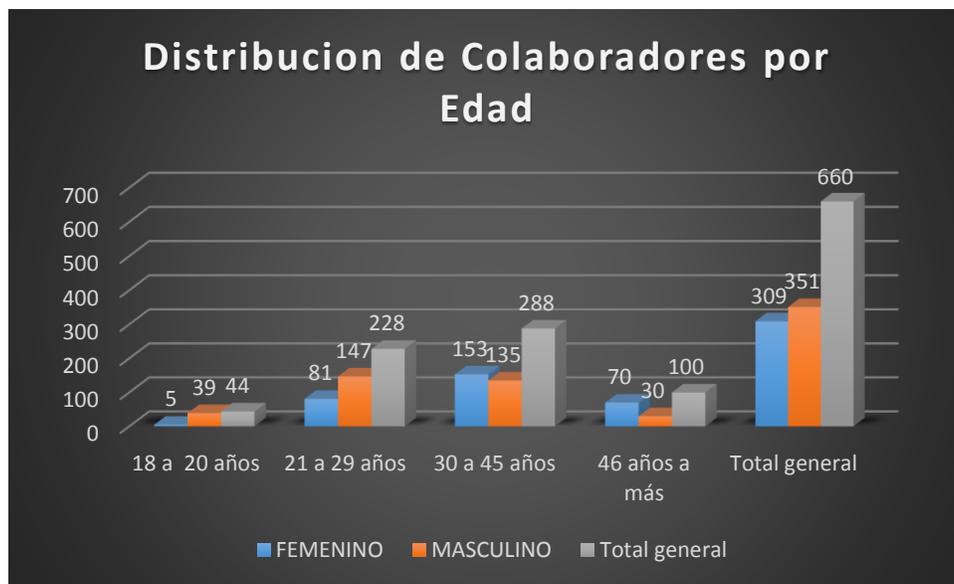
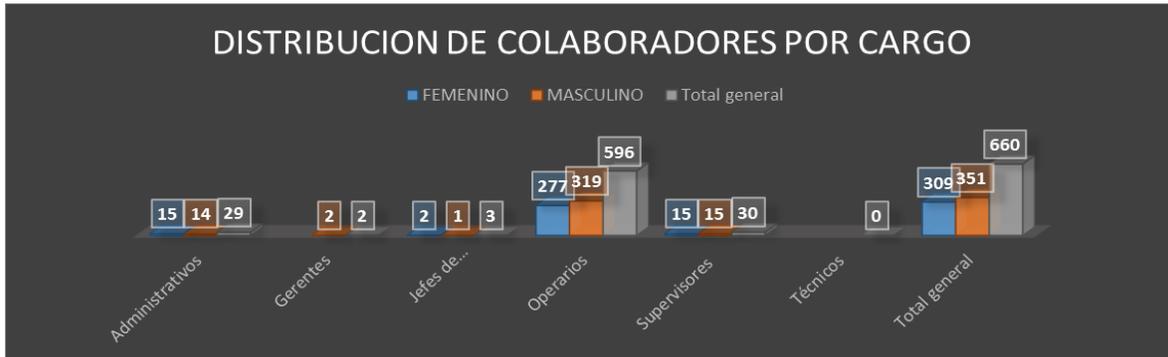
En el 2018 se estableció convenio con Fundación VICTORIA para atender solicitudes de pasantías que le solicitan a Cervecería brindando oportunidades a los jóvenes que buscan adquirir experiencia en el campo laboral.

Se tuvieron tres pasantías en el periodo 2018 en el área contable de las cuales un caso se concretó en oportunidad laboral para el área de facturación.

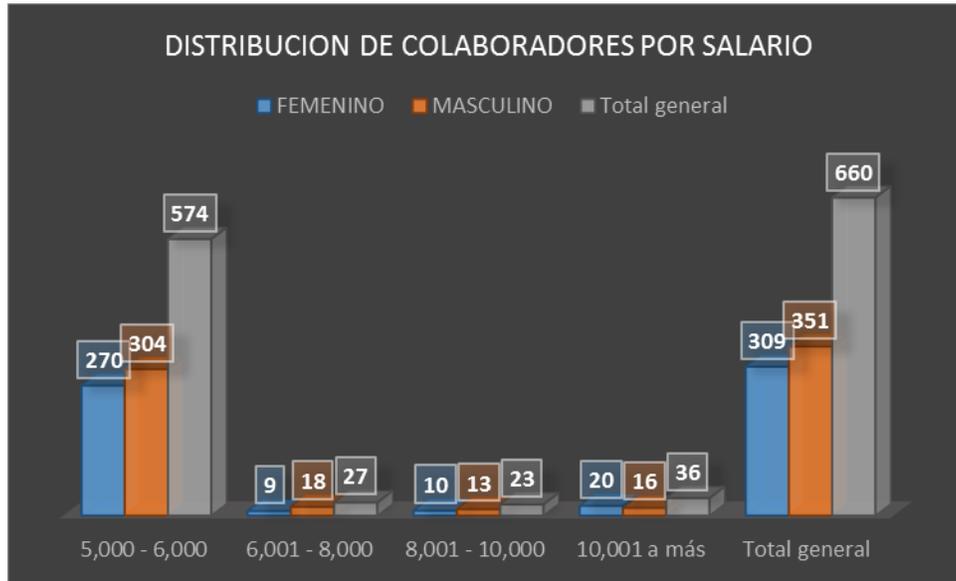
Distribución de los Colaboradores (as) por edades, cargo, sexo.



