



REPORTE DE **SUSTENTABILIDAD**

SEPT 2019 // GRUPO AXERTA

CONTENIDO

03

Sobre este informe

04

Mensaje del Presidente y Director General

05

Perfil de la empresa

12

Gobierno Corporativo

16

Estudio de materialidad

26

Estrategia de sustentabilidad

29

Desempeño económico

32

Ética empresarial

42

Calidad de vida

55

Vinculación con comunidad

64

Medio ambiente

72

Índice GRI

SOBRE ESTE INFORME

Por quinto año consecutivo, Grupo Axerta presenta su Informe de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, donde reafirmamos nuestro respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial y a los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción, mismos que hemos implementado ininterrumpidamente; su cumplimiento se aprecia en el índice al final del presente reporte.

En esta comunicación anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Asimismo, compartimos nuestros principales logros, contribuciones y retos en el desarrollo sustentable de Grupo Axerta bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en la opción esencial “de conformidad”.

Con base a un análisis de materialidad y al diálogo con nuestros principales grupos de interés, hemos condensado en este informe los temas más relevantes para las distintas audiencias de la organización. En este reporte cubrimos las acciones realizadas en el período comprendido del 1 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2019.

Nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

¿Te gustaría compartir tu opinión sobre este informe o el desempeño de nuestra empresa? Puedes hacerlo a través de la sección Contáctanos en nuestra página web: www.axerta.com

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Seamos un agente de cambio con impacto positivo.

La sustentabilidad en Grupo Axerta ha ido cobrando mayor relevancia año con año y se ha consolidado como una estrategia transversal dentro de la organización. Conscientes del papel estratégico que tenemos en el crecimiento y desarrollo de Jalisco, continuamos fomentando nuevas competencias que nos permitan mantener el liderazgo por la integridad, innovación y excelencia de nuestros servicios, atendiendo las necesidades de los participantes del mercado y adoptando las mejores prácticas internacionales en sustentabilidad.

Este informe representa el trabajo y esfuerzo de gente apasionada y comprometida, que a lo largo de este año ha logrado implementar iniciativas para cada uno de nuestros ejes estratégicos (desarrollo económico, ética empresarial, calidad de vida, comunidad y medio ambiente). De igual manera, refleja nuestra determinación para dejar una huella positiva y ser parte de algo más grande que nosotros mismos.

El trabajo realizado, así como los resultados obtenidos en este periodo, nos llenan de orgullo y a su vez nos motivan y comprometen a redoblar esfuerzos en sustentabilidad, para seguir generando mayor valor para todos nuestros grupos de interés y, bajo nuestro liderazgo, continuar marcando el rumbo a seguir involucrando a todos los actores de la cadena de valor del gremio inmobiliario.

Los invito a leer este informe, a fin de conocer más sobre cómo integramos la sostenibilidad en nuestros proyectos, cómo generamos conocimiento para mejorar la formulación de estrategias en nuestros 5 pilares, y cómo trabajamos para reducir nuestra huella ambiental corporativa. Espero que se unan a nosotros en fomentar que Jalisco sea una zona más inclusiva, resiliente y sostenible.

Gracias a todos los que se han unido en este esfuerzo

Miguel Angel Dominguez Morales,
Presidente y Director General



PERFIL DE LA EMPRESA



FILOSOFÍA CORPORATIVA



Misión

Somos un grupo empresarial dedicado a la inversión de capital a través de la implementación de altos estándares de excelencia y estrategias diferenciadas en activos inmobiliarios y soluciones inteligentes de financiamiento.

Visión

Ser una empresa familiar con un gran compromiso humano, profesional y social, con productos y servicios de gran calidad que nos permitan alcanzar el liderazgo y trascender a las siguientes generaciones, bajo los principios de unidad, generosidad, y sustentabilidad económica.

PLAN ESTRATÉGICO



AXERTA

- **Optimización del *asset allocation*:** Rebalanceo de los activos dentro del portafolio inmobiliario para disminuir el riesgo de liquidez y mantener un ritmo constante de crecimiento.
- **Consolidación del enfoque inversor:** Seguir fortaleciendo y comunicando la principal área de negocios de la organización, la cual posiciona a Grupo Axerta como único dentro del sector/mercado y best of breed de inversión.
- **Desarrollos únicos:** Invertir en desarrollos patrimoniales y/o de desarrollo propio, por lo que se incorporó a nuestro modelo de negocio una práctica de desarrollo inmobiliario. Esto estimula la creación de proyectos extraordinariamente singulares que sean líderes en su respectivo submercado y permite minimizar el riesgo en momentos de crisis.
- **Fortalecimiento de ESG (Environmental / Social / Governance):** Maximizar la sustentabilidad de la organización enfocándonos en las áreas de ESG (impacto ambiental, social, y gobierno corporativo).
- **Diversificación internacional:** Empuje de internacionalizar las prácticas e inversiones de la empresa para así mitigar el riesgo país.

AXES

- **Consolidación del negocio:** Consolidar a través de una correcta colocación la primera ronda de fondeo de la empresa buscando identificar a clientes y activos productivos claves/ideales para la estrategia sostenible de negocio.
- **Optimización del *asset allocation*:** Se determina la importancia de llevar a cabo una correcta diversificación de los activos dentro del portafolio para disminuir el riesgo de liquidez y mantener un ritmo constante de crecimiento.

PROPUESTA DE VALOR

La propuesta de Grupo Axerta está enfocada en la mezcla de productos y servicios ofrecidos, que agregan valor a nuestros clientes. Entre los principales están:

AXERTA

PROPUESTA DE VALOR

- Inversión de capital inteligente para proyectos inmobiliarios en alianza con socios estratégicos.
- Operación de un portafolio de activos inmobiliarios (espacios comerciales).
- Inversión activa en la creación de desarrollos inmobiliarios propios

CLIENTES

- Desarrolladores inmobiliarios líderes en su segmento, en busca de alianzas estratégicas.
- Empresas que requieren arrendamiento de espacios comerciales.
- Personas que buscan invertir en proyectos residenciales únicos.
- Personas en busca de un socio estratégico para aportar sus bienes inmuebles y obtener mayor plusvalía.

AXES

PROPUESTA DE VALOR

- Soluciones inteligentes de financiamiento para activos productivos.

CLIENTES

- Empresas que buscan soluciones de financiamiento a través de arrendamiento puro (leasing) o arrendamiento financiero para su flotilla de vehículos o activos productivos.

PRINCIPIOS

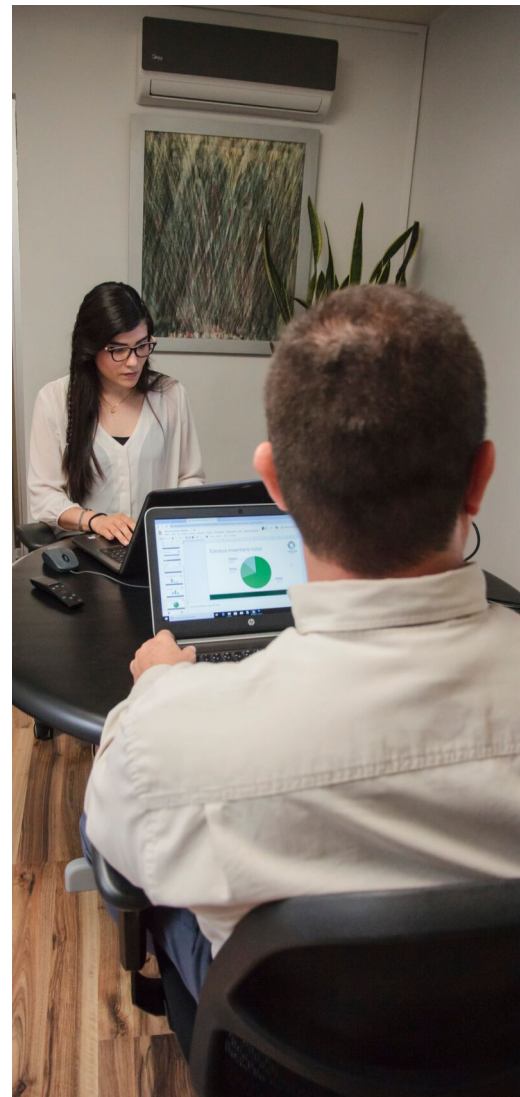
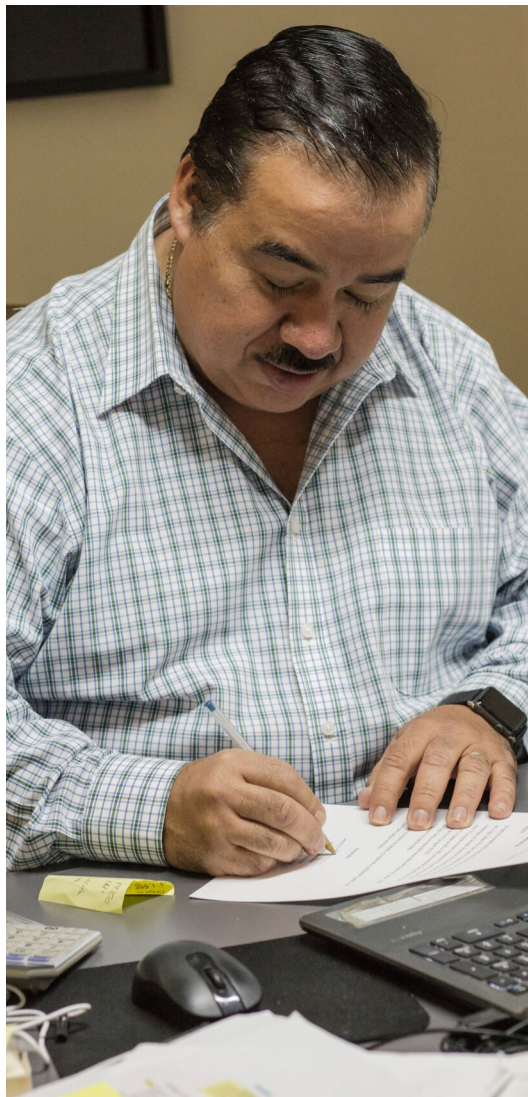
- **Integridad y generosidad:** Actuamos de forma cabal, honesta y profesional, a través de prácticas que buscan el bien común y la construcción de relaciones basadas en la reciprocidad, la confianza, la empatía y el entendimiento.
- **Calidez y calidad:** Trabajamos con entusiasmo y tenacidad bajo una cultura centrada en la amabilidad y la felicidad con procesos flexibles para el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.
- **Desarrollo individual y trabajo en equipo:** Estamos convencidos que el éxito organizacional depende de la colaboración productiva de nuestros equipos multidisciplinares, los cuales no pueden desarrollarse sin el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.
- **Innovación y eficiencia:** El delicado balance entre el óptimo uso de recursos y el cuidadoso enfoque en los detalles son indispensables para el cumplimiento de nuestras metas.
- **Sustentabilidad y responsabilidad social:** Defendemos el respeto por el medio ambiente y el uso eficiente de los recursos como criterios primordiales para la convivencia, el desarrollo de las comunidades y la transformación sostenible de las ciudades.



CADENA DE SUMINISTRO

Los proveedores representan un importante porcentaje de la cadena de valor y tienen un papel fundamental en la estrategia empresarial. En Grupo Axerta entendemos que el desarrollo económico debe estar en armonía con el bienestar y la inclusión social, y con la valorización, conservación y defensa del medio ambiente.

Nos esforzamos por generar relaciones a largo plazo, basadas en el diálogo, la transparencia, la inclusión y el compromiso con el desarrollo sostenible; y por integrarles plenamente en la forma ética de hacer negocio. Para ello, hemos establecido criterios de selección de proveedores y distribuidores acorde a las mejores prácticas internacionales y a los intereses de sustentabilidad y responsabilidad social del grupo.



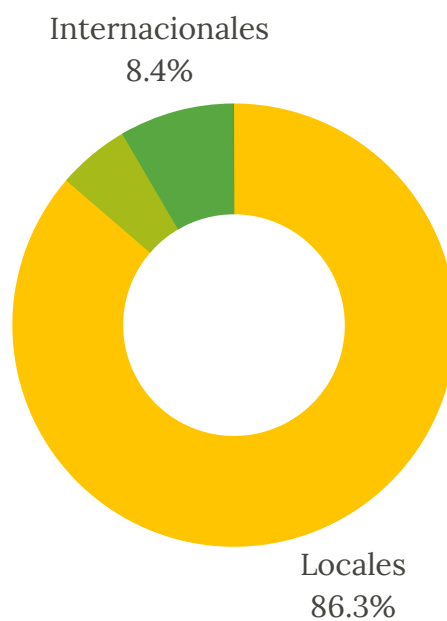


A finales de 2016 se autorizó nuestra política de compras sustentables y en 2017 se trabajó en la actualización de la política de compras. En ambos documentos se incluye dentro de los criterios de selección de proveedores y distribuidores, promover las mejores prácticas internacionales y a los intereses de sustentabilidad y responsabilidad social de Grupo Axerta.

Con ellos se busca:

- Fomentar la adquisición de productos y servicios que sean amigables con el medio ambiente, considerando así como parte del proceso de compra la evaluación de beneficio-costos en aspectos de impacto ambiental, precio y rendimiento.
- Fomentar la adquisición de productos y servicios que sean producidos o diseñados primero por empresas locales, regionales o nacionales con el fin de fortalecer el crecimiento económico de la comunidad, la creación de empleo y potencialmente reducir la huella de carbono.

Distribución de proveedores



**82 DE 95
PROVEEDORES**

SE BENEFICIAN CON
ACTIVIDAD; ES DECIR, 86.32%
SON EMPRESAS LOCALES.

