





COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Período cubierto por su Comunicación de progreso

De: 17 de junio 2019

A: 16 de junio de 2020

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

Mexicali, Baja California a 3 de junio de 2019

H.E. António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA


Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **QUIMICAL S.A. de C.V.** apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucramos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos del Desarrollo Sostenible. **QUIMICAL S.A. de C.V.** comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,


Ing. Martín E. Torres Prieto
Director General

DIRECCIÓN GENERAL, ALMACENES Y LABORATORIO AGRÍCOLA
KM 25.5 Carretera Transpenínsula, Trueno Estación San Quintín, Maneadero, B.C., C.P. 22790, Tel. y Fax: (646) 176-7710, 177-6316, 154-0803 y 174-6760
Apartado Postal 336, Ensenada, B.C., U.S.A.; Postal Address: P.O. Box 8407, Chula Vista, CA, 91912



REAFIRMACION DE COMPROMISO



QUIMICAL, S.A. de C.V.
CORPORACION AGROQUIMICA

Ensenada, Baja California a 1 de junio de 2020

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Quimical S.A. DE C.V. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Martin E. Torres Prieto

Director General

DIRECCIÓN GENERAL, ALMACENES Y LABORATORIO AGRÍCOLA
KM 25.5 Carretera Transpeninsular, Tramo Ensenada San Quintín, Maneadero, B.C., C.P. 22790, Tel. y Fax: (646) 176-7710, 177-6310, 154-0803 y 174-5780
Apartado Postal 336, Ensenada, B.C., U.S.A.: Postal Address: P.O. Box 8407, Chula Vista, CA. 91912



¿Quiénes somos?

Somos una empresa comprometida con los productos de alimentos desde hace 50 años en la península de Baja California, con la firme intención de brindarles las herramientas necesarias para lograr producir mas y mejores alimentos para el mundo, siempre respetando en el medio ambiente y dentro de los lineamientos de una agricultura sustentable.

Misión

Ser una empresa que aporte valor agregado a la economía de la región, que produzca riqueza y calidad de vida en su entorno. Demostrando día con día su compromiso con el desarrollo sustentable y el bienestar de la comunidad.

Visión

Con el apoyo en la tecnología, el capital humano adecuado y capacitado, ofrecer soluciones integrales con productos y servicios de la más alta calidad, que contribuyan a una mejor y mayor producción de alimentos para el beneficio de la población en general.

Valores

Respeto

Trabajo en equipo

Integridad

Responsabilidad Social

Lealtad

Servicio al cliente



Alianzas



Distintivos



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**





En el 2019 nos sumamos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible





DERECHOS HUMANOS

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Políticas y objetivos

- Se cuenta con la **política de derechos humanos** la cual tiene como objetivo formalizar el compromiso de Quimical con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional así como definir los principios generales y básicos que aplicará Quimical para la debida atención en materia de derechos humanos de conformidad con los principios en los que se basa el Pacto mundial de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y el Código ética y conducta de Quimical. (Anexo 1)
- Se cuenta con la **política de cuidado y protección del trabajo** con colaboradores, clientes y proveedores la cual tiene como objetivo establecer y promover el no contar con personal mejor de edad laborando dentro de la empresa y no contar con personal trabajando forzadamente. (Anexo 2)
- Se cuenta con el **manual de atención a quejas /denuncias de colaboradores y clientes** con la finalidad de proporcionar la información clara para que tanto colaboradores, clientes o cualquier otro grupo de interés tenga acceso a comunicar cualquier queja, denuncia o comentario acerca de nuestros procesos, colaboradores o socios comerciales.
- Se cuenta con la **política de libertad de asociación** la cual como objetivo establecer las normas y pautas necesarias para respetar la libre asociación de los colaboradores de Quimical.
- Se cuenta con el **manual de platicas Buen Uso y Manejo de Agroquímicos** para que nuestros grupos de interés conozcan y apliquen el proceso correcto para llevar a cabo una plática “BUMA” exitosa y así cumplir el objetivo de la platicas “BUMA” que es brindar información para cuidar la seguridad de las personas que usan y manejan agroquímicos y evitar daños al medio ambiente por un uso inadecuado.



- Se cuenta con la **política de riesgos psicosociales** la cual busca establecer y difundir los lineamientos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, así como los compromisos y principios que establece la organización para propiciar un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral. (Anexo 3)
- Se cuenta con la estructura de **gobierno corporativo** de Quimical con el objetivo de proporcionar una estructura para el establecimiento de objetivos por parte de la empresa, y determinar los medios que pueden utilizarse para alcanzar dichos objetivos y para supervisar su cumplimiento, así como velar porque todos los organismos que articulan una empresa funcionen de forma correcta.
- Apoyamos la Declaración Universal de los derechos humanos.
- **Los objetivos para el 2020-2021 son:**
 - Establecer e implementar el programa anual de formación y sensibilización de los derechos humanos con colaboradores, proveedores y clientes.
 - Solicitar adhesión a nuestra política de los derechos humanos a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.
 - Solicitar adhesión a nuestra política de cuidado y protección al trabajo a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.
 - Establecer un protocolo/proceso de atención a quejas, denuncias o sugerencias de colaboradores.

Implementación

- Se difundió **información digital** para sensibilizar a los colaboradores sobre los derechos humanos.
- Se impartió un **taller virtual de información general de los derechos humanos** a colaboradores con la finalidad de sensibilizar al personal, compartir nuestras políticas relacionadas con los derechos humanos y que conozcan los canales para realizar denuncias.
- Se promovió el uso del **buzón de atención digital** para realizar denuncias, quejas, sugerencias y comentarios; así como el manual de uso de buzón para promover su uso correcto.
- Se colocó en todos los centros de trabajo, **el buzón de atención** para que los colaboradores y clientes pudieran hacer denuncias, quejas, sugerencias o comentarios.



- Se estableció y promovió el **manual de atención a denuncias** y se designó a **las personas responsables** de la atención de estas.
- Nos unimos al **paro nacional “el nueve ninguna se mueve”** el cual tenía como fin concientizar y reivindicar las causas de las niñas, adolescentes y mujeres, incluido su lugar y relevancia en el desarrollo económico, social, jurídico y político de México, así como su derecho a una vida libre de violencia y buscar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se **donaron despensas** por medio del DIF municipal a las personas afectadas por la contingencia de COVID 19 con la finalidad de ayudar a poner fin al hambre en las comunidades en donde operamos.
- **Se dono en efectivo** a la fundación Cadenas de Ayuda A.C. en su campaña **“Apapacho para la educación 2019”** el cual se aporta a la educación de niños y niñas en situación vulnerable de una de las comunidades donde operamos.
- Se realizo trimestralmente una aportación a la fundación COPASE, desde 2006 es un instrumento de participación ciudadana que asegura la calidad en la educación en Baja California, permitiendo que nuestros hijos accedan a mejores oportunidades y una mejor calidad de vida.
- **Se difundieron y promovieron** las siguientes políticas: **política de derechos humanos, política de cuidado, la política de libertad de asociación y protección del trabajo y política de riesgos psicosociales.**

Medición de resultados

- Se realizo un reporte de denuncias presentadas y su seguimiento. No hubo ninguna queja o denuncia presentada.
- Se audito el proceso de atención a las denuncias presentadas.



Apapacho®
Para la educación **2019**

Quimical®
PROTECCIÓN DE CULTIVOS
Certificado de Apadrinamiento

¡Gracias!
Con tu aportación apoyas la educación de niñas y niños en situación vulnerable.