A pesar de la crisis del país logramos reducir en un 2% la brecha entre colaboradores del sexo Femenino y Masculino.



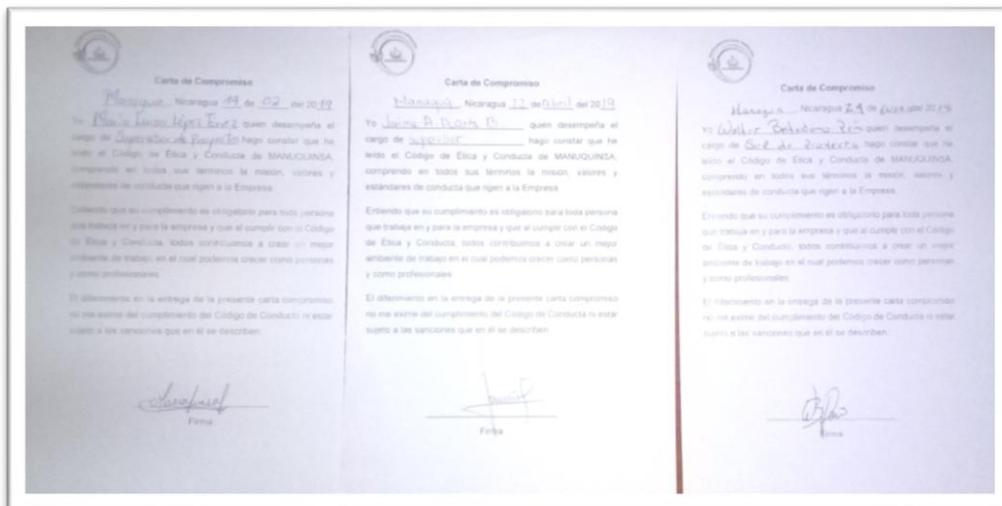
Tal y como lo indica la ley de nuestro país y lo reafirmamos en nuestra política de contrataciones, no contratamos a menores de edad y damos oportunidad a contratación a personas mayores de 45 años.



Así mismo en el caso de los salarios, se mantiene una brecha aceptable.

Código de Ética.

Continuamos con la divulgación de nuestro código de ética a nuestros colaboradores de nuevo ingreso con el objetivo de divulgar y fortalecer las prácticas empresariales de nuestros asociados para cumplir con los más altos estándares morales y profesionales.



POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Estamos comprometidos en ser una empresa socialmente responsable con nuestros clientes, trabajadores (as), proveedores, el medio ambiente y la sociedad en general. Desarrollamos nuestra **Política de Responsabilidad Social** alineada a las orientaciones de la ISO 26000 y los principios rectores del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Estamos comprometidos en desarrollar un modelo de negocios sostenible, social y responsable con el medio ambiente; mediante la implementación de acciones que permitan reducir los impactos negativos que se deriven de nuestras operaciones, esforzándonos más en maximizar sus efectos positivos.

A través de un programa de mejora continua, MANUQUINSA se compromete a:

Cumplir: La legalidad vigente, adoptando, de forma complementaria, compromisos, normas y directrices internacionales.

Seguir: Las directrices del Código ético, que recoge el compromiso de la Sociedad con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación y regula los comportamientos éticos y responsables de todos nuestros trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

Favorecer: La transparencia y las prácticas de libre mercado, rechazando cualquier tipo de práctica ilegal, fraudulenta o contraria a la ética, implementando mecanismos efectivos de prevención, vigilancia y sanción de irregularidades y desarrollando una cultura empresarial de ética y honestidad.

Transmitir: A todos nuestros involucrados como MANUQUINSA se relaciona a los principios y valores plasmados en el Código ético del proveedor, relativos a la ética empresarial y gestión transparente, las prácticas laborales, la salud y seguridad, el medio ambiente, la calidad y seguridad nuestros producto y servicios, así como desarrollar prácticas responsables con nuestro entorno.

Apoyar: La integración de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como de otros instrumentos internacionales, en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente, mediante su adopción y divulgación.

Respetar: Los derechos humanos y laborales de nuestros trabajadores reconocidos en la legislación nacional e internacional y, en especial, aquellos cuya conculcación degrada al colectivo de trabajadores, rechazando el trabajo infantil y el forzoso u obligatorio y respetando.

Todas las actividades responden al cumplimiento de nuestra política de Responsabilidad social Empresarial:

A nuestros clientes: Más eficiencia en nuestros procesos de producción y prestación de servicios.

A nuestros accionistas: Aumentar el valor de la empresa y proporcionarles un nivel de rentabilidad adecuado y según los estándares de la industria. Todo dentro de un marco de transparencia y ética corporativa, buscando optimizar el uso de los recursos disponibles.