GOBIERNO CORPORATIVO



GOBIERNO CORPORATIVO

En Grupo Axerta reconocemos la importancia de un buen Gobierno Corporativo para una mejor administración de los negocios, para promover independencia y objetividad en la toma de decisiones, proveer mayor transparencia y competencia leal.



En 2012, se elaboró el protocolo familiar, redactado por miembros de la familia que tienen el control accionario del grupo empresarial. Éste es revisado y actualizado cada 5 años, siendo la última versión ratificada en 2017. Esta herramienta constituye un elemento clave dentro de la estrategia de largo plazo; ya que promueve normas específicas para lograr la sustentabilidad del negocio.

Asimismo, se han implementado mejores prácticas como la instauración de un Consejo de Administración activo con miembros independientes de altísima capacidad y solvencia moral, que permite asegurar la transparencia, responsabilidad corporativa, equidad y rendición de cuentas, alineándonos al objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sustentable. Esto con el objetivo de asegurar una participación entre accionistas, proveedores y otros stakeholders, y evitar posibles conflictos de interés.

Todas las acciones se llevan a cabo bajo los más altos estándares éticos y de legalidad, de acuerdo a lo establecido en el Código de Conducta de la empresa, mismo que –al igual que el Protocolo Familiar – es explicado durante el proceso de inducción a la empresa.

Estructura Consejo Administrativo

Consejo de administración	Numeralia
Presidente del consejo: Lic. Miguel Ángel Domínguez M.	Consejeros propietarios: 5
Consejero independiente: Sr. José Manuel Zugaza	Consejeros independientes: 1

El Consejo de Administración es el responsable del desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales. Para ello, las decisiones se toman de manera consensuada, y sólo en aquellos casos en los que no sea factible llegar al consenso, son por mayoría cualificada 75% (setenta y cinco por ciento) de los votos válidamente emitidos en el seno del Consejo. En caso de empate, el Presidente del Consejo es quien tiene voto de calidad.



El Consejo de Administración es nutrido de información y asesoría por medio de un comité de profesionales que son los responsables de presentar la información del grupo empresarial así como las alternativas a la toma de decisiones desde un punto de vista profesional y objetivo. Dicho comité está estructurado para asegurar un alto grado de diversidad por edad, género, educación / calificaciones, antecedentes profesionales, actividad actual y experiencia sectorial

Comité de profesionales

Professional Managers:

Ing. José Julio López
C.P. Mirna del Río
Lic. Karen Hach
Lic. Aizury Lim
Ing. Luis Antonio García
Ing. Luis Castiello
Ing. Erika González
Ing. Daniela Guerra
Sr. Sergio Valdés

Comité de profesionales 9

Asesores independientes:

C.P. Armando Cruz
Lic. Eladio Pérez

Independent Advisors 2



ESTUDIO DE MATERIALIDAD





CONTEXTO DEL SECTOR

Como se especifica en el perfil de la empresa, Grupo Axerta es una empresa dedicada a la inversión y gestión de portafolio de inmuebles, por lo que adelante se detalla el contexto del sector de inversión e industria inmobiliaria

Inversión

Durante mayo del presente año, México registró una caída de ocho lugares entre los países que más Inversión Extranjera Directa (IED) reciben en el mundo, al pasar de la posición número 17 a la 25 en el Índice Global de Confianza de IED 2019. Este resultado fue dado a conocer por la firma global de consultoría AT Kearney, luego de hacer una encuesta a directivos de 500 empresas globales, que determinan el destino del 90% de la IED que se mueve a nivel internacional.

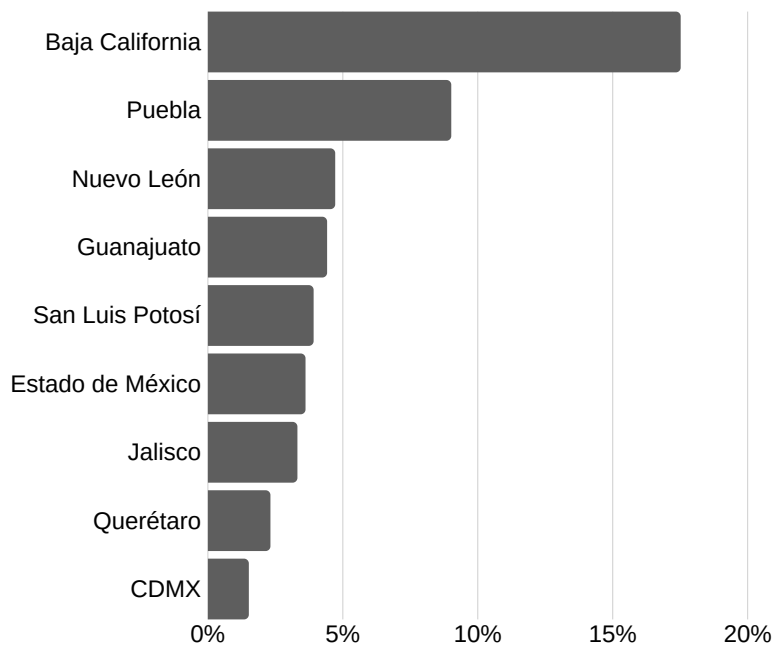
El socio y director general de la firma, Ricardo Haneine, expuso que México logró mantenerse en el lugar 17 durante 2017 y 2018, pero los inversionistas tienen ahora menos optimismo, lo que llevó a una baja significativa, a pesar de subir su calificación de 1.47 a 1.49 puntos, de un máximo de 3 puntos.

Uno de los puntos que aumentó la incertidumbre entre inversionistas fue el recorte de la previsión económica para 2019, que Hacienda colocó en un rango de 2.1% a 1.1%, explicó Haneine. A ello se suman los cuestionamientos de la nueva administración federal sobre las reformas estructurales del sector energético, así como las inconformidades y el levantamiento de grupos laborales y sindicales en algunas zonas del país.

Haneine sostuvo que México se mantiene como un país atractivo, ya que captó capital extranjero directo por 31,600 millones de dólares (mdd) en 2018. Además, se mantiene como el único país de Latinoamérica y el único entre las naciones emergentes, junto con China e India, que aparecen en el ranking mundial.

En el caso de Jalisco, el estado recibió un incremento de 37% en Inversión Extranjera Directa (IED) en el primer trimestre de 2019 en comparación con el mismo periodo del año pasado, según cifras preliminares de ambos periodos proporcionadas por la Secretaría de Economía (SE).

Entidades con mayor crecimiento económico del país



55%

del total de la oferta en venta de inmuebles en Guadalajara está dedicada a casa habitación, lo que representa una excelente oportunidad para los inversionistas interesados en apostar por la transformación vertical.



Industria Inmobiliaria

México es uno de los países con un importante potencial para la inversión inmobiliaria. Este sector es un sector dinámico, pero como ocurre normalmente, existe una contracción de la inversión durante épocas electorales. Sin embargo, superada la etapa de incertidumbre política, se perfila un 2019 positivo para la construcción de viviendas, ya que circunstancias como las tasas hipotecarias son más altas y fijas, llevaría a la ejecución de inversiones con excelente rentabilidad.

La Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC)¹ por medio de un informe denominado “Situación Actual y Perspectivas de la Industria de la Construcción en México” , ha indicado que el sector tuvo un crecimiento del 4% del PIB, una cifra que se debe a la inversión en edificaciones de carácter privado.

Acorde al estudio presentado por 4S Real Estate sobre las expectativas del mercado inmobiliario en México para 2019, más de la mitad de los líderes de la industria (62%) coinciden en que se vislumbra un buen panorama en el mercado inmobiliario post-elecciones (32% consideran que la situación del mercado será mejor, 11% indican que será estable y el 19% opinan que crecerá lentamente).

De igual forma, el estudio pronostica que las ciudades que mejorarán fuertemente su desempeño en materia inmobiliaria durante en el año 2019 son Tijuana, Cancún, Mérida, Monterrey, Playa del Carmen y Guadalajara.

El desarrollo de proyectos innovadores en construcciones verticales y las tendencias en la construcción son otro aspecto fundamental que ha permitido apalancar el crecimiento del sector inmobiliario, principalmente por la explosión de la demanda de propiedades con determinadas características como la sustentabilidad y la implementación de eco-tecnologías.

¹ <https://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/2019>

REAL ESTATE EN JALISCO

En el caso de Jalisco, las inversiones nacionales e internacionales han contribuido al aumento del mercado inmobiliario. Los municipios de Guadalajara y Zapopan son las dos demarcaciones que tienen la mayor concentración de habitantes del estado. Por esa razón, cuentan con un dinámico mercado inmobiliario que justifica las numerosas acciones de vivienda que han realizado en los últimos años, impulsando tanto la industria de la construcción como la de los bienes raíces.

Información presentada por Lamudi², algunas de las motivaciones que hacen que las personas se interesen por una propiedad en la Zona Metropolitana de Guadalajara son:

- Guadalajara es uno de los distritos financieros y de negocios más importantes del país.
- Zapopan cuenta con una oferta educativa y de salud competitivas y de calidad.
- Guadalajara es uno de los lugares con más turismo cultural y gastronómico.
- Zapopan posee una oferta inmobiliaria vasta y cubre la demanda de la mancha urbana de la ZM de Guadalajara.



GENERACIÓN DE EMPLEO

Acorde a datos del INEGI³, en Jalisco, 1 millón 755 mil 753 trabajadores están inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) entre permanentes y eventuales (INEGI, junio 2018), siendo una de las industrias con mayor generación de empleo en el estado

² <https://www.lamudi.com.mx/Informe-del-Mercado-Inmobiliario-2018/>
³ <https://www.inegi.org.mx/>

ANÁLISIS DE RIESGOS

Cada dos años efectuamos un análisis que nos permita localizar y visualizar los recursos de la organización, así como las causas de las posibles amenazas, tomando en cuenta las variables de probabilidad e impacto. No obstante, nuestra metodología prevé modificaciones acorde al contexto local y nacional.

A raíz de este estudio, desarrollamos una serie de estrategias que permiten establecer controles y detectar el riesgo con mayor anticipación, con lo que se logra minimizar el riesgo general en un 51%.

Probabilidad	Impacto			
	Leve	Moderado	Alto	Catastrófico
Muy Alto	5	10	15	25
Alto	4	8	12	20
Medio	3	6	9	15
	Incremento en Tipo de Cambio Lluvia, depresiones tropicales y granizo	Cartera vencida y/o incumplimiento de contrato		
Bajo	2	4	6	10
	Contractual Incumplimiento de acuerdos y obligaciones con clientes	Uso de suelo Plan de negocios y financiamiento		
	Erosión	Conceptualización del proyecto Libre competencia		
		Incremento en Materiales, Tecnología y Materias Primas Ejecución, entrega y gestión de proyectos		
Muy Bajo	1	2	3	5
	Relaciones laborales Falta de cualificación del personal	Fraude externo Legal tenencia de la tierra	Fraude interno Sismo	
	Falta de sistemas de información necesarios Fallos en sistemas	Daño o degradación del medio ambiente Incremento Tasas Interés	Valuación de muebles, Inmuebles y mercado	
	Diversidad y discriminación Subsuelo	Seguridad e higiene		

ASUNTOS RELEVANTES

Desde 2016, Grupo Axerta ha establecido prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental, para asegurar que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas al mismo tiempo que el negocio se desarrolla y genera valor.

Una de las herramientas utilizadas para establecer dichas prioridades es el análisis de materialidad. Este estudio nos permite conocer los temas que más preocupan a los grupos de interés y cómo impactan en el modelo de negocio. Nuestro objetivo es asegurar que la estrategia sostenible de Axerta está alineada con sus expectativas. Este estudio es realizado cada dos años o cuando las actividades del grupo lo ameritan.

A partir del contexto del sector y un diagnóstico de los aspectos económico, social y ambiental, pudimos identificar el estado de la organización con base en políticas y procedimientos, riesgos específicos del negocio y percepción de los grupos de interés.

El resultado del proceso realizado en 2019 se muestra en una matriz de materialidad donde se reflejan 30 asuntos relevantes, que son los temas en los que Grupo Axerta se concentra para desarrollar e implantar su estrategia sostenible.

La gráfica que a continuación se muestra se generó con base en los siguientes criterios:

- **Significancia para Grupo Axerta**, entendida como el nivel de atención y gestión (priorización) que los aspectos relevantes tienen en nuestro grupo.
- **Significancia para grupos de interés**, a partir del nivel de atención prestada a los aspectos relevantes por parte la información pública analizada de nuestros grupos de interés.