¡Tu ayuda es básica para la educación!

www.cadenasdeayuda.org
Mexicali | (686) 568-2102

QUINCE
Cadenas de ayuda, A.C.
"Porque nunca falta para dar"

facebook.com/photo?fbid=767497637416866&set=gm.506175676742630

9 - MARZO - 2020

El nueve ninguna se mueve

#UNDÍASINNOSOTRAS

Quimical®
PROTECCIÓN DE CULTIVOS
En solidaridad con la iniciativa #UnDíaSinMujeres

Talento Humano - Quim
25 de febrero
COMUNICADO OFICIAL

En #Quimical queremos reafirmar los valores y los principios contenidos en nuestro Código de Ética y Conducta, así como en nuestra política de Respeto a los Derechos Humanos, con la intención de seguir contribuyendo a construir el México que todos deseamos.

Por tal motivo se les notifica que #Quimical se solidariza con el paro nacional "Un día sin nosotras". Las mujeres de la empresa que deseen apoyar la iniciativa y expresarse de esa manera podrán tomarse el ... [Ver más](#)

Editar

10 6 comentarios Visto por 39

Me gusta Comentar

Silvia Duarte
Ponia para compartir

Me gusta Responder · 13 sem

Angie D Saa
PERDÓN PERO YO NO APOYO EL 9 DE MARZO
Yo si voy a trabajar y mi hija si va a la escuela

Escribe un comentario...

DONACIÓN POR MEXICALI
YO SOY PARTE DE LA SOLUCIÓN

Hoy más que nunca te decimos
¡GRACIAS!

Quimical®
PROTECCIÓN DE CULTIVOS

Por tu donativo para quienes más lo necesitan.

YO MXL. Somos corazón y voluntad

GOBIERNO DE MEXICALI
AJUNTAMIENTO

DIF
DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA



TRABAJO

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.

Valoración, políticas y objetivos

- En el **código de ética y conducta** se establece que respetamos el valor que tiene el trabajo y contribución de cada colaborador, pues la diversidad de ideas y esfuerzo individual son imprescindibles para el trabajo en equipo que fomentamos. De igual manera promovemos que entre los colaboradores exista apertura y respeto a nuevas y distintas ideas, opiniones, gustos y no toleramos ningún acto de discriminación ya sea entre colaboradores o durante procedimientos de reclutamiento, selección, promoción, cambio de puesto, terminación de la relación laboral, remuneración, educación, capacitación y en general a todas las condiciones del trabajo.

Respetamos a la vida personal de nuestros colaboradores poniendo como prioridad el apoyo y comprensión a sus obligaciones familiares.

Respetamos las decisiones de nuestros colaboradores por lo que no existe en esta empresa el trabajo forzado y ellos son libres de terminar con la relación laboral cuando así lo deseen.

Y se establece que el trabajo infantil no está permitido en esta empresa, por lo tanto, queda estrictamente prohibido contrato a menores de edad.

- Se cuenta con la **política de libertad de asociación** la cual como objetivo establecer las normas y pautas necesarias para respetar la libre asociación de los colaboradores de Quimical. (Anexo 9)



- Se cuenta con **la política de equidad de género** la cual tiene como objetivo establecer y difundir los lineamientos para adecuar nuestra cultura organizacional a los cambios producidos en la sociedad en la que operamos y contribuir a eliminar la situación de desigualdad, de discriminación de las mujeres en el mundo laboral y fomentar la equidad y el respeto tanto para hombres como mujeres. (Anexo 4)
- Se cuenta con **la política de cuidado y protección del trabajo** la cual se promueve con colaboradores, clientes y proveedores la cual tiene como objetivo establecer y promover el no contar con personal mejor de edad laborando dentro de la empresa y no contar con personal trabajando forzosamente.
- Se cuenta con **la política de remuneraciones** la cual tiene como objetivo definir los criterios generales y uniformes que regulan el pago y aplicación de las remuneraciones y beneficios de los colaboradores de Quimical, buscando la equidad interna de todos los colaboradores y el adecuado uso de los beneficios existentes. (Anexo 5)
- Se cuenta con **la política de prestaciones labores para el bienestar** la cual tiene como fin establecer las bases del sistema de prestaciones utilizado por Quimical, con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos de la organización; y a su vez, la captación y retención de personal calificado a través de la retribución equitativa y competitiva del mismo.
- Se cuenta con **la política de riesgos psicosociales** la cual busca establecer y difundir los lineamientos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, así como los compromisos y principios que establece la organización para propiciar un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral.
- Se actualizo el **manual de reclutamiento y selección** con la finalidad de que el manual considere todos los aspectos importantes en cuanto a equidad de género y no discriminación y sea una guía de comportamiento para la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos en torno al proceso de reclutamiento y selección.
- Se creo el **gobierno corporativo** de Quimical con el objetivo de proporcionar una estructura para el establecimiento de objetivos por parte de la empresa, y determinar los medios que pueden utilizarse para alcanzar dichos objetivos y para supervisar su cumplimiento, así como velar porque todos los organismos que articulan una empresa funcionen de forma correcta.



- Los objetivos para el 2020-2021 son:
 - Establecer e implementar el programa anual de formación y sensibilización de no discriminación y equidad de género con colaboradores, proveedores y clientes.
 - Solicitar adhesión a nuestra **la política de cuidado y protección del trabajo** a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.
 - Solicitar adhesión a nuestra **la política de equidad de género** a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.
 - Incrementar el número de mujeres en nuestra plantilla de colaboradores en todos los niveles jerárquicos mediante la promoción y aplicación de nuestras políticas y manuales.

Implementación

- Se realizó un **diagnóstico de clima organización** para saber la **opinión de nuestros colaboradores** acerca de temas la capacitación recibida, prestaciones laborales, oportunidad de crecimiento y desarrollo, reconocimiento, responsabilidad de decisiones, claridad de las funciones de los puestos, herramientas de trabajo, comunicación interna, atención a denuncias y equidad de género dentro de la empresa. En base a los resultados del diagnóstico se identificaron algunas **áreas de mejoras**, en las cuales se está trabajando en base a un plan de acción propuesto por una empresa consultora externa. Esto promueve la comunicación interna y la detección de problemáticas que atentan a los derechos humanos de nuestros colaboradores, brindándonos la oportunidad de corregirlas.
- Se realizó la **evaluación de desempeño** de cada colaborador con la finalidad de motivarlos a seguir siendo productivos y mejorar las áreas de oportunidad detectadas, este proceso de comunicación abierta ayuda a clarificar las funciones y responsabilidad de cada colaborador lo que a su vez **propicia un entorno de equidad para recibir capacitación, asignación de salarios, beneficios y promociones justas.**
- Se realizó una **investigación de los salarios del mercado laboral** para asegurar que nuestros colaboradores reciban un salario justo de acuerdo con sus funciones y a nuestro entorno.
- Se hace uso continuo del **manual de descripción de puestos** para la toma de decisiones en los procesos de reclutamiento, capacitación, asignación de salarios y beneficios, promociones y planes de desarrollo de carrera, con la finalidad de **asegurar un entorno de**



equidad, no discriminación y cuidar los derechos humanos de todos nuestros colaboradores.