A nuestros colaboradores: Un clima laboral adecuado para desarrollar todo su potencial profesional y humano, fomentando el trabajo en equipo, desarrollando políticas de igualdad de oportunidades de conciliación y preocupándonos por su salud y bienestar.

A la sociedad: Favorecer la contratación de personal de entorno en el que prestamos nuestros servicios la formación profesional, la educación, la higiene y las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los ciudadanos de la comunidad.

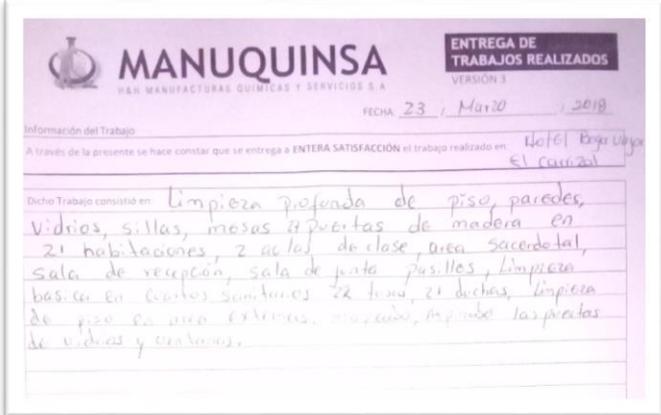
A los proveedores: Fomentar prácticas de ética y RS a los largo de toda la cadena de suministro.

Al medio Ambiente: Evitar los efectos potencialmente negativos de nuestras operaciones sobre el medio ambiente, colaborando para alcanzar un desarrollo sostenible a partir de la implementación de hábitos favorables al medio ambiente.

CENTRO EDUCATIVO VEGA BAJA

Mantenemos nuestro compromiso de apoyar con limpiezas profundas a nivel del centro en su totalidad. Este **Centro Educativo Vega Baja**, tiene como objetivo:

- Desarrollar en las mujeres su capacidad de superación y liderazgo, para ser protagonistas de su propio desarrollo personal, familiar y comunitario.
- Transmitir una nueva cultura de trabajo, que garantice el desarrollo personal, que pueda comprobarse en la perseverancia, la responsabilidad y el trabajo con calidad y eficiencia.



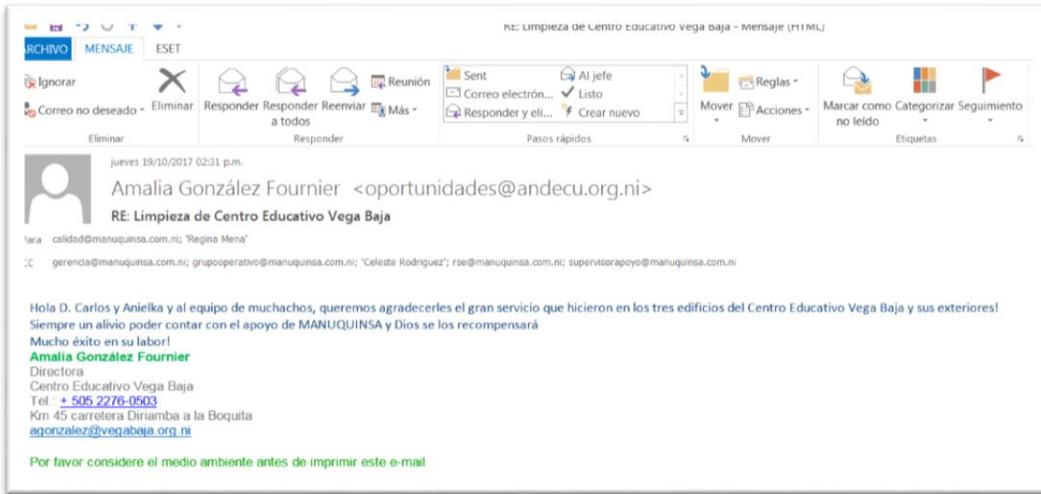
MANUQUINSA
H&H MANUFACTURAS QUÍMICAS Y SERVICIOS S.A.

ENTREGA DE TRABAJOS REALIZADOS
VERSION 3

FECHA: 23, Marzo, 2018

Información del Trabajo
A través de la presente se hace constar que se entrega a ENTERA SATISFACCIÓN el trabajo realizado en: Hotel Biquilpa El Curizal

Dicho Trabajo consistió en: Limpieza profunda de piso, paredes, vidrios, sillas, mesas y puertas de madera en 21 habitaciones, 2 aulas de clase, área sacerdotal, sala de recepción, sala de juntas, pasillos, limpieza básica en baños sanitarios 22 baños, 21 duchas, limpieza de piso en área externas, piscina, limpieza las puertas de vidrios y ventanas.





ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ESTANDARES LABORALES

MANUQUINSA es una empresa que está constituida legalmente y que reconoce los requisitos legales nacionales aplicables al sector en el cual se desempeña.

Posee su licencia de operación vigente 2018-2020, emitida por el ente gubernamental correspondiente Ministerio del Trabajo: Para lograr la obtención de esta licencia de funcionamiento cumplimos con todos los requisitos solicitados según la ley aplicable entre ellos: Reglamento Técnico Organizativo, Comisión Mixta, etc.