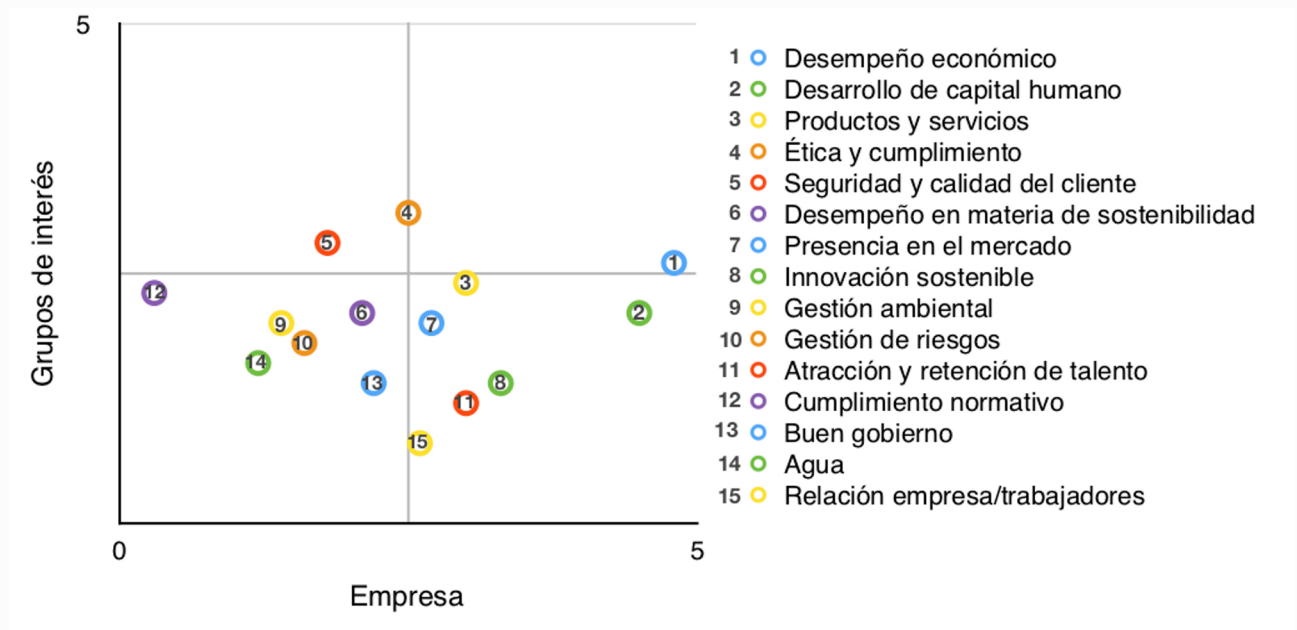


PRIORIZACIÓN DE TEMAS

A partir de los temas ubicados en el cuadrante superior derecho, procederemos a reportar cada una de las dimensiones en relación con el valor económico, social o ambiental que tienen para los grupos de interés. Es importante mencionar que la gráfica muestra únicamente los 15 temas más relevantes para nuestros grupos de interés, sin que esto implique que se reste importancia a otros.

Además de dichos temas, se comunicarán los estándares sociales, pues el presente reporte responde y comunica los esfuerzos de la empresa para contribuir a los principios del pacto mundial y a los objetivos de desarrollo sostenible.

**DESEMPEÑO
ECONÓMICO Y
ÉTICA Y
CUMPLIMIENTO
FUERON LOS TEMAS
MÁS RECURRENTES**





DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

Nuestro modelo de Responsabilidad Social (RS), busca responder a las demandas relevantes de los grupos de interés. Es por ello, que implementamos acciones y promovemos la comunicación continua para la integración de esas preocupaciones en nuestras operaciones económico-comerciales.

Una comunicación abierta, transparente y constante es lo que fortalece nuestras relaciones con los grupos de interés, a quienes consideramos un factor fundamental para el logro de las estrategias de negocio. Por ello, construimos día a día una visión de largo plazo, valorando estas relaciones y buscando siempre cumplir con nuestras responsabilidades ante ellos.

Para la elaboración de este reporte, se identificaron representantes clave

de nuestros grupos de interés, involucrando en el proceso a los distintos departamentos de la organización; desde la alta dirección hasta administración, legal, gestión de portafolio, marketing, recursos humanos, proyectos, finanzas, entre otros. Algunos de los factores considerados fueron cercanía, influencia, experiencia, responsabilidad y dependencia.

El proceso de comunicación y la periodicidad de la misma dependen del canal de comunicación determinado para cada grupo de interés, mismo que tenemos establecido en nuestra Política de Comunicación. Ahí mismo establecemos las directrices para interactuar con los grupos de interés, de manera que podamos tener una retroalimentación constante de los grupos relevantes.

La comunicación con nuestros grupos de interés se llevó a cabo como lo indica la siguiente tabla:

TEMAS RELEVANTES POR GRUPO DE INTERÉS

Grupos de interés	Temas focales	Conectividad	Área de enlace
Accionistas	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desempeño económico 2.Presencia en el mercado 3.Desarrollo de capital humano 4.Innovación sostenible 5.Atracción y retención de talento 	<ul style="list-style-type: none"> • Juntas de consejo • Reportes trimestrales • Protocolo Familiar • Encuesta de materialidad 	<p>Alta Dirección Comité de profesionales</p>
Alta Dirección	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desempeño económico 2.Desarrollo de capital humano 3.Productos y servicios 4.Innovación sostenible 5.Atracción y retención de talento / Relación empresa - trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Reuniones Comisión Ejecutiva • Encuesta de materialidad 	<p>Dirección de Operaciones Recursos Humanos</p>
Empleados	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desempeño económico 2.Seguridad y calidad del cliente 3.Desarrollo de capital humano 4.Presencia en el mercado 5.Ética y cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Encuestas de clima laboral • Reunión Anual de Comunicación • Círculos de calidad • Tablero informativo • Canales informales • Encuesta de materialidad 	<p>Recursos Humanos</p>
Proveedores / Socios estratégicos	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desempeño económico 2.Seguridad y calidad del cliente 3.Ética y cumplimiento 4.Desarrollo de capital humano 5.Energía 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de materialidad • Reuniones de trabajo 	<p>Alta Dirección Comité de profesionales</p>
Clientes	<ol style="list-style-type: none"> 1.Seguridad y calidad del cliente 2.Ética y cumplimiento 3.Degradación, contaminación y recuperación de suelos. 4.Desempeño económico 5.Gestión ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción • Boletín informativo • Encuesta de materialidad 	<p>Comercial Operación de portafolio</p>
Comunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desempeño en materia de sostenibilidad 2.Cumplimiento normativo 3.Biodiversidad 4.Productos y servicios 5.Impacto y diálogo con las comunidades locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Reuniones vecinales • Comunicación escrita • Encuesta de materialidad 	<p>Presidencia Proyectos</p>

ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD



PLAN DE SUSTENTABILIDAD

Desde 2011 hemos trabajado en fortalecer año con año nuestro modelo de gestión de la RS, contando con un representante responsable de desplegar nuestra filosofía y estrategia en temas de cumplimiento normativo, ambiental y laboral. Asimismo, desde 2017 se integró un comité multidisciplinario que durante 2018 y 2019 ha participado en el impulso de la estrategia e implementación de nuevas iniciativas. Finalmente, nuestro equipo es acompañado y asesorado por un consultor experto en RS.

La Comisión de Responsabilidad Social tiene el compromiso de identificar labores y estrategias para lograr un impacto positivo en el crecimiento económico, social y medio ambiental. Asimismo, es la responsable de aprobar y supervisar el cumplimiento de los programas e iniciativas en RS.

Nuestra estrategia de RS está fundada principalmente en 5 ámbitos:

- Desarrollo económico
- Ética empresarial
- Calidad de vida
- Comunidad
- Medio ambiente



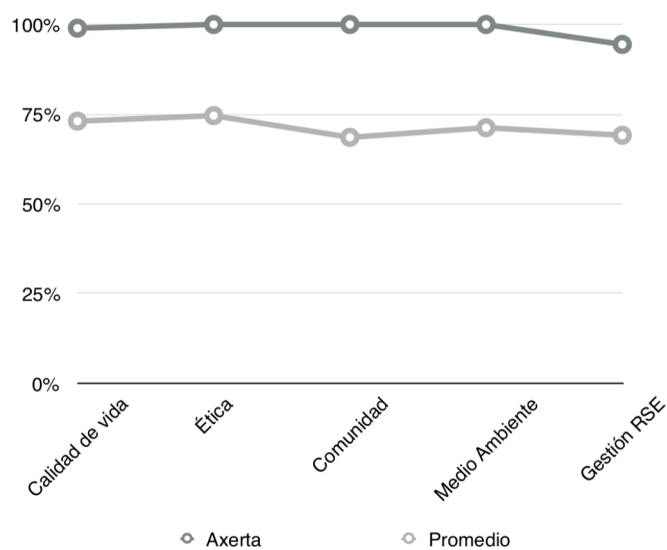
Desempeño Empresa Socialmente Responsable (ESR)

La empresa ha sido galardonada con el Distintivo Empresa Socialmente Responsable durante 6 años consecutivos, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) para aquellas empresas que demuestren un compromiso público con la Responsabilidad Social y el desarrollo sostenible. En 2019 Grupo Axerta participó por sexta ocasión, involucrando a dos unidades de negocio más.

Durante esta emisión, logramos subir 12 posiciones respecto al año anterior, logrando posicionarnos en el Top 5 del ranking de 192 empresas participantes en nuestra categoría. Actualmente, dos nuevos colaboradores están siendo capacitados para la participación del próximo año.

De igual forma, desde 2014 nos hemos sumado a iniciativas como Pacto Mundial. Hoy en día somos parte de las 659 empresas afiliadas en México con estatus activo, y una de las 66 dentro del estado de Jalisco.

Gráfica de desempeño Distintivo ESR 2019



98%

Percentil Empresas Socialmente Responsables

DESEMPEÑO ECONÓMICO



RESULTADOS FINANCIEROS

La información presentada a continuación incluye todas las unidades de negocio de nuestro grupo y por lo tanto forman parte de los estados financieros correspondientes al cierre de 2018, ya que dicha información es revisada anualmente al cierre del año fiscal y auditada por Crowe International.

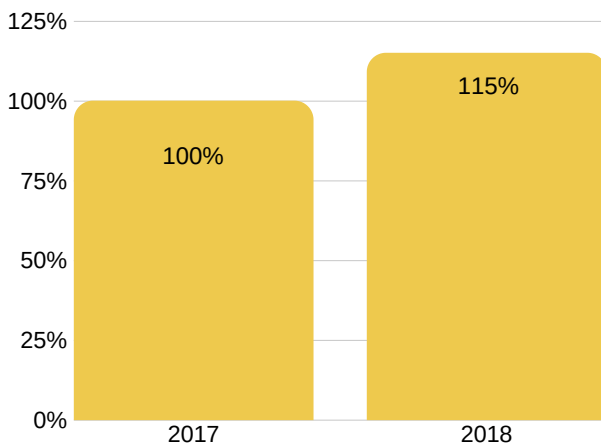
15%

más ingresos

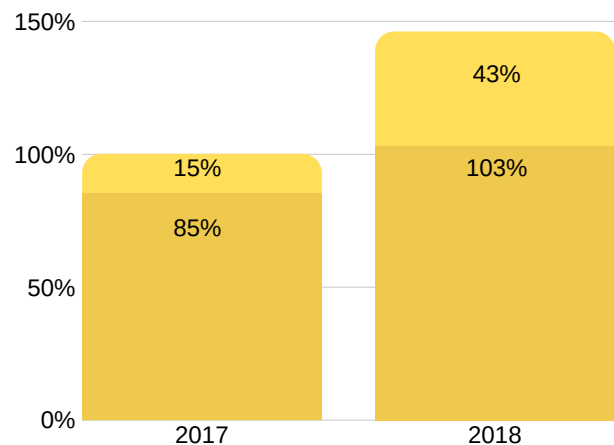
21%

aumento en capital

Ingresos



Capital + Pasivo



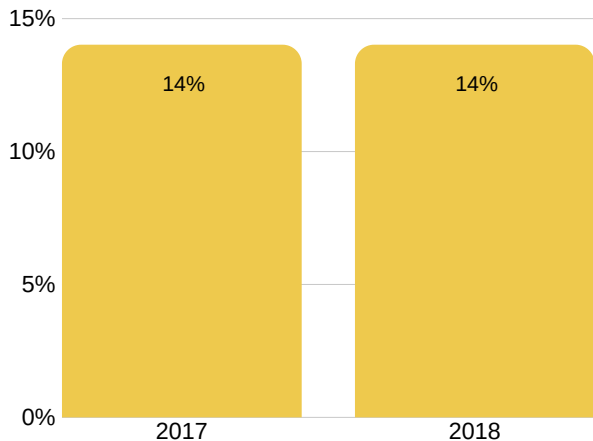
La fortaleza económica de Grupo Axerta está basada en las alianzas y sinergias generadas entre un grupo multidisciplinario, integrado bajo una misma visión de generación de valor compartido entre la empresa, aliados estratégicos, proveedores y clientes.

El desempeño económico y financiero del grupo crece en forma sustentable, alineado a los intereses de sus accionistas y grupos de interés. En 2018, la empresa presentó un incremento favorable en sus ingresos acrecentándolas en un 15% versus el año anterior.

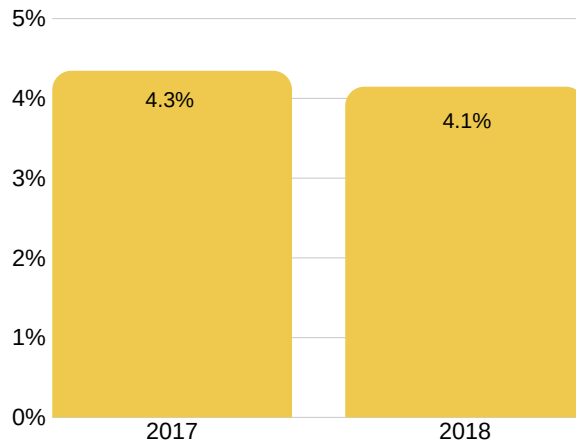
Acorde a lo que se muestra en las gráficas, el patrimonio neto del grupo empresarial se vio incrementado del 2017 al 2018 en un 46%, compuesto por un incremento en pasivo del 28% y un incremento en capital del 18%.

Respecto a Gastos generales, se mantienen en la misma proporción que el periodo anterior. En este concepto se toman en cuenta todos los gastos de ventas y administración de la empresa.