- Se impartió un **taller virtual de información general de los derechos humanos** a colaboradores con la finalidad de sensibilizar al personal, compartir nuestras políticas relacionadas con los derechos humanos y que conozcan los canales para realizar denuncias.
- Se promovió el uso del **buzón de atención digital** para realizar denuncias, quejas, sugerencias y comentarios; así como el manual de uso de buzón para promover su uso correcto.
- Se colocó en todos los centros de trabajo, **el buzón de atención** para que los colaboradores pudieran hacer denuncias, quejas, sugerencias o comentarios.
- Se estableció el manual **de atención a denuncias** y se designó a **las personas responsables** de la atención de estas.
- Nos unimos al **paro nacional “el nueve ninguna se mueve”** el cual tenía como fin concientizar y reivindicar las causas de las niñas, adolescentes y mujeres, incluido su lugar y relevancia en el desarrollo económico, social, jurídico y político de México, así como su derecho a una vida libre de violencia y buscar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se consolidaron nuestras prestaciones laborales:

Prestaciones	Beneficios	Salario emocional
Vacaciones 12 días (a partir del 1 año)	10% en vales de despensa	Horarios flexibles
Gratificación anual en base a desempeño de (15 a 45 días hábiles)	30 días de aguinaldo	Apoyo económico para estudios
Prestaciones de ley	Seguro de vida	100% beca de ingles
	Caja de ahorro	Permisos con goce de sueldo
	Uniforme	Alianzas comerciales con universidades, hoteles, ópticas.
	Talleres de nutrición y finanzas personales	



- **Se difundieron** las siguientes políticas: **la política de equidad de género, la política de cuidado y protección del trabajo, la política de remuneraciones, la política de prestaciones labores para el bienestar, la política de riesgos psicosociales.**

Medición de resultados

- Se contrato a una mujer en un puesto donde generalmente se contrataban solo hombres.
- 0 denuncias, investigaciones, casos legales, sentencias, multas u otros eventos.
- En caso de que se presente alguna denuncia de infracción alguna de nuestras políticas o código de ética, la encargada de recursos humanos atenderá las sugerencias, quejas y denuncias, las entregará a quien corresponde y tendrá un tiempo determinado para responderla; deberá realizar una reunión con comité de responsabilidad social empresarial y el director general para tomar acciones pertinentes. La información de presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta limpia, profesional y confidencial. Se tramitará las sugerencias, quejas o denuncias recibidas con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsado las medidas para su resolución.
- Diversidad:

Nivel	Hombres	Mujeres	Edades
General	49	36	18-63 años
Puestos directivos	2	0	60-65 años
Puestos gerenciales	9	3	30-59 años
Mandos medios	10	13	25-60 años
Administrativos	5	17	20-60 años
Operativos	25	3	20-63 años





MEDIO AMBIENTE

Valoración, políticas y objetivos

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezcan el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- En nuestro **código de ética y conducta** se establece que en Quimical tenemos como objetivo alcanzar los máximos estándares en el desempeño ambiental, como base para lograr un desarrollo sustentable en todas sus operaciones, en relación con los colaboradores, las comunidades en donde operamos y las generaciones futuras, creando compromisos como empresa para contribuir al cuidado del medio ambiente con un alto nivel de desempeño y mejora continua.
- Se cuenta con la **política ambiental** la cual tiene como objetivo establecer los lineamientos que guíen nuestro comportamiento como organización para prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas. (Anexo 6)
- Se cuenta con un compromiso claro en la **política de compras** donde se especifica que se buscará ampliar nuestra cartera de productos con productos de bajo impacto ambiental; en coordinación del departamento de desarrollo comercial se deberán buscar alianzas con proveedores que ofrezcan productos de bajo impacto ambiental.
- Se cuenta con la **política seguridad en transporte de mercancías** la cual tiene como objetivo establecer y difundir los lineamientos para conducir las unidades de la empresa y las pautas para transportar los bienes y productos de Quimical para proteger a nuestros colaboradores, las comunidades donde operamos y el medio ambiente.
- Se cuenta con el **manual de procedimientos de transporte** la cual tiene como objetivo establecer un procedimiento para el uso del equipo de transporte antes, durante y después; establecer un procedimiento para la prevención, preparación y atención en caso de situaciones de emergencia en el transporte de materiales y residuos peligrosos; establecer la metodología para enfrentar con éxito los siniestros en la carretera durante el transporte



de materiales y residuos peligrosos bajo responsabilidad de la empresa; brindar al conductor de la unidad el conocimiento de cómo actuar en caso de tener un accidente transportando materiales y residuos peligrosos; evitar la contaminación del medio ambiente: cuidar la seguridad de los conductores de las unidades de la empresa, la seguridad de la comunidad en general y la seguridad del medio ambiente.

- Se cuenta con el **programa de campañas permanentes de cuidado de medio ambiente** el cual tiene como objetivo fomentar una cultura del cuidado del medio ambiente y el ahorro de recursos.
- Se cuenta con el **programa de reciclaje de papel de oficina** el cual se creó con la finalidad de promover un aprovechamiento alternativo (reutilización, reciclaje, reducción, donación o venta) al papel que se usa en todos nuestros centros de trabajo, se estableció la política de reciclaje de papel, su manual y la campaña permanente de la misma.
- Se cuenta con el programa de **Platica de Buen Uso y Manejo de Agroquímicos** el cual consiste en capacitar a colaboradores, cliente y comunidad para que se dé un uso adecuado a los agroquímicos; evitando accidentes y daños a las personas y al medio ambiente.
- Los objetivos para el 2020-2021 son:
 - Aumentar en un 20% el número de pláticas de Buen Uso y Manejo de Agroquímicos a nuestros grupos de interés.
 - Aumentar en un 30% el papel destinado para donación para reciclaje mediante la promoción y seguimiento de la campaña.
 - Disminuir el uso de papel de oficina en un 20% promoviendo la reutilización.
 - Asegurarnos que todos nuestros colaboradores conozcan y apliquen nuestras políticas relacionadas con el medio ambiente mediante talleres virtuales.

Implementación

- Se promovió el **código de ética y conducta** con todos nuestros grupos de interés.
- Se promovió **la política de medio ambiente** con todos nuestros colaboradores y grupos de interés mediante medio digitales.
- Se reafirmo la importancia de seguir buscando **productos de bajo o cero impacto ambiental** como lo especifica en nuestra política de compras firmando el documento por el departamento de compras y logística, desarrollo comercial y ventas.



- Se ejecuto el **programa de pláticas de buen y manejo de agroquímicos interna y externamente.**
- Se **capacito al personal de almacén** en torno a los temas de manejo de almacén de agroquímicos para **evitar derrames y accidentes** que puedan dañar al medio ambiente y/o su salud.
- **Se sensibilizo y concientizo** a los colaboradores de todas las áreas en temas de **protección al medio ambiente** mediante información digital y carteleras en los centros de trabajo.
- Se llevo a cabo el **programa de reducción, reutilización y reciclaje de papel de oficina.**
- Se realizo el estudio de **monitoreo de gases de combustión.**
- Se realizo el estudio de **emisiones de la atmosfera.**
- Se realizaron los **servicios físico- mecánicos** a las unidades de transporte
- Se colaboro durante todo el año con el programa **de campo limpio de AMOCALI A.C.** el cual tiene como objetivo la práctica y cultura de la técnica del triple lavado, recolección, compactación y envío a destino final. Se rige bajo un Plan de Manejo de Envases Vacíos de productos para la protección de cultivos y afines registrado ante la SEMARNAT y los lineamientos del Código de Conducta de la FAO.
- Se realizaron algunas adaptaciones en los centros de trabajo para **canalizar el agua de lluvia** para el riego de áreas verdes.
- Se integraron a la cartera de venta, más productos de bajo o cero impactos ambientales.
- Se realizo un voluntariado en una de las comunidades en donde operamos en donde se **reforestó un área verde** importante para la comunidad del Valle de Guadalupe.
- Se **participo** durante todo el año con **PROCCYT** y sus eventos. PROCCYT fomenta en sus agremiados la **adopción de un proceso de mejora continua en el manejo, control, disponibilidad, utilización, distribución, comercio, etiquetado, envasado, almacenamiento, publicidad de productos agroquímicos a través del Código Internacional de Conducta de la FAO.** Nuestro sector, como una industria ética, sustentable y socialmente responsable está comprometida por un México más competitivo promoviendo las buenas prácticas agrícolas, apoyando a agricultores con programas para su productividad y productos más efectivos y amigables con el medio ambiente.
- En Octubre de 2019 fuimos galardonados con el premio regional para México **“Environmental Respect Award”** que otorga la empresa **Corteva Agriscience**, el cual distingue a las empresas que demuestran liderazgo en cumplimiento, manejo adecuado de



materiales y técnicas de aplicación de productos agrícolas, y seguridad de todo tipo; Muestran preocupación por el éxito del cliente, el servicio y la seguridad, y de la gestión medioambiental en nombre de los agricultores y los consumidores; Participan activamente en la gestión ambiental y en la educación de seguridad para empleados, clientes y la comunidad.