En el año 2018 se atendieron 36 casos ante el MITRAB, 35 se resolvieron en instancias Administrativas con actas de acuerdos, solo 1 se llevó a la Vía Judicial, pero el demandante no se presentó a la audiencia y no justifico su ausencia, por lo tanto, se tiene por desistida la demanda y se mandó a archivar el expediente.

Hemos atendido inspecciones laborales con éxito.

MINISTERIO DEL TRABAJO



MINISTERIO DE SALUD

Poseemos nuestra licencia sanitaria vigente, donde se ratifica la autorización para importar, distribuir y comercializar productos higiénicos, ya que por el rubro de nuestro negocio tenemos demanda en este tipo de productos y por lo tanto tramitamos responsablemente la licencia sanitaria de Funcionamiento.

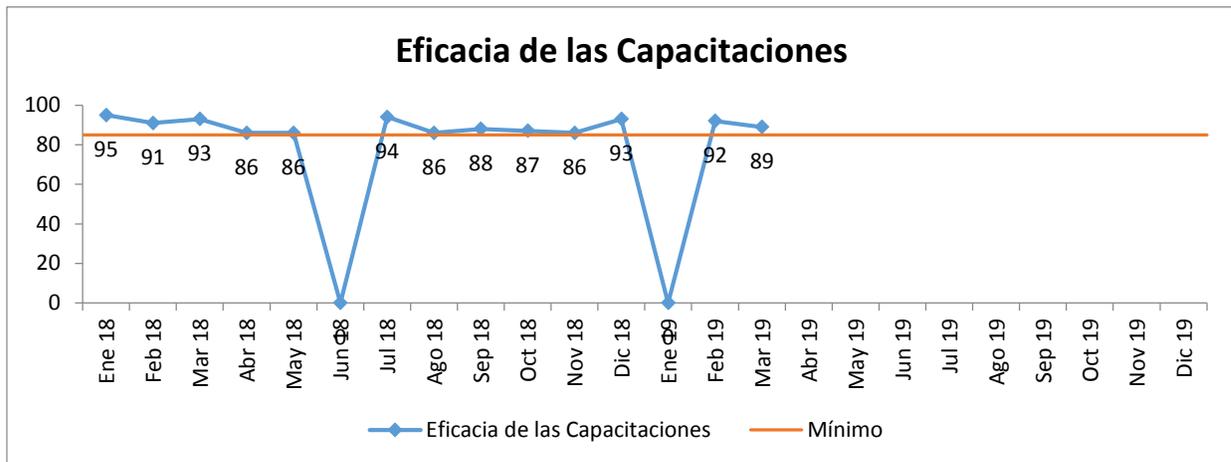
 <p>Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional <i>El Pueblo, Participante!</i></p>	<p>2017 TIEMPOS DE <i>Amor</i> <i>Gracia</i> VICTORIAS! <i>de Dios!</i></p>
LICENCIA SANITARIA DE FUNCIONAMIENTO RENOVACION	
	No. de Licencia: <input type="text" value="983"/>
<p>La Dirección de Farmacia, dependencia de la Dirección General de Regulación Sanitaria, certifica que el establecimiento: H&H MANUFACTURAS QUIMICAS Y SERVICIOS SOCIEDAD ANONIMA / MANUQUINSA, ubicado DONDE FUE EL RESTAURANTE MUNICH, 1C AL NORTE, 3 1/2 C.AL OESTE, MANO DERECHA, del municipio de MANAGUA, ha cumplido con los requisitos establecidos para la emisión de Licencia Sanitaria y se encuentra debidamente inscrito bajo el folio 983, Tomo IV, del libro de registro de esta dirección, siendo su Representante Legal: RAMIRO FERNANDO HUETE ROMERO. Dicho establecimiento tiene la autorización para: IMPORTAR, DISTRIBUIR Y COMERCIALIZAR PRODUCTOS DE HIGIÉNICOS</p>	
Fecha de Emisión de la Licencia: <input type="text" value="15/12/2017"/>	Fecha de Vencimiento: <input type="text" value="14/12/2019"/>
<p>El cobro de este registro está amparado por el arancel establecido en el Arto. 44 del Decreto No. 6-99, Reglamento de la Ley 292, Ley de Medicamentos y Farmacia , reformado por el Decreto No. 23-2002. El pago por el Recibo Oficial de Caja del Ministerio de Salud se registra bajo el No. 490830 y por la cantidad de 6000. El referido Establecimiento Farmacéutico, queda sujeto al cumplimiento de la Ley 292, Ley de Medicamentos y Farmacia y su Reglamento, y demás normas regulatorias de Medicamentos y Farmacias.</p>	
<p>MANAGUA, Nicaragua, a los 22 días del mes de DICIEMBRE del año 2017</p> <p> LIC. KARLA VANESSA DELGADO MARTINEZ Directora Dirección de Farmacia</p> <p></p>	

DESARROLLO PERSONAL

Poseemos un plan de capacitación para todos nuestros colaboradores(as). Sin dar lugar a ninguna distinción o discriminación de cualquier índole. Este se realiza según procedimiento definido durante el periodo de 6 meses. Desarrollando 2 planes Semestrales. A pesar de la crisis que presenta el país se desarrolló el programa de capacitación que se cumplió un 58% en el primer semestre y 80% en el segundo semestre.