Gastos Generales

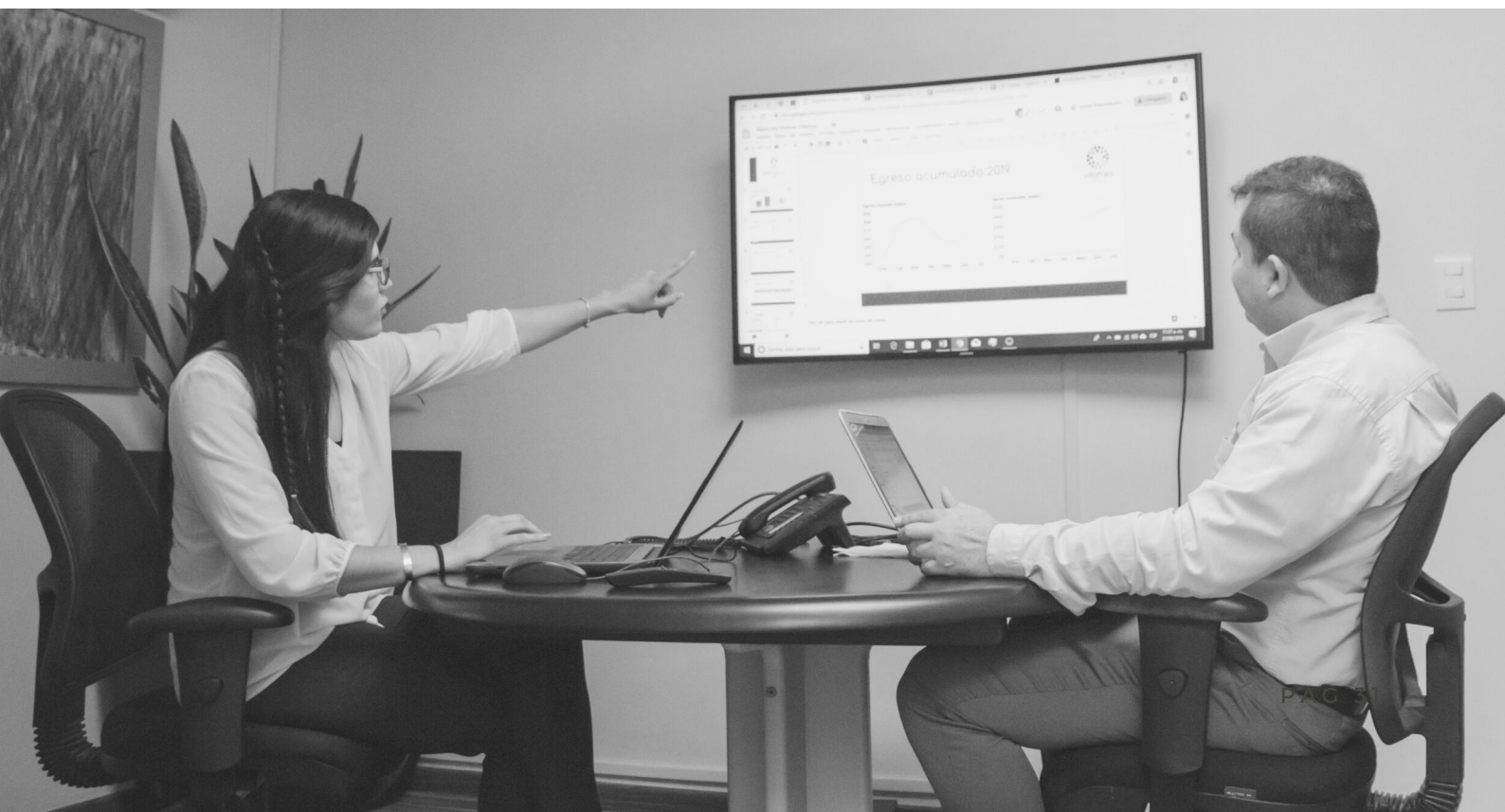


RH vs Ingreso



En la última gráfica se puede observar que la proporción de RH / Ingreso, es menor respecto al año anterior, sin embargo la plantilla activa de empleados incrementó en comparación al 2017. Por tanto, se puede determinar que los ingresos aumentaron durante 2018.

Finalmente, el financiamiento de la empresa proviene de dos fuentes principales: las inversiones de los accionistas y los préstamos bancarios. Varias subsidiarias enfocadas a la tenencia y/o operación de activos inmobiliarios se tienen con socios estratégicos.



ÉTICA EMPRESARIAL



PREOCUPACIONES CRÍTICAS



EXISTEN 3 CANALES DE DENUNCIA ANÓNIMA

Actualmente la empresa cuenta con diferentes canales de denuncia anónima, los cuales también son utilizados para hacer llegar sugerencias de mejora. Dentro de los mecanismos instaurados se encuentran: buzón de sugerencias físico, buzón electrónico y la política de puertas abiertas. Todo nuestro personal es capacitado en la utilización de los mismos durante el proceso de inducción y todas las denuncias son amparadas bajo lo establecido en Código de Conducta.

En 2018, se recibieron 12 sugerencias de mejoras; mismas de las cuales 5 fueron resueltas, 3 se encuentran en progreso y 4 fueron calificadas como inviables. Durante este año no se reportaron denuncias de ninguna índole.

En lo que va de 2019, se han recibido 6 sugerencias de las cuales 4 ya fueron resueltas y 2 están en progreso. Durante 2019 tampoco se han presentado denuncias de ningún tipo.



WALL OF WINS

Desde 2016, implementamos WoW (Wall of wins o muro de victorias) como un lugar donde celebramos los éxitos de nuestra organización, así como los valores culturales. El WoW permite documentar y mostrar todos los cambios positivos que han sido resultado de las sugerencias de los colaboradores a través de la plataforma de TINYpulse. Cada Win representa la consolidación aquellas buenas ideas propuestas por nuestro personal.

En 2019, Axerta fue galardonada como la empresa con mayor número de Win's per capita, lo que fortalece nuestro compromiso de celebrar las buenas ideas de nuestros colaboradores. Sólo el 1% de las empresas son elegibles para este reconocimiento



ESFUERZOS ANTICORRUPCIÓN

Ni los gobiernos ni las empresas pueden combatir la corrupción por sí solos. El sector público y el sector privado tenemos que trabajar en conjunto en esa labor. A tal efecto, el instrumento internacional anticorrupción más importante –la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC)– considera esencial la participación del sector privado en la lucha contra la corrupción.

A través de la política de anticorrupción, buscamos abordar el compromiso que tiene la empresa de presentar información y registrar transacciones con precisión, así como de contar con controles internos para asegurar que los activos de los accionistas se vigilen y salvaguarden adecuadamente.

Asimismo, dicha política existe para ayudar a quienes forman parte de la empresa, a evitar áreas de riesgo y permitirles reconocer situaciones en las cuales deberán consultar al Departamento Legal. El propósito de estos lineamientos no es impedirle a Grupo Axerta competir vigorosamente o continuar ofreciendo productos nuevos e innovadores a nuestros clientes.

Durante 2019, a través de la coordinación de cuatro círculos de calidad, se concientizó a todo personal en temas de ética, conflicto de interés y prácticas ilícitas,

“Es difícil romper los círculos viciosos que existen en México de prácticas corruptas (o ilícitas), pero si no existen empresas como Axerta que sean congruentes con romper esos círculos, nunca podremos alcanzar un país mejor, menos corrupto y más honesto.”

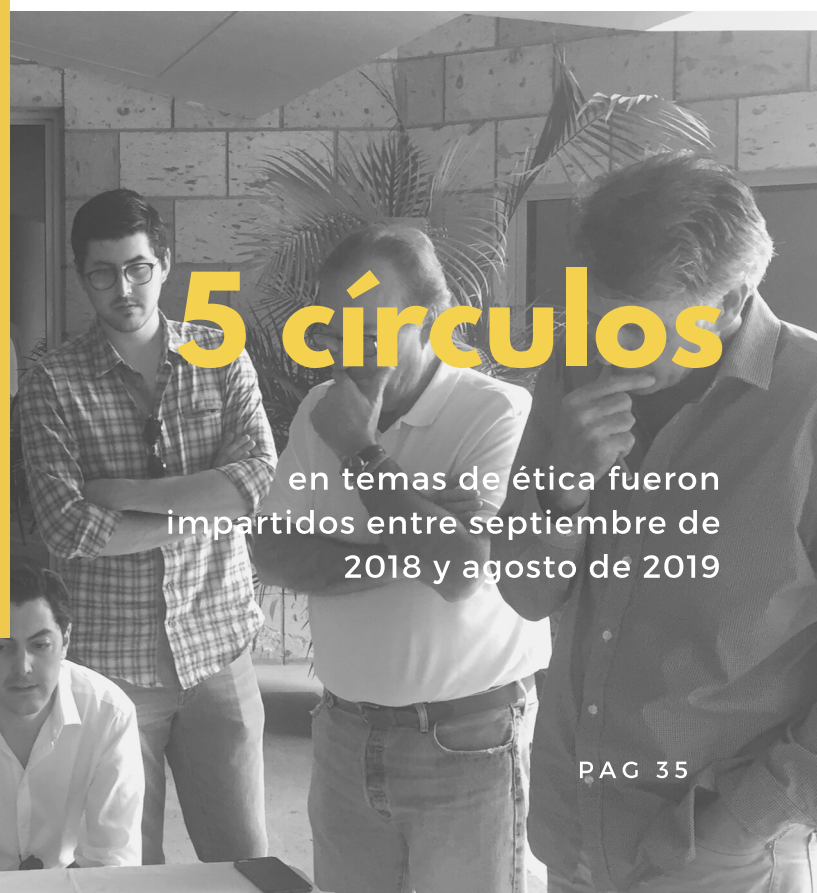
– LAS CHICAS EXPLORADORAS DE LA CALIDAD

“No estamos exentos a enfrentar un caso de conflicto de interés. Sí hay muchas situaciones en las que se puede evitar un conflicto de interés, si se toman las medidas necesarias para prevenirlas. En caso de presentarse, tenemos que decidir objetivamente considerando los objetivos de la empresa. Para enfrentar los temas éticos en la actualidad, tenemos que empezar por nosotros mismos.”

– LOS ÚLTIMOS

“Como sociedad tenemos que difundir más los principios éticos para dar un mejor ejemplo y para que los valores éticos no se pierdan”.

– LOS SIN NOMBRE





ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS

A la par, en 2019 trabajamos en fortalecer las políticas de:

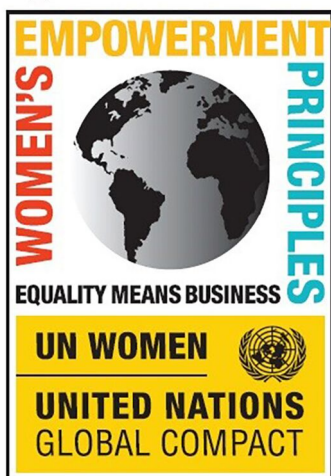
- Anti-soborno
- Contra colusión
- Donaciones
- Tolerancia cero corrupción
- Valor de regalos

El 100% personal es capacitado en dichas políticas a su ingreso a la organización, firmando un acuse de lectura y comprensión a lo establecido en las políticas y el código de conducta. De igual forma, este mismo periodo se certificó a una persona en el programa “Lucha contra la corrupción” de las Naciones Unidas.

Desde nuestros inicios, hemos asumido un compromiso, tanto con nuestros empleados como con la sociedad, de apegarnos firmemente y promover en nuestras esferas de acción el respeto a los derechos humanos. Desde 2014 somos parte de la red de Pacto Mundial, contribuyendo a la difusión y construcción de sus principios y objetivos.

DERECHOS HUMANOS

**We
Support**



www.weprinciples.org

Juntos, estamos tomando acciones e impulsando el cambio para el empoderamiento económico con equidad de género.

Igualdad de oportunidades

En octubre de 2011, Canadá y ONU Mujeres organizaron una conferencia internacional sobre el empoderamiento económico de las mujeres. La conferencia reunió a más de 100 expertos globales, actores políticos, profesionales del desarrollo, académicos y líderes empresariales, para compartir sus experiencias y mejores prácticas sobre cómo romper las barreras para el empoderamiento económico de las mujeres.

Desde entonces, Empower Women ⁵ se ha convertido en un movimiento global con presencia en el sector privado, sociedad civil, academia, gobierno y organizaciones internacionales. Hoy en día, ha cultivado una red global de aproximadamente 2,220 empresas en más de 70 países.

Este año, Grupo Axerta se suma a estos esfuerzos, siendo parte de las 20 empresas mexicanas que forman la red en nuestro país. Este año fuimos calificados en nivel "Avanzado" al haber desarrollado e implementado diversas políticas y prácticas en las funciones de negocios de la organización. La empresa reconoce que, si bien es importante la formalización de políticas para obtener un cambio, es necesario apoyar esas políticas con la práctica, medición y preparación de informes. El siguiente paso consiste en abordar las brechas restantes en la implementación y fortalecer el desempeño en áreas donde la compañía lo está haciendo bien.



Cero discriminación

Creemos firmemente en dar trato justo y sin prejuicios a las personas, en aspectos de empleo (contratación, promoción, capacitación, etc.). Por ello, hemos establecido el firme compromiso de adherirnos a una política de igualdad de oportunidades de empleo en todos los aspectos del trabajo. Esto quiere decir que nos esforzamos porque se tenga en consideración a todos los empleados y candidatos a un puesto, con independencia de sus características.