Medición de resultados

- Reporte de AMOCALI A.C.:

Recolección 2019: 2,493 Toneladas

Afiliados Vía Fundadores 2019: 61 Asociados (Proccyt + Umffaac)

Potencial De Generación 2018: 6,050 Toneladas

Capacitaciones Y Capacitados: 9,092 Personas Capacitadas

- Reporte de análisis de NUEVOS productos de 0 o bajo impacto ambiental añadidos a la cartera de productos: **10 nuevos productos de bajo impacto ambiental y 4 nuevos productos de 0 impacto ambiental.**
- Estudio de emisiones de la atmosfera.
- 9 capacitaciones a nuestros clientes de Buen Uso y Manejo de Agroquímicos impartidas o coordinadas por Quimical.
- Análisis y reporte interno de reciclaje de papel: **575 kilos. Los beneficios ambientales obtenidos son: La conservación de: 10 Árboles El ahorro en agua de: 17,250 Litros Reducción en material de relleno sanitario: 575 kilos.**
- Reconocimiento de terceros: **“Environmental Respect Award”**









ANTICORRUPCION

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

Valoración, políticas y objetivos

- En el **código de ética y conducta** se establece que dentro de nuestras prácticas están estrictamente prohibidos todo tipo de sobornos y actos de corrupción, ya sea dentro, fuera o en nombre de la empresa. No ofrecemos directa o indirectamente ningún beneficio monetario o de otro tipo con el fin de obtener, retener o asegurar alguna ventaja de negocio indebida. No otorgamos, aceptamos o comprometemos regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación para influenciar una decisión de negocios. De igual manera, no damos ni obtenemos ventajas o beneficios indebidos de cualquier tipo, así como tampoco llevamos a cabo cualquier otra práctica de soborno o extorsión en la relación con clientes, proveedores, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas, autoridades o representantes gubernamentales u otra persona o entidad con quienes realizamos operaciones.
- Se cuenta con la **política de anticorrupción** la cual tiene como objetivo establecer y difundir los lineamientos para evitar acciones impropias por parte de los socios, colaboradores y proveedores de Quimical de todos los niveles jerárquicos, y en su caso detectar y tratar con toda responsabilidad cualquier acto de corrupción en cualquiera de sus formas. (Anexo 7)
- Se cuenta con la política de **política de antimonopolio y competencia justa** la cual tiene como objetivo establecer y difundir los lineamientos a fin de evitar incurrir en las prácticas señaladas de monopolio y así promover un entorno de competencia justa y honesta. (Anexo 8)
- Se cuenta con **un protocolo en caso de presenciar caso de extorsión y soborno.**
- Objetivos 2020-2021:
 - Compartir información por medios físicos y digitales internos sobre anti-corrupción.
 - Mencionar las palabras “anticorrupción” y/o “comportamiento ético” en los contratos con socios comerciales.



- Garantizar que los procedimientos internos respalden el compromiso anticorrupción de la empresa mediante auditorías internas de otros departamentos.
- Establecer un protocolo/proceso de atención a quejas, denuncias o sugerencias de colaboradores.

Implementación

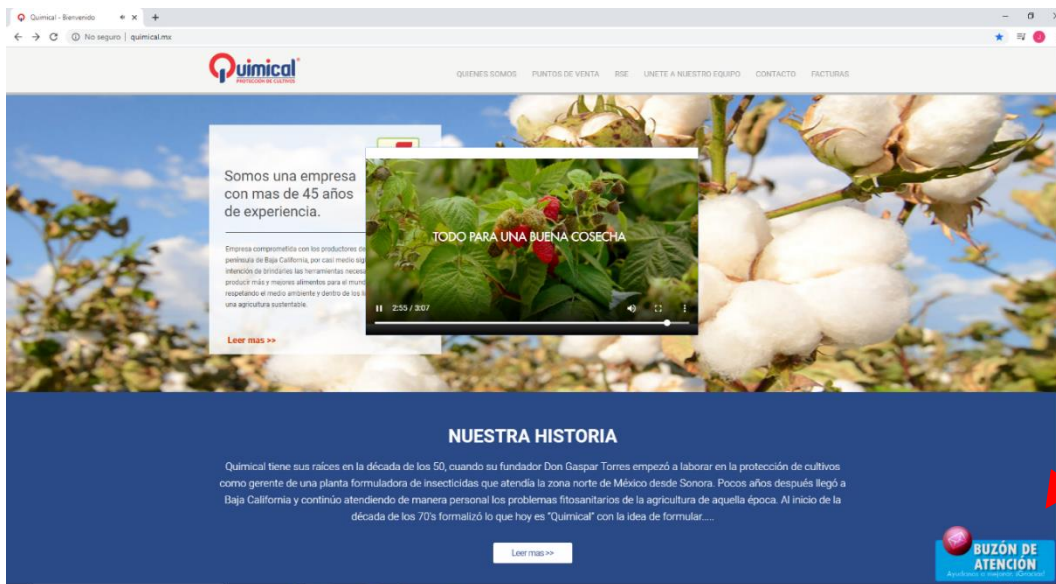
- Se difundieron las políticas de anticorrupción, la política de antimonopolio y competencia justa y el protocolo en caso de presenciar caso de extorsión y soborno.
- Se informo y sensibilizo al personal mediante un taller virtual de responsabilidad social empresarial sobre anticorrupción y cómo actuar en caso de enfrentarse a una situación de corrupción y los canales de denuncia.
- Se colocó en todos los centros de trabajo, **el buzón de atención** para que los colaboradores y clientes pudieran hacer denuncias, quejas, sugerencias o comentarios.
- Se estableció el **manual de atención a denuncias** y se designó a **las personas responsables** de la atención de estas.

Medición de resultados

- 0 denuncias, investigaciones, casos legales, sentencias, multas u otros eventos.



Buzón de atención virtual y presencial





Anexos



Anexo 1.

Política de Derechos Humanos

Introducción

La política de derechos humanos surge del interés por alinear nuestra estrategia y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos. Es un estándar global de conducta aplicable a todas nuestras operaciones. Apoyamos y respetamos la protección de los principios proclamados internacionalmente en materia de derechos humanos, tal y como se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Quimical es una empresa adherida y firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact), se ha comprometido a respetar y promover los derechos humanos y a cumplir con los estándares internacionales reconocidos en materia de derechos humanos y ha asumido los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights).

Objetivo

Formalizar el compromiso de Quimical con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional así como definir los principios generales y básicos que aplicará Quimical para la debida atención en materia de derechos humanos de conformidad con los derechos humanos, los principios en los que se basa el Pacto mundial de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y el Código ética y conducta de Quimical.



Valores

La política de derechos humanos está fuertemente ligada a los valores organizacionales de Quimical S.A de C.V.

Para cumplir con la visión, misión y filosofía de Quimical, se promueve y se espera que todos los integrantes de la empresa actúen con los siguientes Valores como elementos orientadores:

1. Respeto
2. Trabajo en equipo
3. Integridad
4. Responsabilidad Social
5. Servicio al cliente
6. Lealtad

Por lo tanto, esta política tiene sus bases en el respeto hacia los colaboradores, promoviendo de igual forma que ellos traten con respeto a todos sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente. Practicamos e impulsamos la no discriminación por raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas y/o preferencias sexuales, estos factores no son tomados en cuenta para ningún proceso en Quimical.

Alcance

Esta política está dirigida a todos los miembros de la empresa.