Para el periodo 2018 se han inducido a 424 personas en sus puestos de trabajo.

Medimos la eficacia de todas las capacitaciones impartidas a nuestro personal, para asegurarnos de que la inversión va a fructificar en el desempeño de nuestros colaboradores.



JORNADAS DE SALUD

Al menos una o dos veces al año, realizamos Jornadas de Salud para nuestros colaboradores, con el objetivo de hacer más accesible la realización de exámenes periódicos de salud.

Gracias a la organización de la Jornada de la Salud se logró vacunar contra el tétano a 112 personas y se realizaron la prueba rápida del VIH 82 personas, de las cuales dos de ellas se detectaron que necesitaban más estudios para descartar la posibilidad de ser portadores de VIH.

En el caso de las mujeres, 21 colaboradoras se realizaron el Examen Papanicou y revisión ginecológica.



REGLAMENTO TECNICO ORGANIZATIVO “SEGURIDAD ANTE TODO”



Poseemos nuestro Reglamento Técnico Organizativo “Seguridad ante todo”, con versión vigente y actualizada en el año 2017.

Somos una empresa comprometida con la seguridad de nuestros colaboradores, es así como día a día nos esforzamos a pesar de las limitaciones que tengamos, en asegurar los equipos de protección correspondientes y las condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo de las labores diarias, teniendo como principio la seguridad ante todo, tal y como lo reafirmamos en nuestra política de Higiene y seguridad.

Se garantiza el EPP adecuado a las actividades que se desarrollan a través de los contratos de servicio con los clientes y se suministra en un 100%.

CONTRATOS DE TRABAJO

El 100 % de nuestros colaboradores posee contratos de trabajo, Seguridad Social. Todo el personal de nuevo ingreso desde el momento que es contratado completa los documentos formales de contratación, sin excepción alguna.

Se cumplió con éxito el reclutamiento y contratación de personal para la apertura de nuevo proyecto como los es el BDF y trasmerquin.

MEJORAS DE NECESIDADES DE INFRAESTRUCTURA

A lo largo del año, se han realizado inversiones para aportar a mejorar condiciones de nuestros colaboradores, entre ellas tenemos:

Compra de 13 Sillas ergonómicas y más resistentes.



Pulido de piso de concreto para evitar el deterioro de los inmuebles y mejor confort del personal.

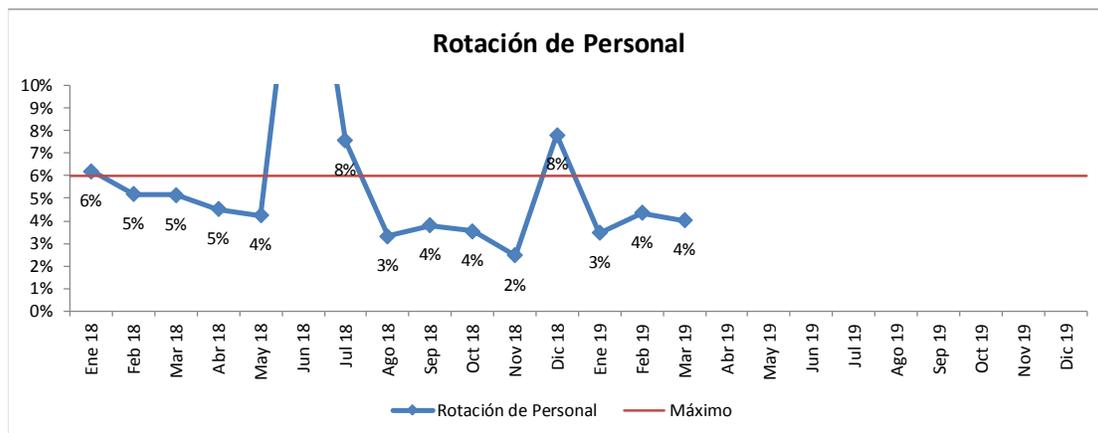


ROTACION DE PERSONAL

Nuestra plantilla se redujo en un 25% aproximadamente, hemos tenido que cesantear más de 200 cabezas de familia a petición de nuestros clientes. Esto también afectó los indicadores de rotación de personal que se fueron hasta en 20% en algunos meses, perdimos también la curva de aprendizaje de muchos colaboradores y valioso capital humano formado.

A pesar de la crisis que ha tenido el país, lo que provocó pérdida de clientes y reducción de plazas de trabajo hemos mantenido controlado nuestro indicador de personal, los picos que hemos tenido es debido a cierre de proyectos por razones ajenas a nuestra voluntad. Nos esforzamos por conocer y persuadir al colaborador que se quiere retirar para que conociendo sus razones se valore si le podemos ayudar y así evitar se desvincule de la empresa.

Aplicamos evaluaciones al desempeño periódicas para lograr dar un seguimiento y conocer los puntos críticos de nuestros colaboradores y así superarlos.