Grupo Axerta es un empleador de igualdad de oportunidades. Para asegurar la plena aplicación de esta política se toman medidas para respaldar que las decisiones de empleo estén basadas únicamente en las calificaciones de la persona, relativas a los requisitos del puesto al que se está considerando. También lo es reclutar, contratar y promover las personas más calificadas para todos los puestos de trabajo sin distinción de edad, sexo, raza, color, credo, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o nacionalidad, discapacidad, estado civil o cualquier otro reconocido y protegido legalmente, en virtud de leyes federales, estatales o locales.

Asimismo, todas las otras medidas relativas al personal, tales como la remuneración, beneficios, transferencias, despido, capacitación, promoción, asistencia social y medidas disciplinarias, se aplican por igual a quienes laboran para la compañía.

A la fecha no se han reportado casos de discriminación.





Trabajo infantil y juvenil

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 10.5 millones de niños, niñas y adolescentes se encuentran en situación de trabajo infantil en América Latina y el Caribe, correspondiente al 7,3% de la población regional de 5 a 17 años. Si bien se aprecia una tendencia a la baja al comparar estos resultados con los de 2008, es también verificable que el progreso es lento, pese a las mejoras relativas de la región en productividad y reducción de la pobreza y desigualdad.

En México, el 30% de los niños, niñas y adolescentes trabaja en el sector agropecuario; 25% en el sector servicios y 23% en el comercio. La tasa de trabajo infantil por entidad federativa reportó que, en 2017, el estado de Jalisco tuvo una tasa del 8.3%, mientras la tasa nacional fue del 11%.

En 2017, las ocupaciones de apoyo en actividades agropecuarias concentran el 34.9% de la ocupación no permitida; los trabajadores en la construcción, industria y minería el 24% y los comerciantes y vendedores el 14.6%.

Por lo anterior, en Axerta hemos detectados 2 áreas vulnerables al trabajo infantil: construcción y jardinería. Actualmente contamos con políticas contra trabajo infantil, mismas que prohíben la contratación de menores de edad. Dichas políticas son transmitidas a nuestros proveedores y contratistas a través de contratos, concursos de obra y está estipulado en el reglamento interno de obra. De igual manera, el 100% de personal del área de proyectos es capacitado en las políticas de la empresa, por lo que posiciones como Gerente de Proyectos, Gerente de obra, Supervisores de obra y Vigilantes, puedan transmitir y dar seguimiento de esta filosofía con los trabajadores de obra.



Actualmente no se ha reportado contratación alguna por parte de los contratistas en el giro de construcción.

Por otro lado, Axerta cuenta con un nuevo proyecto: Viveros Villafrea. Si bien el proyecto representa un área vulnerable, no es catalogado dentro de las actividades de riesgo por la Organización Internacional del Trabajo.⁸ El vivero cuenta con una plantilla de 9 personas, de las cuales uno de ellos actualmente tiene 17 años. Ésta es la única contratación a nivel corporativo por debajo de la mayoría de edad. La decisión de la contratación se tomó a pesar de las políticas actuales, con la intención de apoyar el Objetivo 1 de los ODS (Fin de la pobreza) y asumir el compromiso bilateral de promover la continuación de los estudios de nivel preparatoria. Asimismo, las personas responsables de este proyecto vigilan y supervisan las actividades encomendadas, de manera que no pueda ser catalogado como ocupación peligrosa.

Con estos requisitos se cumple con normativa nacional e internacional para trabajo juvenil.

7.5%

De los niños y jóvenes de México trabajan, posicionando al país como el segundo de América Latina y el Caribe con mayor prevalencia de trabajo infantil ⁹

Trabajo Forzoso

El término que usa la OIT para referirse a la explotación humana es la de trabajo forzoso, y lo distingue de las condiciones de trabajo de explotación o por debajo de la norma.



La OIT calcula que los beneficios anuales son de al menos 150,000 millones de dólares y que se privan a las víctimas de trabajo forzoso recibir sus sueldos. Los sectores con mayor prevalencia en el uso de trabajo forzoso son la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción y la industria manufacturera

En Grupo Axerta nos obligamos a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de coerción o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;

- Como medida de disciplina en el trabajo;
- Como castigo por haber participado en huelgas;
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

De igual manera, tenemos política de no horas extras, excepto en casos extraordinarios autorizados por Dirección General o Dirección de Operaciones y Recursos Humanos, en cuyo caso se repagará con tiempo. Esto con el objetivo de promover un balance entre vida personal, familiar y laboral. La autorización de dichos casos estará sujeta acorde a lo establecido en la normativa mexicana.

Las herramientas de denuncia están a disposición de todo el equipo para comunicar en caso de identificar alguna violación a las políticas. A la fecha no se han presentado denuncias de este tipo.

CALIDAD DE VIDA



PERFIL DE PLANTILLA

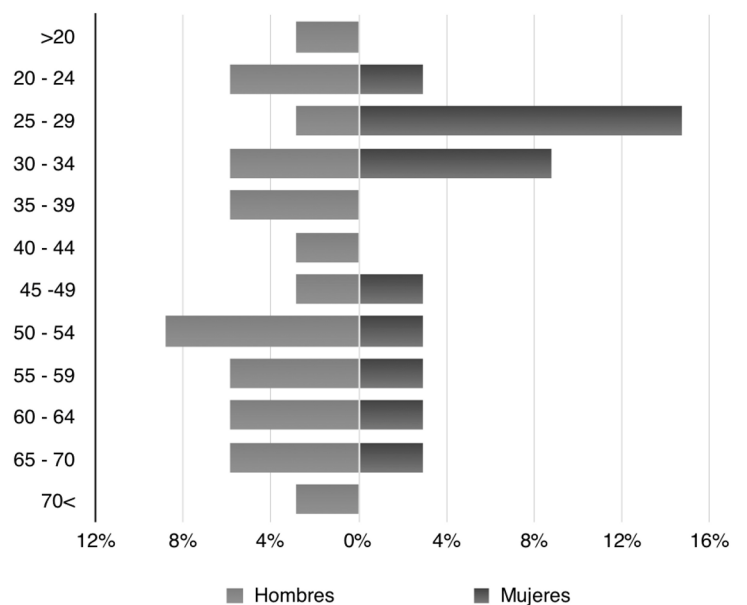
A septiembre de 2019, somos **37 colaboradores**, todos de confianza, comprometidos en convertir las cosas ordinarias en extraordinarias.

Para Grupo Axerta, sus marcas y Socios Estratégicos lo más importante es compartir momentos de felicidad. Para ello, debemos comenzar con el personal de la organización a través de la realización profesional, el balance empresa/familia y la comunidad organizacional.

La plantilla laboral está compuesta por 44% mujeres y 56% de hombres, con una edad promedio de 42.3 años. A nivel administrativo existe una paridad, contando con 52% de mujeres y 48% de hombres. Sin embargo, a nivel operativo nuestra distribución es del 75% hombres y el 25% mujeres, esto debido a la demanda existente en este tipo de puestos.

De septiembre de 2018 a la fecha hubo 6 nuevas contrataciones, teniendo en ese mismo rango de tiempo la salida de 2 colaboradores. Aunado a esto, en Viveros Villafrea –nuevo proyecto del grupo– la plantilla fue contratada en su totalidad en enero de 2019, lo que suma 15 contrataciones en total durante el periodo.

Pirámide Poblacional - Edades 2019



5 años

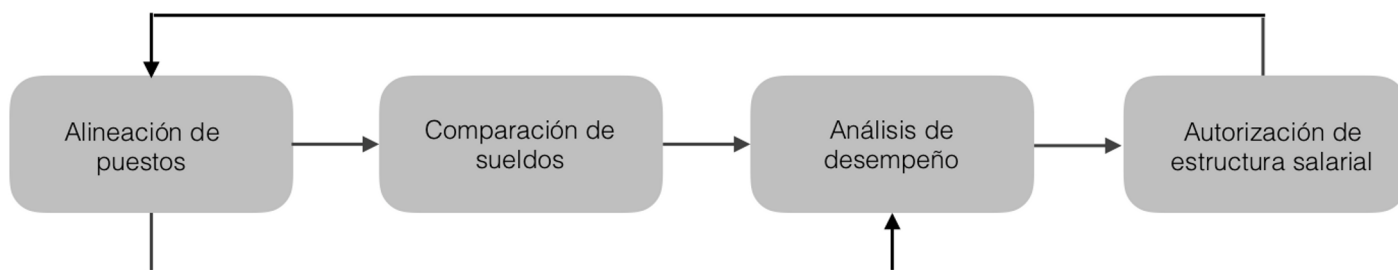
Promedio de antigüedad

REMUNERACIÓN

Nuestra política de remuneración proporciona un marco referencial basándose en cómo se determinan los sueldos de la organización. Así pues, ésta funciona como un conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de nuestros colaboradores. Por lo tanto, estos principios y directrices deben orientar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. Con ello queremos promover la remuneración justa, equitativa y competitiva de quienes formamos parte del grupo.

80% del personal se encuentra arriba de mercado

100% del personal recibió algún tipo de incremento en 2019

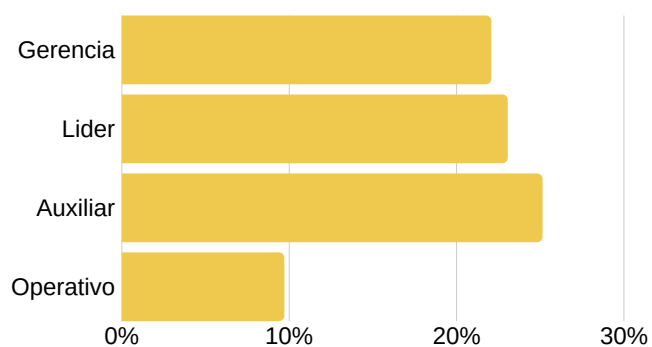


Proceso Estudio Sueldos

En Axerta, los términos de contratación y los niveles de remuneración se fijan de acuerdo a un estudio referencial de competitividad de mercado, disponibilidades presupuestarias y a la hoja de vida del candidato seleccionado.

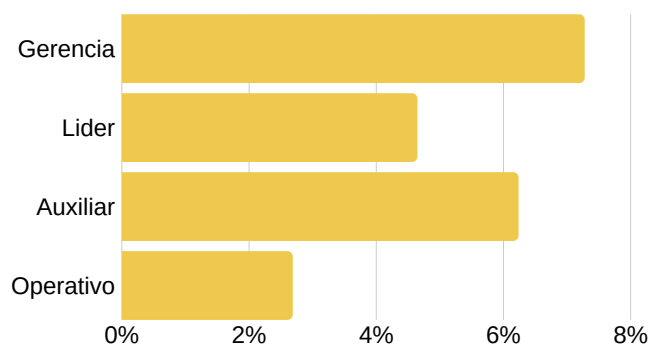
Para la elaboración del estudio de sueldo se sigue un proceso de 3 etapas, mismas en las que participan Recursos Humanos y la Dirección de Operaciones.

Sueldo base mensual por segmento



Nuestra plantilla se encuentra en promedio un 21.34% arriba del tabulador del mercado, tomando en cuenta el sueldo base mensual en un periodo de 30 días.

Sueldo compensado mensual por segmento



En el estudio también incluimos la comparativa del sueldo compensado; es decir tomando en cuenta las prestaciones y beneficios de los colaboradores. En este aspecto, nuestra plantilla se encuentra un 5.62% arriba de mercado.

Para la realización del estudio, se toma como marco de referencia la información de empresas medianas existentes en encuestas de Remunera PyME, CMIC y Canaco. De esta forma, se realiza un comparativo contra puestos equivalentes, definiendo el diferencial en unidad porcentual.



Estadísticas salariales

38%

RATIO COMPENSACIÓN TOTAL

La tasa de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada)

73%

RATIO DE INCREMENTO

El ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada)

6%

AJUSTE COLECTIVO

Promedio de incremento otorgado este año. La inflación reportada en México cierre de 2018 fue de 4.83%





POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

Los ajustes salariales se realizan anualmente bajo los siguientes criterios:

Ajustes colectivos (o por costo de vida): pretenden restituir el valor real de los sueldos ante las variaciones de la coyuntura económica en medida de lo posible según la situación económica nacional. Para ser candidato a ser considerado a este tipo de ajuste, el personal debe tener una antigüedad mayor a 6 meses y haber sido calificado en la evaluación de desempeño como “cumple expectativas”.

Ajustes individuales: complementan los ajustes colectivos y se pueden clasificar como:

1. **Ajustes por ascenso:** Se entiende por ascenso el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un puesto distinto al actual, en un nivel funcional superior.
2. **Ajustes por nivelación:** La empresa procura pagar sueldos que compitan con los que se pagan en el mercado laboral, buscando tener por encima del benchmark como mínimo el 80% de ellos.
3. **Ajustes por méritos:** Son concedidos a los colaboradores que deben recibir una remuneración por encima de lo normal debido a su buen desempeño. Para ello, todo el personal con una antigüedad mayor a 6 meses es evaluado bajo la metodología 360°. Actualmente se trabaja para complementar dicha evaluación con el cumplimiento de objetivos. Para ser considerado candidato a reajuste por mérito, el personal debe haber sido calificado globalmente con “supera las expectativas”. Una vez obtenida la calificación, la decisión del ajuste es determinada por un comité donde se incluye a la Dirección de Operaciones, Recursos Humanos y Jefe Inmediato, quienes analizan caso por caso.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación 360° es una herramienta que nos ayude a medir el rendimiento y potencial del capital humano, de forma objetiva y con varios puntos de vista; para que a partir de los resultados pudieran desarrollarse estrategias tanto personales como organizacionales, y aprovechar al máximo las habilidades del recurso humano.

La práctica ha sido implementada desde 2012, con el objetivo de dar una retroalimentación constructiva y aprovechar adecuadamente el Recurso Humano.