Es obligación de gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

Principios

1. Identificar los potenciales impactos a los derechos humanos que las operaciones y actividades empresariales realizadas por Quimical directamente o a través de un tercero, pueden generar.
2. Disponer de un sistema de atención debida que identifique las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos, para desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo, y reparar los impactos en caso de que se materializara.



3. Evaluar periódicamente la eficacia del sistema de atención debida mediante indicadores de seguimiento, con especial foco en aquellos centros de actividad en los que pudiera existir mayor riesgo de conculcación de los derechos humanos.
4. Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y la sensibilización de los colaboradores de la empresa.
5. Disponer de mecanismos de denuncia y atención, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender los potenciales casos de conculcación de los derechos humanos. Estos mecanismos deberán ser suficientemente comunicados, tanto a los colaboradores de la empresa, como a nuestros grupos de interés. A estos efectos, se definirán procedimientos de reporte interno adecuados sobre los asuntos comunicados, con el objetivo de hacer posible la evaluación de los sistemas de debida diligencia y de los resultados obtenidos.
6. Adoptar las medidas que procedan en caso de detectar una infracción de los derechos humanos en las instalaciones de Quimical o en las de sus proveedores, e informar de ello a las autoridades competentes para que se dé seguimiento.

Compromisos

1. Los colaboradores de Quimical deberán mostrar un estricto respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad y en particular, velarán por el cumplimiento de esta Política. Se espera de todos los colaboradores actúen como una primera línea de defensa de los derechos humanos, informando sobre cualquier posible impacto a estos o sobre cualquier incumplimiento de las políticas relacionados con los derechos humanos.
2. Los proveedores de Quimical deberán mostrar igualmente un estricto respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad. Quimical considera que sus proveedores son un aliado clave para el cumplimiento de esta política y, por tanto, asumen una responsabilidad compartida con Quimical. En particular, los proveedores y sus representantes deberán adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio; rechazar expresamente el empleo de mano de obra infantil en su organización; respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus profesionales, evitando toda práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación; y fijar los salarios de sus



profesionales de acuerdo con las leyes aplicables, respetando los salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales.

3. En el caso de socios inversores que tengan el control operativo, estos deberán estar comprometidos con el respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional.
4. Se concientizará y sensibilizará a los colaboradores y socios comerciales en cuestiones relativas a derechos humanos.
5. Se analizará los riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones
6. Se deberá adoptar medidas adecuadas para la prevención, mitigación y, cuando resulte procedente, la remediación de impactos adversos en cuanto a derechos humanos.
7. Se brindarán acceso a mecanismos y canales de atención y denuncia para colaboradores y grupos de interés.
8. Se buscará participar en iniciativas internacionales para fomentar avances en cuanto a derechos humanos.
9. Se deberá mantener informados de forma transparente acerca de nuestros esfuerzos en esta área a nuestros grupos de interés.

Mecanismos de denuncia y atención

Toda acción que viole los lineamientos de esta política o nuestro código de ética y conducta será objeto de sanciones, que se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, las cuales pueden ir desde la suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores, sin temor a consecuencias adversas, es vital para la vivencia en armonía con las disposiciones de política.

La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta limpia, profesional y confidencial. Se tramitará las denuncias recibidas con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución.

Nuestra política de derechos humanos es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que los colaboradores de Quimical pueden utilizar para resolver dudas acerca de esta



política, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas de prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral o acciones que no estén respetando los compromisos de equidad de género dentro de Quimical.

Hay tres canales de comunicación anónimos, el BUZON ATENCION el cual se encuentra en la página oficial de Quimical: www.quimical.mx, los buzones de atención situados en todos los centros de trabajo y la línea de atención 01-800-02-63-468.

Es responsabilidad del comité de Responsabilidad Social Empresarial dar un seguimiento oportuno y ético a todas las denuncias o quejas presentadas por los canales anteriormente mencionados.

Comunicación y difusión

La política de derechos humanos se comparte por los medios adecuados a todos los grupos de interés, así como documentos con información sobre medidas adoptadas, avances y reportes con los resultados conseguidos) en medios de comunicación internos y externos.

Evaluación y seguimiento

Es responsabilidad del comité de Responsabilidad Social Empresarial revisar y actualizar esta política cuando sea necesario, al menos una vez al año; así como de evaluar los canales de comunicación descritos en esta política, realizar propuestas y las mejoras correspondientes.

Es responsabilidad de todos los gerentes y jefes de departamento respetar la política y promover su cumplimiento con sus equipos de trabajo; así como denunciar cualquier acción que vaya en contra de esta política.

Esta política deberá ser revisada anualmente, analizar el cumplimiento, el funcionamiento de los lineamientos y objetivos establecidos.



Anexo 2.

Política para el cuidado y protección del trabajo

Objetivo

No contar con personal menor de edad laborando dentro de la empresa y promover la no contratación de menores edades con nuestros grupos de interés.

No contar con personal trabajando forzosamente.

Alcance

Todos los integrantes de la empresa, clientes, proveedores y comunidad en general.

Principios de actuación

QUIMICAL, S.A DE C.V tiene como política que solo personal mayor de edad podrá laborar dentro de la empresa. Queda estrictamente prohibido la contratación de personal menor de edad o mantener trabajando dentro de la empresa a personas contra su voluntad.



Anexo 3.

Política de prevención de riesgos psicosociales

Introducción

La política de prevención de riesgo psicosociales es la declaración de principios y compromisos que promueve Quimical para propiciar un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral.

Objetivo

Establecer y difundir los lineamientos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, así como los compromisos y principios que establece la organización para propiciar un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral.

Valores

La política de prevención de riesgos psicosociales está fuertemente ligada a los valores organizacionales de Quimical S.A de C.V.

Para cumplir con la visión, misión y filosofía de Quimical, se promueve y se espera que todos los integrantes de la empresa actúen con los siguientes Valores como elementos orientadores:

7. Respeto
8. Trabajo en equipo
9. Integridad
10. Responsabilidad Social
11. Servicio al cliente
12. Lealtad

Por lo tanto, esta política tiene sus bases en el respeto hacia los colaboradores, promoviendo de igual forma que ellos traten con respeto a todos sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente. Practicamos e impulsamos la no discriminación por raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas y/o preferencias sexuales, estos factores no son tomados en cuenta para ningún proceso en Quimical.



Compromisos

En Quimical, S.A. de C.V. en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

Alcance

Esta política está dirigida a todos los miembros de la empresa.

Es obligación de gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

Prevención

Quimical adopta las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial y realiza diversas acciones que promueven un entorno organizacional favorable, previenen los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral.

Se realizan talleres presenciales impartidos por expertos y se comparte información digital en temas como estrés, finanzas personales, educacional emocional, nutrición, hábitos saludables, ergonomía en el trabajo, prevención de violencia laboral, prevención de alcohol y drogas.

Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación entorno a los factores de riesgos psicosocial y esta política.

Quimical informa a los colaboradores continuamente sobre los mecanismos de atención para presentar denuncias de conductas de prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral dentro de Quimical.

Mecanismos de denuncia y atención

Toda acción que viole los lineamientos de esta política será objeto de sanciones, que se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, las cuales pueden ir desde la suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores, sin temor a consecuencias adversas, es vital para la vivencia en armonía con las disposiciones de política.



La información presentada con relación a los casos reportados, recibirá una respuesta limpia, profesional y confidencial. Se tramitará las denuncias recibidas con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución.

Nuestra política de prevención riesgos psicosociales es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que los colaboradores de Quimical pueden utilizar para resolver dudas acerca de esta política, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas de prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral dentro de Quimical.

Hay dos canales de comunicación anónimos, el BUZON ATENCION el cual se encuentra en la página oficial de Quimical: www.quimical.mx y la línea de atención 01-800-02-63-468.

Comunicación y difusión

Se comparten por los medios adecuados a todos los colaboradores las políticas de prevención y las medidas de prevención.