Dada la alta rotación de personal en el área de ventas, se desarrollaron estrategias para disminuir la rotación y la obtención de resultados a partir de capacitaciones y entrenamientos realizados al equipo de trabajo.

Se hicieron algunas mejoras en las condiciones salariales de gestores de negocios y supervisores de ventas entre las cuales figuran: Incremento del salario básico mensual, incremento del valor reconocido por depreciación mensual, incremento de la asignación de combustible mensual, bono por los primeros 4 meses a gestores nuevos mientras comienzan a generar ventas, incrementos de comisiones de venta de productos químicos, entre otras.

Principio No. 3:

Principio número 3	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	73	0	76	80	95	82	79
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	79	84	97	87	83
3. PRÁCTICAS LABORALES	100	0	96	95	99	96	99
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	93	0	69	80	97	77	79
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	0	0	0	0	0	0	0
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	0	0	0	0	0
Total	93	0	80	85	97	87	87

Principio No. 4:

Principio número 4	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	73	0	76	80	95	82	79
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	77	83	97	86	82
3. PRÁCTICAS LABORALES	100	0	85	91	99	91	96
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	75	82	100	79	82
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	0	0	0	0	0	0	0
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	0	0	0	0	0
Total	92	0	78	84	97	85	85

Principio No. 5:

Principio número 5	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	73	0	76	80	95	82	79
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	78	83	98	85	82
3. PRÁCTICAS LABORALES	100	0	94	97	100	97	99
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	75	82	100	79	82
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	0	0	0	0	0	0	0
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	71	78	86	82	81
Total	90	0	78	83	97	84	84

Principio No. 6:

Principio número 6	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	74	0	76	80	95	83	79
2. DERECHOS HUMANOS	99	0	75	83	97	84	82
3. PRÁCTICAS LABORALES	97	0	84	90	98	91	94
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	76	82	100	80	81
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	100	0	100	97	100	100	90
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	50	0	43	74	89	76	79
Total	93	0	78	85	97	86	86

MEDIO AMBIENTE

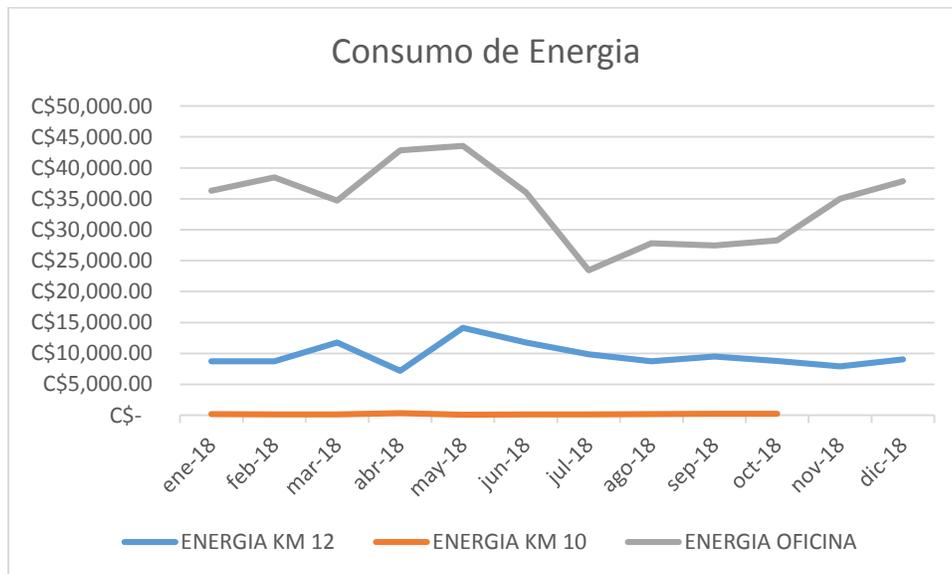
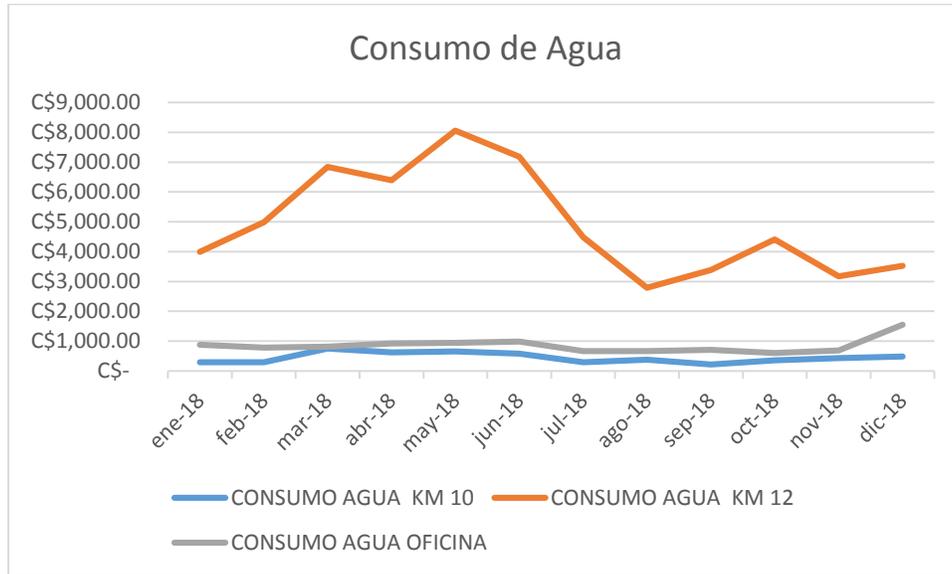


Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;

Principio 8: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y

Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

De igual manera se lleva control del consumo eléctrico y de agua para reducir el consumo de ambos.