Algunos de los principales usos que son los siguientes:

- Reconocer el buen trabajo.
- Detectar áreas de oportunidad.
- Monitorear el desempeño del talento humano.
- Evaluar las competencias.
- Diseñar programas de aprendizaje y desarrollo
- Aplicación de ajustes salariales.

La herramienta consta de un formato digital con 13 aspectos a evaluar en una escala del 1 al 5, entre los que se encuentran conocimientos técnicos, calidad del trabajo, liderazgo, ética, responsabilidad, entre otros; y 5 preguntas abiertas que permiten proporcionar mayor información sobre los logros obtenidos en el año.



RESULTADOS 360°

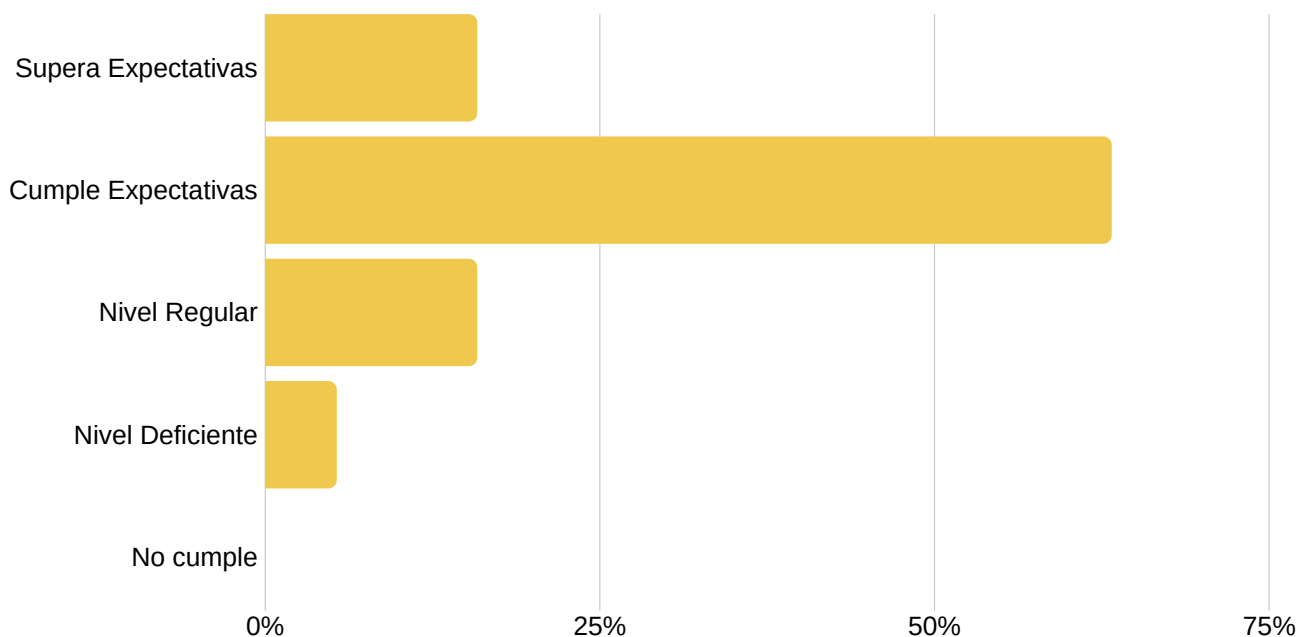
Durante la evaluación de 2018, en promedio, nuestro personal se posicionó en la categoría de "cumple expectativas", misma en la que se situó el 63.2% de los evaluados.

73%

del personal participó en evaluación 360° en 2018.

10%

identificado como high potential



Durante este periodo 73% de la plantilla participó en dichas evaluaciones. El 27% restante no participó por no tener aún la antigüedad mínima requerida para ser evaluados (nuevas contrataciones).

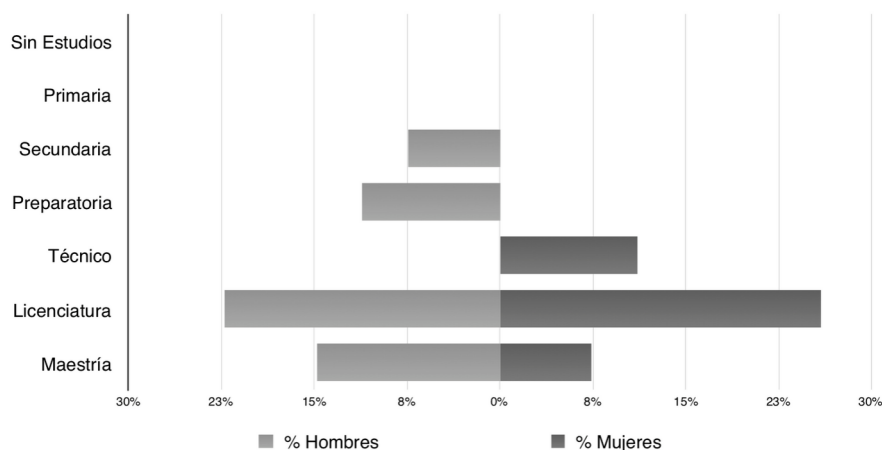
En este proceso se calificó al 10% del personal como "High Potential". Aquellos calificados en nivel "Deficiente" se firmó un compromiso de mejora en los próximos 6 meses.



DESARROLLO DE TALENTO

En promedio nuestro capital humano cuenta con un nivel de estudios de 17.4 años a nivel administrativo y 11.8 a nivel operativo, lo equivalente a licenciatura y preparatoria trunca respectivamente. En los últimos 3 años hemos logrado que 72% del personal operativo alcance un nivel mínimo de secundaria.

De esta manera, buscamos contribuir a los objetivos 4, 8 y 10 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



A través de la Política de Desarrollo de Habilidades, hemos establecido como objetivo promover la educación mínima hasta nivel preparatoria.

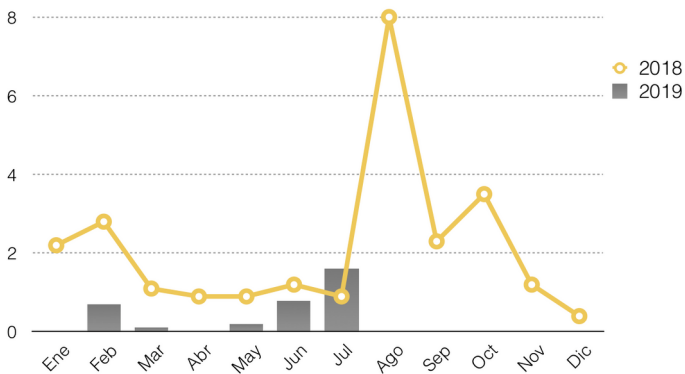
En Grupo Axerta estamos convencidos de que la capacitación es una inversión que no sólo permitirá incrementar la eficiencia y competitividad de la empresa, sino que contribuye al desarrollo personal y profesional de quienes formamos parte de ella.

La formación es parte integral de nuestra cultura organizacional. Cada colaborador, en todos los niveles, es consciente de la necesidad de mejorar continuamente sus conocimientos y aptitudes. Por consiguiente, es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo.

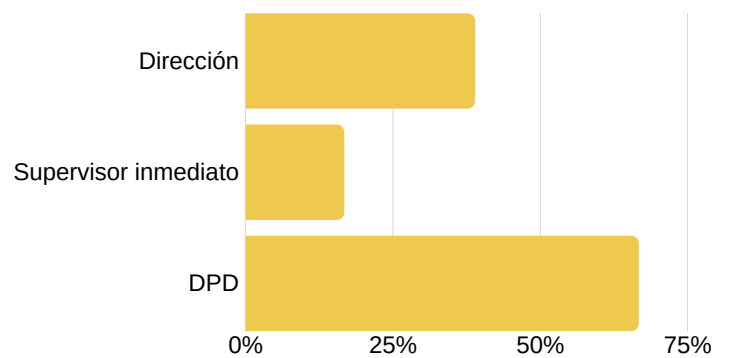
67% *de la capacitación en 2018 fue Desarrollo por Demanda*

83% *del personal recibió algún tipo de capacitación en 2018.*

Horas de capacitación por empleado



Solicitud de programa de capacitación



De septiembre de 2018 a la fecha, la empresa ha invertido en 335 horas en programas de capacitación, de las cuales el 28% han estado enfocadas a fortalecer conocimientos de ética y responsabilidad social.

En agosto de 2018 el 75% del personal fue capacitado en elaboración y revisión de presupuestos.


Contamos con el programa de Desarrollo por demanda. Con ello, Axerta busca desarrollar recursos humanos felices y altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes. Cada persona tiene control sobre su desarrollo profesional, teniendo cada uno la oportunidad de decidir sobre su propio crecimiento dentro de la empresa. A cierre de 2018, el 66.7% de la capacitación fue otorgada bajo este esquema.

RETO LEER MÁS

A inicios de 2017, nos unimos al reto “LEER MAS” –movimiento promovido por el Consejo de la comunicación^{1º} – donde las organizaciones de México asumimos el compromiso para impulsar el hábito de la lectura entre nuestros colaboradores y familias, y así contribuir a alcanzar una educación de calidad en el país. Este año es nuestra tercera participación en el reto.

Basado en el número de empleados y considerando la aportación de 20 minutos diarios, y en la meta alcanzada durante 2018, en Grupo Axerta aceptamos el reto de 2,195.60 horas de lectura y 92 libros terminados. Para ello, contamos un canal dentro de nuestra herramienta de comunicación interna, donde compartimos opiniones, sugerencias, consejos de lectura e informar sobre los avances del reto. Actualmente son 15 colaboradores y 6 familiares quienes interactúan a través de este programa.

De febrero a la fecha hemos logrado 834 horas de lectura, lo que representa el 38% de la meta final. De igual forma, tenemos un total de 30 libros terminados.



HORAS DE LECTURA

QUE NOS COMPROMETEMOS A LEER

2,195.60

CUENTOS, ARTÍCULOS, NOVELAS...

LEAMOS TODO LO QUE TRANSFORME NUESTRO
DÍA A DÍA EN UNA NUEVA HISTORIA.

*grup*AXERTA

RENEVA LA HISTORIA, TU HISTORIA.

LEER MÁS MEXICO 2019 Consejo de la Comunicación
Voz de las Empresas

FOMENTANDO LA UNIÓN FAMILIAR

Como empresa pretendemos lograr la felicidad plena en los grupos de interés, comenzado con el personal de la organización a través de la realización profesional, el balance empresa-familia y la comunidad organizacional.



A finales de 2016, se actualizaron las políticas de vacaciones y días festivos, entrando éstas en vigor en 2017. Dichas políticas otorgan días superiores a lo que marca la ley y fomentan la unión familiar.

A inicios de 2016, para promover esta flexibilidad, se implementaron lo que llamamos “Acuerdos flexibles”, los cuales constan de una serie de opciones disponibles para toda la población interna, indistintamente de su género o puesto, que ofrecen la posibilidad de lograr un balance entre su vida personal y profesional, siempre y cuando las necesidades del negocio lo permitan.

Entre las posibilidades que este esfuerzo de flexibilidad les ofrece tanto a hombres como a mujeres encontramos:

- Horarios flexibles
- Permisos especiales
- Cuidado de niños o familiares
- Trabajo desde el hogar

Durante 2018, el 24% de los permisos autorizados corresponden a la modalidad de trabajo en casa. En lo que va de 2019, el 8% de los permisos autorizados corresponden a esta misma modalidad. El 100% de las solicitudes de trabajo en casa han sido autorizadas.

22%

del personal tiene hijos
menores a 10 años

El 30% de los permisos personales autorizados son referentes a atención y cuidado de hijos.

Apoyo a nuevos padres

A inicios de 2018 se actualizó la política en apoyo a nuevos padres. Ésta busca implementar un comportamiento corporativo responsable que promueva una mayor calidad de vida para nuestros colaboradores y que redunde en el equilibrio entre su vida familiar y profesional. Para ello se considera los permisos de maternidad y paternidad en caso de nacimiento y adopción de hijos.

Anteriormente, la política abarcaba lo considerado por la ley y los beneficios de las políticas de permisos y permisos con goce de sueldo. Esta nueva actualización suma esquemas flexibles de 3 meses para nuevas madres y 1 mes para nuevos padres. El programa está abierto a todo colaborador en circunstancia de maternidad o paternidad.

A la fecha, 2 personas han sido beneficiadas por estas políticas, siendo las únicas 2 personas en situación de maternidad o paternidad. La tasa de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental es del 100%.



VINCULACIÓN CON COMUNIDAD



Gracias al gran interés de Grupo Axerta ante las causas sociales que buscan apoyar a la comunidad en un aspecto integral, desde hace varios años hemos trabajado con acciones en conjunto con instituciones que empatan con nuestros valores. Con ello, cooperamos para ayudar a la población en general, con especial énfasis en los sectores más vulnerables de la sociedad.

01

INICIATIVAS

En 2018 se llevaron a cabo 8 iniciativas relacionadas con voluntariado.

03

ACTIVIDAD PROMEDIO

En promedio nuestro personal tuvo una participación de 2.9 actividades por persona.

02

PARTICIPACIÓN

El 82% del personal estuvo involucrado en actividades de RSE

04

PROMOTORES

2 personas fueron reconocidas como "Promotor de RSE"

CRUZ ROJA MEXICANA

Una de las instituciones con las cuales Grupo Axerta orgullosamente colabora, es una de las más importantes a nivel mundial: la Cruz Roja.¹¹ Establecida en México desde 1909 por el Presidente Porfirio Díaz, la Cruz Roja Mexicana ha sido siempre el referente por excelencia de un organismo entregado a la responsabilidad, el altruismo y la cooperación internacional.