Quimical comparte los resultados de la evaluación del entorno organizacional y las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la organización, y, en caso de identificar algún riesgo psicosociales y /o caso de violencia laboral, las medidas que se toman para prevenirlos o eliminarlos, siempre respetando la confidencialidad de los colaboradores.

Principios

La política de prevención de riesgos psicosociales se basa en los siguientes principios:

1. Liderazgo y las relaciones en el trabajo

Quimical promueve relaciones laborales basadas en el respeto. Practicamos e impulsamos la no discriminación por raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad,



religión, condiciones físicas y/o preferencias sexuales, estos factores no son tomados en cuenta para ningún proceso en Quimical.

Anualmente se realiza la evaluación de clima organizacional para conocer la opinión de todos los colaboradores en cuanto al apego, autorrealización, relaciones en el trabajo y la carga laboral, para así detectar áreas de mejora.

Quimical capacita a los gerentes y directores en las habilidades necesarias para que ejerzan un liderazgo positivo.

2. Cargas de trabajo

Quimical promueve un trabajo digno y logra un entorno organizacional favorable mediante una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de trabajo, para tal efecto, se definen en los manuales de procesos y en las descripciones de puesto de cada colaborador, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

Quimical imparte a sus colaboradores la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeña con la finalidad de lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas.

Durante el proceso de reclutamiento se realizan pruebas psicométricas con la finalidad de conocer si la persona es competente para el puesto de trabajo y cumple con las habilidades para cumplir con los requerimientos del puesto.

3. Condiciones de trabajo

Quimical mantiene limpias, seguras y funcionales las áreas de trabajo, así como las áreas comunes: comedor, baños, accesos, etc.

Se revisan periódicamente el funcionamiento de las herramientas de trabajo y se toman acciones para el arreglo o reposición, en caso de ser necesario.



Periódicamente se realiza el estudio de iluminación de los centros de trabajo sea la adecuada y se toman acciones para el arreglo o reposición, en caso de ser necesario.

Con la finalidad de cuidar las condiciones de trabajo se realiza anualmente el estudio de emisiones de la atmosfera, cada dos años la evaluación de la exposición de sustancias químicas, y cuando corresponda debido al cambio de sustancias, el reconocimiento y estudio de sustancias químicas.

Adicionalmente se realiza cada dos años el estudio de ruido laboral y anualmente el estudio de medición de los valores de resistencia eléctrica.

Quimical capacita a todos los colaboradores para el desempeño de sus funciones y su seguridad.

4. Control de trabajo

En Quimical se realizan reuniones semanales y mensuales de equipos de trabajo en donde todos los colaboradores se reúnen con su jefe inmediato con la finalidad de conocer planes de trabajo, objetivos y metas por cumplir. Esto permite que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes o problemáticas relacionadas con su trabajo.

5. Equilibrio en la relación trabajo-familia

Quimical ha comprobado a través de los años, que el bienestar de su capital humano en los distintos ámbitos de su vida tiene un impacto positivo en la organización, por lo que continuamente promueve e implementa acciones para que el capital humano concilie su vida personal y su vida profesional.

Quimical trabaja en este aspecto cumpliendo con todas las exigencias y obligaciones que marca la ley, pero además busca ofrecer un entorno de bienestar brindado al capital humano planes para que pueda atender los asuntos de su vida personal sin dejar de cumplir obligaciones laborales.

Quimical estimula a sus colaboradores a tener intereses y motivaciones fuera del entorno laboral, por lo que otorga condiciones de trabajo flexibles para realizar estas actividades.



Quimical está comprometida a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable, condiciones seguras de trabajo y bienestar personal.

6. Reconocimiento en el trabajo

En Quimical, para reconocer el desempeño de los colaboradores, se evalúa dos veces al año el desempeño de cada uno de los colaboradores, la cual se lleva a cabo personalmente por el jefe inmediato de cada colaborador de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para determinar el reconocimiento o beneficios a los colaboradores sobresalientes.

7. Prevención de la violencia laboral

Quimical realiza acciones de sensibilización, programas de información y capacitación de prevención de la violencia laboral.

Quimical vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por medio de los mecanismos de denuncia establecidos en esta política.



Anexo 4.

Política de equidad de género

Introducción

La política de equidad de género establece los compromisos que promueve Quimical para propiciar un entorno organizacional favorable en cuanto a equidad de género. La necesidad de revisar la cultura empresarial y laboral hasta hoy vigente, como asimismo la de elaborar estrategias capaces de mejorar la calidad de los modelos empresariales, para ajustarlos a los nuevos cambios y situaciones sociales, hacen imprescindible la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en la empresa. En este sentido, además de plantearse como una mejora en la cultura organizacional adaptada a las nuevas dinámicas sociales, la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la empresa responde también a un posicionamiento de responsabilidad social, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar las distintas formas de discriminación basadas en el género.

Objetivo

Establecer y difundir los lineamientos para adecuar nuestra cultura organizacional a los cambios producidos en la sociedad en la que operamos y contribuir a eliminar la situación de desigualdad, de discriminación de las mujeres en el mundo laboral y fomentar la equidad y el respeto tanto para hombres como mujeres.

Valores

La política de equidad de género está fuertemente ligada a los valores organizacionales de Quimical S.A de C.V.

Para cumplir con la visión, misión y filosofía de Quimical, se promueve y se espera que todos los integrantes de la empresa actúen con los siguientes Valores como elementos orientadores:

1. Respeto
2. Trabajo en equipo
3. Integridad
4. Responsabilidad Social



5. Servicio al cliente

6. Lealtad

Por lo tanto, esta política tiene sus bases en el respeto hacia los colaboradores, promoviendo de igual forma que ellos traten con respeto a todos sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente. Practicamos e impulsamos la no discriminación por raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas y/o preferencias sexuales, estos factores no son tomados en cuenta para ningún proceso en Quimical.

Alcance

Esta política está dirigida a todos los miembros de la empresa.

Es obligación de gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

Principios

La política de equidad de género se basa en los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades

Prevención de la violencia laboral

Compromisos

1. Igualdad en las prácticas de reclutamiento y la selección

Quimical basa sus procesos de reclutamiento y selección en programas y manuales específicos, los cuales contienen la información detallada de los procedimientos y principios de selección y contratación de colaboradores.

El manual de reclutamiento, selección y contratación se enfoca principalmente en cumplir con todas las exigencias y obligaciones que marca la ley, pero además, Quimical ambiciona ofrecer un entorno de bienestar, por lo que el programa integra otros aspectos importantes los cuales se explican a continuación más a detalle.

Como parte fundamental, el programa promueve la no discriminación por raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas y/o preferencias sexuales. Ofreciendo así igualdad de oportunidades para todas las personas que estén



interesadas en ocupar un puesto e integrarse a la organización, siempre y cuando cumplan con las especificaciones necesarias del perfil y que tengan potencial para crecer dentro de la empresa.

Quimical cuenta con una manual de descripción de puestos, identificando los puestos de trabajo con los dos géneros y utilizando un lenguaje neutro, el manual es usado ineludiblemente para la selección de personal de todos los puestos, ya que contiene la información necesaria para una contratación adecuada, como lo son el propósito básico, finalidades principales, situación organizacional, aspectos relevantes del entorno y perfil del puesto que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar, o la fuerza física.

Las publicaciones de los anuncios de las ofertas de empleo se deberá utilizar un lenguaje neutro, no agresivo, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres, y detallando únicamente los requisitos esenciales.

En la elección de los canales de reclutamiento deberá garantizar que la información del puesto vacante será de acceso tanto para las mujeres como para los hombres de la empresa, o de fuera si se anuncia a nivel externo.

Las entrevistas y otras pruebas que se realicen se deberán realizar garantizando la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto, y no planteando cuestiones como el estado civil, maternidad, etc.