Dentro de la mesa de trabajo de la comisión ambiental se participó en las siguientes actividades:



- Implementación de una metodología de trabajo para la Mesa de Trabajo de la Comisión Ambiental.
- Una 1 reunión cada 15 días. (Se han llevado a cabo 6 reuniones hasta el momento)
- Discusión de las problemáticas ambientales más comunes en las empresas y priorización de temas a trabajar.
- Definición de objetivos y alcances del grupo.
- Se compartieron los conocimientos y aportes que cada institución integrante puede aportar a la

comisión.

- Establecer responsabilidades dentro del grupo de trabajo.
- Reuniones de trabajo para propuestas de implementación de la gestión de residuos sólidos en las empresas
- Elaboración de instructivo y matriz de gestión de residuos sólidos para las empresas.

Metas de la comisión ambiental.

- Objetivo: Ser un grupo que genere acciones ambientales puntuales que facilite a las empresas a implementarlas en sus procesos o instalaciones.
- Los temas en que trabajara el grupo es en: **reciclaje y gestión integral del agua.**
- El grupo elaborara un plan de acción para cada uno de los temas elegidos en 2 etapas, que posteriormente serán facilitados y asistidos a las empresas que deseen implementarlo
- Se definieron roles rotativos del grupo para llevar un registro y orden de las reuniones, y del plan de trabajo. De esta forma se busca como no sobrecargar el trabajo que cada uno tiene en el día a día.
- Se llevara a cabo una capacitación que el equipo recibirá respecto a indicadores y procesos de gestiones ambientales, para tener más conocimientos y elaborar los planes de acción con mayor propiedad.

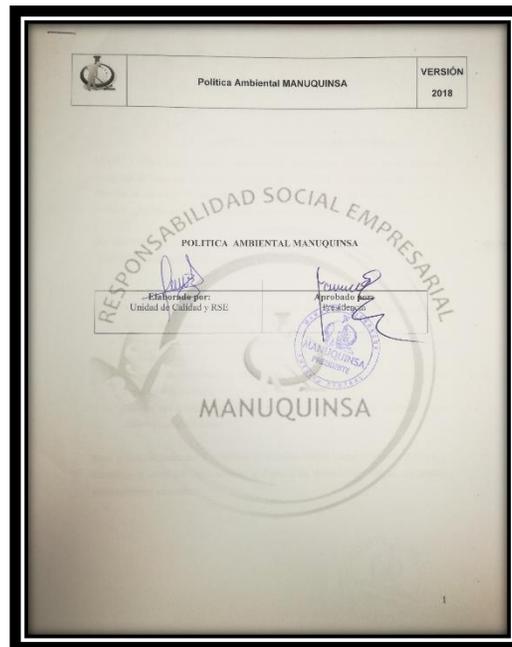
Avances de la Comisión



Entregables

- 1 Firma de carta de compromiso
- 2 Hoja de ruta 3R
- 3 Plan de capacitación
- 4 Matriz PGR (Instructivo)
- 5 Directorio de empresas de reciclaje

Desarrollamos nuestra Política Ambiental





Contribuimos con la Asociación de Padres de Familia con hijos con discapacidad “Los pitipitos”.

Nosotros les donamos nuestro papel reutilizado para que ellos los reciclen y produzcan papel higiénico, con esto ellos generar la solución a una necesidad de sus centros de atención.

Los resultados por principio según la medición de indiCARSE fueron:

Principio No. 7:

Principio número 7	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	67	0	73	79	94	82	78
2. DERECHOS HUMANOS	100	0	64	75	94	75	75
3. PRÁCTICAS LABORALES	100	0	50	74	100	71	81
4. MEDIO AMBIENTE	72	0	61	71	94	77	69
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	75	82	100	79	82
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	100	0	80	86	100	92	82
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	50	0	59	78	98	92	78
Total	81	0	67	76	95	80	80

Principio No. 8:

Principio número 8	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	53	0	68	77	92	79	74
2. DERECHOS HUMANOS	100	0	63	75	92	74	74
3. PRÁCTICAS LABORALES	0	0	0	0	0	0	0
4. MEDIO AMBIENTE	72	0	61	71	94	77	69
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	100	0	75	82	100	79	82
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	100	0	79	86	100	91	82
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	58	77	100	95	78
Total	80	0	66	75	95	80	80

Principio No. 9:

Principio número 9	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	0	0	0	0	0	0	0
2. DERECHOS HUMANOS	100	0	70	80	89	78	74
3. PRÁCTICAS LABORALES	0	0	0	0	0	0	0
4. MEDIO AMBIENTE	75	0	58	67	93	70	68
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	0	0	0	0	0	0	0
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	46	67	100	77	57
Total	87	0	61	71	92	73	73

CORRUPCIÓN

Súmate al NO

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

ANTICORRUPCION

Como empresa estamos consciente que debemos aumentar la auto-regulación, orientados por reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Como parte de nuestra estrategia cada año realizamos un ejercicio de planeación estratégica con el objetivo de definir y/o revisar nuestra Misión, Visión objetivos estratégicos. En este ejercicio se reúnen a cada jefe de área, auditores internos formados en nuestra empresa y se ha involucrado personal de nuestros proyectos para un mejor aporte.