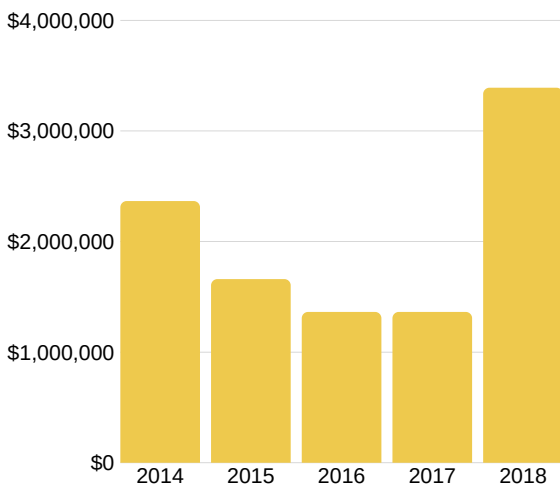
Desde 2002, nuestro Presidente y Director General, el Lic. Miguel Ángel Domínguez, ha fungido como Vicepresidente Nacional y Delegado Estatal en Jalisco de Cruz Roja Mexicana, enfocando sus esfuerzos para llevar a esta institución a ser un organismo sustentable.





Colectas

De 2014 a 2018, la recaudación por colectas incrementó en un 43%.



La búsqueda de sustentabilidad se ha dado a través de la generación de ingresos a partir de los servicios, movilización de recursos y cooperación de calidad a largo plazo, entre el sector público y privado. Un claro ejemplo de esta estrategia es el hecho de que a través de las alianzas establecidas durante 10 años consecutivos con diversas fundaciones y a diferentes donaciones, se ha logrado la exitosa adquisición de 131 ambulancias que ya se encuentran al servicio de la población jalisciense.

Otra de las acciones concretas que se llevan a cabo con Cruz Roja Mexicana son las colectas, ya que en Jalisco, se ha aprovechado la oportunidad única de duplicar el importe de la misma a través de una alianza con la Fundación Carlos Slim y Telcel, así como con el apoyo de diversas instituciones públicas como la Comisión Federal de Electricidad y la Universidad de Guadalajara.

7 DE 10

servicios de emergencia en México, son otorgados por Cruz Roja

Carrera “Todo México Salvando Vidas”



Desde 2017, Cruz Roja Mexicana ha organizado la Carrera “Todo México Salvando Vidas”, que se realiza simultáneamente en todas las ciudades capitales de la República Mexicana y cuyo objetivo principal era el fomentar el deporte, la convivencia familiar y recaudar fondos para la Benemérita Institución. La carrera se realizó en 3 modalidades: 10, 5 y 3 km.

Para tal efecto, nuestro Presidente y Director General, ha invitado a todos los colaboradores y sus familiares de las empresas que integran Grupo Axerta a inscribirse y participar en el evento. Como incentivo, se apoya con el 50% del costo de la inscripción para colaboradores y familiares que desearan inscribirse.

El 76% de nuestros colaboradores participaron en el evento, la mayoría acompañados de familiares y amigos.

Voluntariado corporativo



En Grupo Axerta, el personal apoya de manera desinteresada a esta institución, brindándole servicios y asesoría administrativa, contable y financiera, así como ayudar en el diseño y elaboración de presentaciones, estrategias de comunicación, redes sociales y difusión de campañas.

En 2019 nuestro personal contribuyó con la recaudación de \$ 13,600 para la institución, correspondiente a la campaña de Galas premier a beneficencia del Festival de Cine de Guadalajara y de \$77,005 entre colaboradores, familiares y amigos para la campaña de *6565.

En promedio, el equipo dedica mensualmente 5% de su tiempo a Cruz Roja y se dispone de 2 personas para servicio y atención exclusiva a temas de la institución. Durante 2018, cuatro personas del equipo Axerta fueron reconocidas por la Benemérita Institución con la Condecoración de Perseverancia por 2, 8, 15 y 16 años de servicio altruistas como Voluntarios Corporativos y Asociado Voluntario.

FUNDACIÓN MI GRAN ESPERANZA


La institución cuenta con varias campañas a fin de recaudar fondos, por lo que en Grupo Axerta decidimos participar en la actividad "Tapitas de esperanza".

Grupo Axerta buscando opciones para que nuestros colaboradores puedan apoyar a más causas sociales a través de voluntariado, establecimos contacto con la asociación Mi Gran Esperanza. Desde hace 23 años, esta asociación apoya a niños y jóvenes con cáncer brindándoles apoyo para sus estudios y medicamentos, buscando recuperar su salud y mejorar su calidad de vida

A esta campaña se ha sumado el 32% del personal y hemos logrado juntar 8.9 kg de tapitas.



RECICLAJE CON CAUSA



" Queremos crear conciencia y fomentar la cultura de reciclaje, a través de una alianza empresarial y en beneficio a una asociación civil..."

En 2013 iniciamos un movimiento sin fines de lucro, en el que se involucran Grupo Axerta y su socios comerciales, que busca apoyar a asociaciones civiles, a través del reciclado de botellas de PET. El objetivo de la campaña es promover una doble cultura: apoyar a grupos vulnerables y beneficiar a nuestro planeta. En 2017 incluimos en la campaña la recolección de papel y cartón.

Hoy en día el equipo responsable de coordinar esta campaña se encuentra en conversaciones con la causa social beneficiada por el proyecto: Galilea 2000; pues con el dinero recaudado se apoyará a la asociación para la adquisición de medicamentos y consumibles.

ESTADÍSTICAS DE RECICLAJE

5 empresas

PARTICIPANTES

La campaña involucra a Grupo Axerta, filiales y sus socios comerciales, con el objetivo promover una doble cultura: apoyar a grupos vulnerables y beneficiar a nuestro planeta.

113.26 kg

RECICLAJE DE PET

Con esta cifra logramos ahorrar 56.61 L de petróleo, así como minimizar consumo de agua y disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero, y los residuos generados en el proceso

293.62 kg

RECICLAJE PAPEL

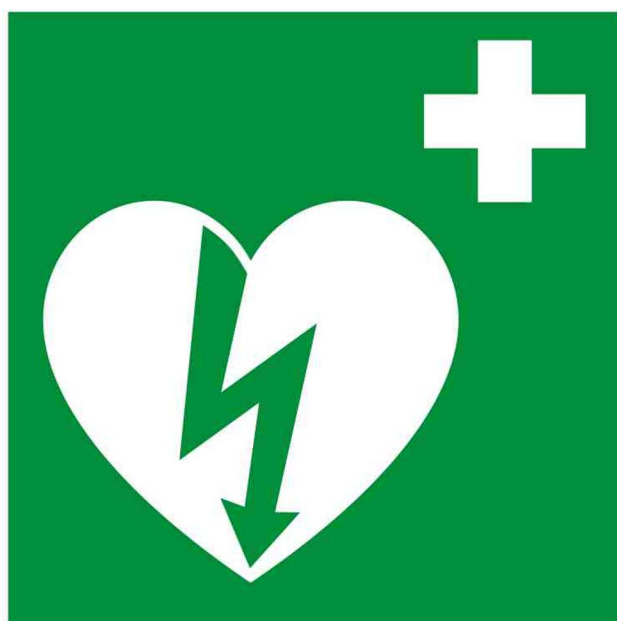
Equivalente de 14 árboles; además el reciclado además permite ahorrar energía y agua, reducir la tala de árboles, las emisiones GEI y mejorar calidad del aire.



SITIO CARDIOPROTEGIDO

2 MILLONES

DE PERSONAS MUEREN A CAUSA DE UN PARO CARDIO RESPIRATORIO



En Grupo Axerta entendemos la importancia de la implementación de acciones y programas en respuesta al paro cardio-respiratorio. Es por ello que –con apoyo de Cruz Roja Jalisco y Procardio – en 2017 retomamos nuestro programa de acreditación para ser una unidad cardioprotegida, por lo que capacitamos al 100% del personal y ubicamos un Desfibrilador Externo Automático (DEA) en nuestras instalaciones. La certificación alcanzada ese año fue de nivel PLUS.

Actualmente se trabaja en el proceso de re-certificación, programado para el mes de octubre. Para ello, se capacitará nuevamente al 100% del personal y se realizarán auditorías para asegurar el nivel y tiempo de respuesta, así como el funcionamiento del DEA y vigencia de consumibles necesarios. La re-certificación se buscará a nivel PLUS.

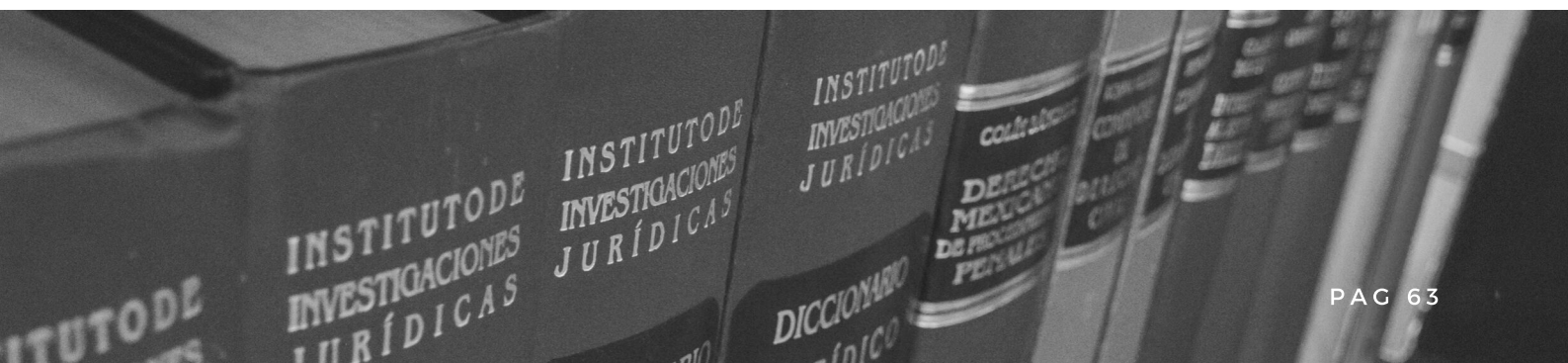
Con ello nos comprometemos a promover el conocimiento en prevención y atención; y a apoyar el desarrollo de sitios cardioprotegidos en empresas públicas y privadas.



INSTITUTO DÁVILA GARIBI

Como parte al fomento a la cultura, nuestro Director General, también preside el Consejo Directivo del Instituto Ignacio Dávila Garibi, A.C. desde el 26 de Junio de 2009. De septiembre del año pasado a la fecha, se promovieron promovió las siguientes actividades:

- Rescate y organización del Archivo de la Parroquia de Zacoalco de Torres, de esta Entidad; así se está trabajando un índice demográfico, de los siglos XVII, XVIII y XIX, testimonios de otra fundación de la orden franciscana en el Occidente de México.
- Tratamiento de conservación de 74 rollos de microfilmes, cada uno de estos microfilmes, contienen entre 300 y 400 imágenes. Comprende dos colecciones: La colección proveniente del Archivo de Instrumentos Públicos, "Ramo Tierras y Aguas", y la colección que contiene las primeras actas relativas al Congreso en el Estado; ambos casos de Jalisco. Así mismo se trataron 26 rollos que rescatan información del estado de Zacatecas del siglo XIX, como parte de la Nueva España. Con esta acción se contribuye a fortalecer la historia geográfica del Occidente de México y la memoria política de Jalisco.
- Servicio de biblioteca y de referencia a investigadores del área social, principalmente y se apoyó en la transcripción paleográfica de documentos generados en el siglo XVII y XVIII de historia regional y zona metropolitana.
- Conferencia "Una voz de México: José Ruiz Medrano", a cargo del Presbítero José R. Ramírez Mercado y que se llevó a cabo el 11 de septiembre de 2018, se reconoció la sabiduría de un ilustre jalisciense, apasionado por el deporte en la primera mitad del siglos XX, fomentando así el interés por la historia en las nuevas generaciones.
- "Homenaje póstumo: Enrique Varela Vázquez: Visionario y Maestro. 1928-2019", con este homenaje se hizo justicia a un jalisciense modelo, que con modestia supo conciliar intereses de la iniciativa privada, gobierno e instituciones religiosas para lograr valiosas acciones en pro del desarrollo económico y social de Jalisco.
- Revisión de 398 rollos de microfilmes que contienen expedientes de 1,757 militares jaliscienses y no jaliscienses, cuyas acciones militares contribuyeron a forjar nuestro estado. Con la revisión de estos rollos se rescató el testimonio de 850 Operaciones militares que se llevaron a cabo en Jalisco, describiendo el lugar en que se llevaron a cabo.



MEDIO AMBIENTE



PROYECTOS

EDGE® (Excellence in Design for Greater Efficiencies)

Evaluación para construcciones nueva otorgada por la IFC (International Finance Corporation), miembro del Grupo del Banco Mundial. Está disponible en más de 125 países, entre ellos México

20%

Requisito de certificación
PORCENTAJE DE AHORRO EN

ENERGÍA

AGUA

MATERIALES



A finales de 2016 inició la construcción de Corteza uno de los proyectos más emblemáticos. Éste consta de 8 residencias únicas y de 6 modelos de plantas reiterativas que pueden ser personalizadas para crear espacios únicos. Corteza nace respetando los espacios de vida locales y promoviendo una filosofía de simbiosis entre la naturaleza y el ser humano.