La selección de la persona candidata se deberá realizar mediante una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona. La selección de la persona candidata tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a ambigüedades.

2. Igualdad en la formación y capacitación

Quimical está consiente que la educación y la capacitación son las herramientas para seguir creciendo y asegurando el éxito de la organización y el bienestar de sus colaboradores, por lo que constantemente ofrece capacitaciones para el personal en todos los niveles con temas relacionados a sus actividades laborales o a su vida personal.

Quimical está comprometida con el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores tanto de manera profesional como personal por lo que brinda la oportunidad de tener un horario flexible para que



puedan estudiar o capacitarse en una institución educativa, además siempre se asegurará de que las capacitaciones se realicen dentro de la jornada laboral para ofrecer las mismas posibilidades de acceso a todos los colaboradores, incluidas aquellas que tienen responsabilidades familiares.

Los programas de capacitación deben ser establecidos con objetivos concretos que satisfagan necesidades descritas en el reporte de detección de necesidades de capacitación, las cuales deberán ser definidas por los resultados de la evaluación de desempeño y en el análisis de la comparación de descripción de puesto contra habilidades y competencias reales del colaborador.

De igual manera, al realizar los planes de capacitación y sus contenidos se procurará tomar en consideración los intereses, la motivación y la disponibilidad de los colaboradores de la empresa para ajustar los contenidos, personas y horarios.

La difusión de las capacitaciones deberá incorporar un lenguaje no sexista y garantizando que con la elección de los canales de comunicación la información de los cursos llega a todos los colaboradores de la empresa.

En la evaluación de la capacitación se identificara que la participación de las mujeres y de los hombres se ha realizado por igual, que se han llevado a cabo las actuaciones respondiendo a las necesidades de las mujeres y de los hombres, que han mejorado las competencias, las habilidades y conocimientos de las colaboradoras en la misma medida que las de los colaboradores y que se han considerado los niveles de satisfacción de unas y de otros con la formación recibida.

3. Igualdad en la promoción y desarrollo de carrera

Las capacitaciones y ascensos se otorgan en función de la aptitud, la experiencia, los resultados, habilidades, conocimientos y potencial del colaborador, bajo ninguna circunstancia se toma en cuenta su raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas o preferencias sexuales.

Quimical cuenta con una manual de descripción de puestos en donde se detallan los criterios del puesto, los cuales se describen con los dos géneros y utilizando un lenguaje neutro, el manual es usado ineludiblemente para las oportunidades de promoción y desarrollo de carrera, ya que contiene la información necesaria para una contratación adecuada, como lo son el propósito básico, finalidades principales, situación organizacional, aspectos relevantes del entorno y perfil del puesto



que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar, o la fuerza física.

En el planteamiento de la selección de los equipos para ascender deberá difundir la información entre todas las personas implicadas con claridad y transparencia a través de canales formales que aseguren que llega a todos los colaboradores y las colaboradoras de interés. Creando un banco de datos con las mujeres y los hombres con mayor potencial para la promoción como un inventario que recoja las aptitudes, habilidades y logros que permitan identificar los perfiles más adecuados de forma ágil y eficaz.

En el enfoque de la formación se deberá ligar a la formación con el desarrollo de carrera y la promoción tanto entre los trabajadores como entre las trabajadoras. Fomentando cursos dirigidos a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para reforzar el desempeño de puestos de responsabilidad.

En las evaluaciones del desempeño se deberá utilizar un sistema de criterios de evaluación objetivos en los sistemas de revisión y valoración y no otros que hagan referencia a valores culturalmente masculinos (competitividad, individualismo), y sin embargo, considerar otras cualidades profesionales que desarrollan las mujeres y que se valoran en las nuevas formas de gestión de recursos humanos como el trabajo en equipo, la capacidad de dialogo y comunicación, etc., que pueden influir positivamente en el desarrollo del trabajo.

4. Igualdad en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Quimical ha comprobado a través de los años, que el bienestar de su capital humano en los distintos ámbitos de su vida tiene un impacto positivo en la organización, por lo que continuamente promueve e implementa acciones para que el capital humano concilie su vida personal y su vida profesional.

Quimical trabaja en este aspecto cumpliendo con todas las exigencias y obligaciones que marca la ley, pero además busca ofrecer un entorno de bienestar brindado al capital humano planes para que pueda atender los asuntos de su vida personal o familiar sin dejar de cumplir obligaciones laborales.



Quimical está comprometida a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable, condiciones seguras de trabajo y bienestar personal.

En las jornadas y el tiempo de trabajo deberán introducirse medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo para adecuar las horas que tienen que realizar los colaboradores a sus necesidades familiares y personales. Se pueden introducir medidas sobre la distribución de las horas de la jornada de trabajo: márgenes de entrada y salida; y las que afectan al número de horas de trabajo: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, trabajo a distancia etc.

En el espacio de trabajo se procurará introducir medidas y herramientas que no requieren una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo. Llevan implícito una autogestión del tiempo de trabajo y por tanto, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo. Entre las más habituales se encuentran el trabajo a distancia/ Tele-trabajo, el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, las videoconferencias, etc.

Se trabajara en ampliar los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/ paternidad, lactancia, por nacimiento, acogida o adopción de un niño o una niña, por otros asuntos familiares, etc.

En Quimical sabemos que el colaborador tiene una vida personal y familiar además de su faceta de profesionalista, por lo que se les dan permisos para ausentarte de su jornada laboral por horas hasta máximo dos días para atender cuestiones escolares de hijos, citas médicas de familiares directos, fallecimientos de familiares directos, aniversarios y/o graduaciones.

Las jornadas reducidas, espacios de trabajo, la flexibilidad en los horarios, permisos etc, deben ser medidas que se planteen, asuman y a las que se puedan acoger tanto hombres como mujeres, sin suponer, por ejemplo, que si un hijo debe ir al médico será la madre quien lo acompañe.

5. Igualdad salarial

Quimical retribuirá individualmente a cada colaborador tomando en cuenta el esfuerzo, desempeño y resultados de cada uno, buscando siempre estimular mejores resultados. La evaluación de desempeño deberá realizarse dos veces al año.



Raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas o preferencias sexuales no serán factores tomados en cuenta, bajo ninguna circunstancia, para calcular los distintos tipos de remuneración.

6. Prevención de la violencia laboral

Quimical realiza acciones de sensibilización, programas de información y capacitación de prevención de la violencia laboral. Quimical vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por medio de los mecanismos de denuncia establecidos en esta política

Mecanismos de denuncia y atención

Toda acción que viole los lineamientos de esta política será objeto de sanciones, que se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, las cuales pueden ir desde la suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores, sin temor a consecuencias adversas, es vital para la vivencia en armonía con las disposiciones de política. La información presentada con relación a los casos reportados, recibirá una respuesta limpia, profesional y confidencial. Se tramitará las denuncias recibidas con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución.

Nuestra política de equidad de género es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que los colaboradores de Quimical pueden utilizar para resolver dudas acerca de esta política, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas de prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral o acciones que no estén respetando los compromisos de equidad de género dentro de Quimical.



Hay tres canales de comunicación anónimos, el BUZON ATENCION el cual se encuentra en la página oficial de Quimical: www.quimical.mx, los buzones de atención situados en todos los centros de trabajo y la línea de atención 01-800-02-63-468.

Comunicación y difusión

Se comparten por los medios adecuados a todos los colaboradores las políticas de equidad de género así como documentos con información sobre medidas adoptadas, avances y reportes con los resultados conseguidos) en medios de comunicación como, intranet, tableros, correo electrónicos, redes sociales y comunicados internos.

Responsable de la equidad de género

El departamento de recursos humanos y el comité de ética y responsabilidad social son los responsables de velar por el cumplimiento de la equidad de género dentro de la empresa, a dar seguimiento a las denuncias realizadas mediante los diferentes canales, evaluar las acciones que se han realizado entorno a la equidad de género, realizar propuestas de mejora y comunicar los resultados obtenidos a la dirección general.