Anualmente cada jefe de proceso se encarga según necesidad de revisar sus políticas y reglamentos correspondientes con el fin de mantenerlos vigentes y estos se puedan utilizar de manera efectiva.

Sabemos que como empresa tenemos que seguir en el camino de desarrollar de manera proactiva las políticas y programas concretos para hacer frente a la corrupción interna y dentro de sus cadenas de suministro. Dentro de los riesgos a que nos exponemos definimos las siguientes acciones:

- **Riesgos legales:** Evitamos al nivel máximo este riesgo, como empresa constituida legalmente y con mantener a los vigentes todas las licencias para el funcionamiento de la misma.
- **Riesgos de reputación:** Nos esforzamos cada día por cumplir con cabalidad la ley, de asegurarnos que el personal quede claro de lo que se les está cancelando o depositando en sus cuentas personales en concepto de pago para así evitar el riesgo de llegar a una acusación formal que nos pueda perjudicar. Así como otras cosas que involucren la imagen de nuestra empresa, como por ejemplo: el cumplimiento de contratos, etc.
- **Los costos financieros:** en nuestro particular, la empresa ha invertido mucho en ordenar su contabilidad y hacer día a día más ordenada para poder mantener cuentas más claras cada día, esto incluye también un software que nos ayude a este orden y a la vez a poder tomar mejores decisiones en cuanto a control de costos más precisos. Este entre otras cosas como la externalización de la contabilidad y la contratación de un contralor avalan nuestro esfuerzo por continuar en la mejora cada día.
- **La erosión de la confianza y la lealtad interna confidencias poco ético personal** de comportamiento perjudica a la empresa, así como la cultura ética global de la empresa. Trabajamos en mejorar cada día las condiciones laborales para crear más

lealtad, así como trabajar por medio de capacitaciones el comportamiento ético de los mismos.

Como empresa comprometida contra la corrupción, estamos en un proceso de mejora continua en cuanto a estos tres elementos:

1. Interno:

Estamos elaborando un [Manual de Control Interno](#), esto con el objetivo de describir el proceso paso a paso de cómo se deben realizar las gestiones en la parte contable de nuestra empresa, aunque el manual aún no está aprobado ya se terminó de revisar por toda las partes interesadas y solo está pendiente realizar las ultimas correcciones. Esto servirá para que un colaborador nuevo o que ya tiene trayectoria en la empresa sepa a quien dirigirse para aprobar, autorizar o revisar los documentos.

2. Externo:

Como ejemplos de cómo la empresa está trabajando en estos aspectos.

- Está en proceso de aprobación un Manual de Control Interno.
- La conformación del comité de evaluación de proveedores para que no sea una sola persona la que emita el resultado de nuestros proveedores.

Principios No. 10:

Principio número 10	Promedio	Promedio 2017	Promedio nacional	Promedio regional	Finanzas	De 251 a 500 Per.	De US\$ 0 a US\$ 500 K.
1. GOBERNANZA	80	0	74	82	96	83	82
2. DERECHOS HUMANOS	100	0	73	81	91	80	76
3. PRÁCTICAS LABORALES	0	0	0	0	0	0	0
4. MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	0
5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	86	0	65	82	97	83	80
6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES	100	0	75	92	92	88	83
7. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	0	0	0	0	0	0	0
Total	87	0	70	83	95	83	83

Resumen

Para concluir este informe es importante para nosotros el hacerles saber que estamos conscientes que tenemos un largo camino por recorrer, sin embargo estamos anuentes a seguir trabajando y sobre todo avanzar en los diez principios del Pacto Global.

Uno de nuestros grandes logros es contar con el apoyo de la gerencia, el que inserto en su plan estratégico como uno de sus objetivos estratégicos el “Mantener y renovar el compromiso de RSE”, reafirmando lo anterior en la evaluación de planes estratégicos llevábamos hasta el momento más de un 88.10 % de cumplimiento de los indicadores de indiCARSE, según detalle.

PRINCIPIO No.	PROMEDIO
10	87
9	87
8	80
7	81
6	93
5	90
4	92
3	93
2	90
1	88
TOTAL PROMEDIO	88.1

Nuestro siguiente paso, será alimentar de más retos nuestro plan, y continuar la medición conforme al modelo de indicarse y aportar a que otras empresas se sumen a las iniciativas que promueva la Comisión Ambiental.

Como empresa sentimos que llevamos muy buen camino, sin embargo identificamos que tenemos más avance en unas áreas que en la otra, así que tenemos como tarea concientizar más a nuestros colaboradores para poder contar con su apoyo en crecer.