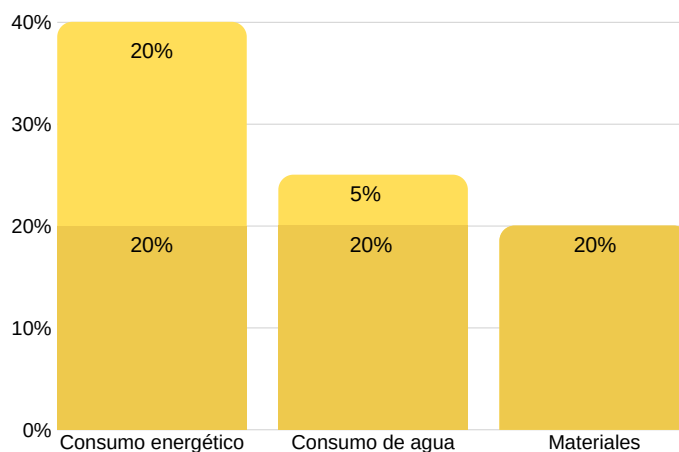
Corteza es un proyecto planeado y diseñado para tener un impacto mínimo o nulo tanto en el ecosistema local como en el global. Y convertirse en un espacio verdaderamente sustentable por la integración de aspectos relacionados con la eficiencia energética, el uso de energías alternativas, la mejora de la calidad ambiental interior, el desarrollo sustentable de los espacios y la selección de materiales. Características que lo llevan a convertirse en el primer proyecto con certificación de construcción ecológica EDGE en Guadalajara. En el segundo semestre de 2017, el proyecto fue catalogado con esta pre certificación.

Estadísticas

PROYECTO CORTEZA



% de ahorro adicional a requisito mínimo ^{1 2}



Durante el año, Corteza ha tenido diferentes optimizaciones, esto nos ha llevado a definir mayor parte de las estrategias con respecto a la certificación EDGE. Actualmente nos encontramos cerca de cerrar la primer etapa, que es la fase de diseño, posteriormente pasaremos a la etapa construcción para finalmente obtener el certificado

^{1 2} Los datos presentados no son los resultados finales, pues éstos son actualizados conforme avanza el proyecto.

EL PROYECTO CORTEZA SERÁ

1er edificio certificado

en el occidente del país.



Estrategias implementadas

Durante el año, Corteza ha tenido diferentes optimizaciones, esto nos ha llevado a definir mayor parte de las estrategias con respecto a la certificación EDGE. Actualmente nos encontramos cerca de cerrar la primer etapa, que es la fase de diseño, posteriormente pasaremos a la etapa construcción para finalmente obtener el certificado.

Consumo energético

- Pintura reflectante para techos - reflectividad solar
- Pintura reflectante para paredes externas - reflectividad solar
- Aislamiento de techo
- Aislamiento de paredes externas
- Vidrio de mayor rendimiento térmico
- Vidrio recubierto de baja emisividad
- Ventilación natural
- Sistema de aire acondicionado
- Caldera de alta eficiencia para agua caliente
- Boiler de alta eficiencia para agua caliente
- Electrodomésticos de bajo consumo de energía
- Luminarias de bajo consumo - Espacios internos
- Luminarias de bajo consumo: áreas comunes y espacios externos
- Controles de iluminación para áreas comunes y exteriores
- Colectores solares de agua caliente: 50% de la demanda de agua caliente
- Celdas Fotovoltaicas Solares

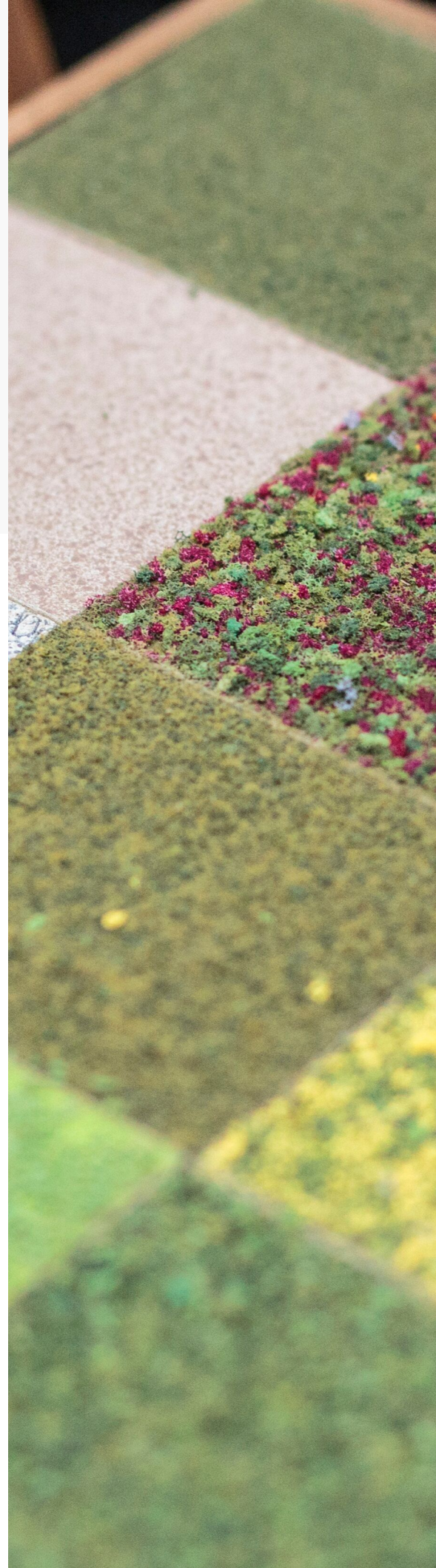
Consumo de agua

- Regaderas y monomandos de bajo flujo en sanitarios
- Grifos para cocina de bajo flujo
- Descarga simple para inodoros
- Sistema de recolección de agua de lluvia

Consumo de materiales

- Losas de piso (concreto)
- Construcción de techos (concreto)
- Muros exteriores (paneles de cemento con perfiles de aluminio)
- Paredes internas (paneles de tablaroca con fibra aislamiento y perfiles de aluminio)
- Pisos (piedras naturales y maderas naturales)

La mayoría de estos materiales no son emisores de contaminantes por su naturaleza intrínseca y que con la aplicación de estas estrategias se busca concientizar a proveedores, contratistas, clientes y a la población en general, en tomar acciones que ayuden a nuestro planeta, así como mejorar la economía y reducir nuestra huella de carbono.



ADOPCIÓN DE ESPACIOS PÚBLICOS

En 2012 adoptamos el primer camellón de nuestra colonia, como parte del antiguo Programa de Adopción de Espacios Públicos del Ayuntamiento de Guadalajara. Este programa tenía como objetivo establecer conciencia ciudadana en las empresas locales, mediante el cuidado y mantenimiento de sitios e infraestructura pública en la ciudad.

A pesar de que el programa llegó a su fin, en Grupo Axerta decidimos adoptar el segundo camellón como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades con las que interactuamos, y siguiendo nuestros ideales de convivencia y armonía con el entorno.

Actualmente se sigue trabajando en el cuidado de ambos camellones: mantenimiento, control de plagas, arbolado, limpieza y reposición de plantas, aplicación de fertilizantes y podas ecológicas. En el caso del segundo, hoy en día se trabaja en el diseño de paisaje.



VIVEROS VILLAFREA



El 20% de la producción se utiliza para surtir proyectos de paisajismo de Grupo Axerta.

Durante 2016 surgió la idea de contar con un espacio para siembra y cuidado de plantas de ornato y árboles que se localizaban en las propiedades de Grupo Axerta, y que acorde a proveedores especialistas, no pueden conservarse en su sitio de origen. Esto con el fin de proveernos nuestros propios árboles, plantas y arbustos para los jardines de la empresa, sus propiedades y proyectos. En 2017 esto se hizo una realidad.

El vivero está acondicionado con instalaciones para la producción y mantenimiento de diferentes especies de plantas, y así prevenir y controlar los efectos de los depredadores y de enfermedades que las dañan en su etapa de mayor vulnerabilidad. También, cuenta con un estanque para la colecta de agua en temporal de lluvias, y un sistema de recolección de agua que desemboca en una cisterna, para la re-utilización de agua de riego.

Durante 2019, se trabajó en la elaboración del inventario y se implementó un sistema de administración, control y manejo contable, con la finalidad de desarrollar el proyecto y convertirlo en una nueva unidad de negocio auto-sustentable. Este proyecto es apoyado por un Ing. Agrónomo especializado en cuidado y métodos de cultivo, y ya cuenta con un equipo consolidado para el mantenimiento del mismo.



OTRAS INICIATIVAS

CAMPAÑA AHORRO DE ENERGÍA

Campaña basada en strikes energéticos con el objetivo de concientizar al personal y ahorrar energía.

FÚTBOL AXERTA

Desde 2014, por iniciativa de uno de nuestros colaboradores, nace el equipo de futbol Axerta mismo que está conformado por 20 jóvenes entre 15 y 21 años.

CAMPAÑA VERIFICACIÓN VEHICULAR

Invitación a colaboradores a estar al pendiente del programa de verificación vehicular, que forma parte de la estrategia "Jalisco Respira".



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Organización	Premio, Reconocimiento o Certificación
CEMEFI y ALIARSE	Acreedores al Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) por 6to año consecutivo.
Infonavit	Acreedores al Distintivo Empresa de Diez ininterrumpidamente desde 2013.
Adopción de espacios públicos	Reconocidos en 2012 y 2014 por contribuir modelo de corresponsabilidad.
Pacto Mundial	Afiliados desde octubre de 2014, somos parte de las 659 empresas afiliadas en México con estatus activo, y una de las 66 dentro del estado de Jalisco
IPADE	Reconocidos por la aplicación de Código de Conducta Empresarial.
TINYpulse	Galardonados como la empresa más feliz del sector en 2015 y 2017., como Company Wins en 2019
Pacto Mundial	Women's Empowerment Principles Supporter (Equidad de género)



ÍNDICE DE CONTENIDO GRI Y PM



ÍNDICE GRI Y PM

INDICADOR	PÁGINA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	ODS
CONTENIDOS GENERALES			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102-1	3		
102-2	8		
102-3	7		
102-4	6-9		
102-5	12-15		
102-6	8		
102-7	43		ODS 4, ODS 5, ODS 10
102-8	20, 43	P.3	ODS 1, ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10
102-9	10-11		ODS1, ODS 10
102-10	10-11		
102-11	21		
102-12	26-28, 55-63		ODS 3
102-13	55-63		
ESTRATEGIA			
102-14	6-9, 26-28		
102-15	21		

ÍNDICE GRI Y PM

INDICADOR	PÁGINA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	ODS
CONTENIDOS GENERALES			
ÉTICA E INTEGRIDAD			
102-16	9	P.10	
102-17	33	P.4, P.5, P.6, P.10	
GOBERNANZA			
102-18	13-15	P.1 -P.6, P.10	ODS 16
102-19	13-15	P.1 -P.6, P.10	ODS 16
102-20	13-15	P.1 -P.6, P.10	ODS 16
102-21	24-25	P.1 -P.6, P.10	ODS 16, ODS 17
102-22	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-23	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-24	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-25	13-15, 32-41	P.10	ODS 5, ODS 16
102-26	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-27	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-28	13-15, 33	P.10	ODS 16
102-29	21		ODS 16
102-30	21		ODS 16

ÍNDICE GRI Y PM

INDICADOR	PÁGINA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	ODS
CONTENIDOS GENERALES			
GOBERNANZA			
102-31	21		ODS 16
102-32	23		ODS 16
102-33	33	P.4, P.5, P.6	ODS 16
102-34	33	P.4, P.5, P.6	ODS 16
102-35	44-49	P.6	ODS 1, ODS8, ODS 10
102-36	44-49	P.6	ODS 1, ODS8, ODS 10
102-37	44, 48-49	P.1, P.6	ODS 1, ODS8, ODS 10
102-38	46, 48-49	P.1, P.6	ODS 1, ODS8, ODS 10
102-39	46, 48-49	P.1, P.6	ODS 1, ODS8, ODS 10
PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS			
102-40	23-25	P.3	ODS 17
102-41	43		ODS 5, ODS10
102-42	23-25		ODS 17
102-43	23-25		ODS 17
102-44	23-25		ODS 17
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORME			
102-45	29-31		
102-46	3		

ÍNDICE GRI Y PM

INDICADOR	PÁGINA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	ODS
CONTENIDOS GENERALES			
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORME			
102-47	22-25		ODS 17
102-48	3		
102-49	3		
102-50	3		
102-51	3		
102-52	3		
102-53	3		
102-54	3		
102-55	74-79		
CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
201-1	29-31		ODS 1, ODS 8
ANTICORRUPCIÓN			
205-2	33-36	P.10	
EMPLEO			
401-3	53-54	P.1	

ÍNDICE GRI Y PM

INDICADOR	PÁGINA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	ODS
ESTÁNDARES SOCIALES			
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA			
404-1	50-52	P.3 - P.6	ODS 4, ODS 8, ODS 10
NO DISCRIMINACIÓN			
406-1	33, 37-38	P.1, P.2	ODS 5
TRABAJO INFANTIL			
408-1	39-40	P.1, P.2, P.5	ODS 1, ODS 3
TRABAJO FORZOSO			
409-1	41	P.1, P.2, P.4	ODS 3
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS			
4012-1	33, 35-39, 51	P.1, P.2, P.4, P.5	ODS 5
COMUNIDADES LOCALES			
413-1	55-63	P.7 - P.9	ODS 3, ODS 11, ODS 12, ODS 15, ODS 16
ESTÁNDARES AMBIENTALES			
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
	59-61, 65-71	P.7 - P.9	ODS 6, ODS 7, ODS 9, ODS 12, ODS 13, ODS 14, ODS 15