Evaluación y seguimiento

La incorporación de la perspectiva de género se da en un proceso de constante cambio y mejora, orientado a conseguir la calidad y la excelencia de la empresa por lo que en la encuesta de clima organizacional anual una sección específica sobre la equidad de género para conocer las necesidades de los colaboradores de la empresa en esta materia y poder evaluar si se están cumpliendo los objetivos y compromisos establecidos en esta política.



Anexo 5.

Política de remuneraciones y compensaciones

Introducción

Esta política contiene los lineamientos para el cálculo y aumento de las remuneraciones. Es guía orientadora que proporciona limitaciones dentro de las cuales deberá desarrollarse los cálculos y los aumentos de remuneraciones.

Valores

El proceso de los cálculos y aumentos de remuneraciones, al igual que todos los procesos dentro de la empresa, debe de llevarse a cabo de acuerdo siguiendo los siguientes valores:

Respeto

Servicio al cliente

Trabajo en equipo

Lealtad

Integridad

Responsabilidad Social



Objetivo

Esta política tiene por objetivo definir los criterios generales y uniformes que regulan el pago y aplicación de las remuneraciones y beneficios de los colaboradores de Quimical, buscando la equidad interna de todos los colaboradores y el adecuado uso de los beneficios existentes.

Alcance

Esta política rige para todos los colaboradores de Quimical S.A. de C.V.

Lineamientos generales

1. Se deberá mantener estricta observancia de la legislación Laboral y de Previsión Social vigente, dictámenes y resoluciones de la secretaria del Trabajo y previsión social y de los contratos individuales de trabajo vigentes.
2. Quimical retribuirá individualmente a cada colaborador tomando en cuenta el esfuerzo, desempeño y resultados de cada uno, buscando siempre estimular mejores resultados, mismo que es evaluados por medio de la evaluación de desempeño deberá realizarse dos veces al año.
3. Raza, sexo, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, condiciones físicas o preferencias sexuales no serán factores tomados en cuenta, bajo ninguna circunstancia, para calcular los distintos tipos de remuneración.
4. Se deberá informar con claridad a cada colaborador la composición de su puesto una vez que ingrese, si se realiza algún ajuste o cuando el colaborador lo requiera.
5. Se deberá analizar y comparar la metodología que aplica en cada situación con la utilizada por empresas de la competencia.
6. Se deberá analizar y comparar el mercado laboral con la finalidad de compensar adecuadamente.
7. Todos los ajustes en las remuneraciones deben ser autorizados por el gerente de recursos humanos y la dirección general.



Política General de remuneración y compensación

- La Remuneración Fija

La Remuneración fija se compone de lo señalado en su propuesta laboral explicada antes de la firma de su contrato y lo señalado en su contrato individual. Esto puede ser (según corresponda)

1. Sueldo base
2. Vales de despensa (10%) de su salario

- Determinación de la Remuneración:

Para determinar la remuneración de los colaboradores se considera la equidad interna en la organización y que ella refleje el rango de mercado para el cargo. Para lo anterior se considera el conocimiento específico, experiencia, destrezas y responsabilidad requerida por el cargo, como también el desempeño de cada colaborador en el cumplimiento de las metas de la organización evaluada en la evaluación de desempeño que se lleva a cabo semestralmente

- Revisión Real de Remuneraciones

Se aplicará una revisión anual de remuneraciones, la que se realizará en el mes de julio de cada año. Se deberá aplicar sobre la remuneración fija vigente al 31 de mayo. Para dicha revisión, se tomará como referencia un estudio de mercado elaborado por el departamento de recursos humanos y el desempeño del colaborador.

- Revisiones excepcionales de Remuneración:

Los gerentes podrán solicitar revisión de renta extraordinaria cuando un colaborador deba asumir en forma permanente nuevas funciones o responsabilidades en el mismo cargo, o la situación del mercado laboral obliga a analizar la posición con el objeto de mantener el equilibrio y retener al colaborador.

- Ascensos:

En los casos de trabajadores que experimenten cambio de nivel por un ascenso, su remuneración se revisará de acuerdo a este nuevo cargo desde el momento en que sea nombrado en dicha posición (cargo de mayor nivel y responsabilidad).



- Asignaciones Transitorias o Temporales

Aquellos colaboradores que sean asignados en forma transitoria o temporal a un proyecto, cargo o funciones con una responsabilidad mayor en forma transitoria o temporal, se les otorgará una asignación de proyecto que se evaluará caso a caso y será informada al colaborador.

- Ingreso de Trabajadores Nuevos

Todos aquellos colaboradores que ingresen por primera vez en la organización tendrán una remuneración acorde al mercado, según el rango de renta que le corresponde en el nivel asociado. El colaborador que ingrese sin experiencia, recién egresado o titulado, de preferencia ingresará con el salario mínimo del nivel de acuerdo al nivel para el puesto. Su desarrollo futuro dependerá de su contribución, desempeño, experiencia adquirida, responsabilidad y cargo que ocupe.



Anexo 6.

Política Ambiental

Introducción

Quimical, consciente de su compromiso social y de conservación del medio ambiente, establece una política ambiental, con fines de mejorar el medio ambiente, conservar los principios naturales de la vida humana y fomentar un desarrollo sostenible.

Objetivo

Establecer los lineamientos que guíen nuestro comportamiento como organización para prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.

Alcance

Todos los integrantes de la empresa.

Lineamientos generales

1. Implementar y mantener el sistema de gestión ambiental acorde con las necesidades y requerimientos actuales de la empresa, que permita la mejora continua de las condiciones ambientales y la calidad de vida de sus trabajadores.
2. Mantener y controlar las actividades operativas de la empresa, a través de la identificación y establecimiento de los aspectos e impactos ambientales que se presentan, con el fin de implementar los planes preventivos, correctivos y de mejora, que de manera responsable contribuyan a disminuir las consecuencias negativas que se generen sobre el ambiente.
3. Desarrollar programas de manejo integral de residuos (Sólidos, Líquidos), con el fin de establecer canales de prevención y mejora que nos permitan evolucionar hacia un mejor desempeño ambiental.
4. Contribuir a la disminución de las emisiones atmosféricas, mediante el cumplimiento de la normatividad ambiental vigente, para desarrollar mecanismos limpios dentro de la empresa.
5. Cumplir con los requisitos legales en relación con los aspectos ambientales asociados a los procesos y productos de la empresa, mediante la adopción u optimización de tecnologías, técnicas



y métodos para reducir, mitigar y controlar los impactos ambientales significativos generados sobre el ambiente a través de programas de mejora continua.

6. Promover y fortalecer la participación y compromiso de toda la comunidad, colaboradores, clientes, y proveedores de la empresa, en el mejoramiento continuo de las condiciones ambientales, a través de programas de educación ambiental y sensibilización que conduzcan a una mejor actuación frente a nuestro entorno.

7. Aprovechamiento de recursos energéticos mediante la instalación de nuevas tecnologías.

8. Apoyar iniciativas dirigidas al combate del cambio climático

9. Implementar buenas prácticas ambientales para el ahorro de agua, energía y combustible; así como el efectivo tratamiento y disposición final de los residuos.

10. Implementar buenas prácticas y programas de reutilización y reciclaje de artículos de oficina.

11. Impulsar el desarrollo y difusión de tecnologías verdes.

12. Buscar continuamente en el mercado, productos de bajo impacto ambiental que sustituyan en nuestra cartera de productos, los productos dañinos para el medio ambiente.

13. Realizar actividades con las comunidades del sector en busca del mejoramiento ambiental proporcionando a cada cliente capacitación BUMA (Buen uso y manejo de agroquímicos)

14. Apoyar a asociaciones no gubernamentales que contribuyen en su accionar a mejorar las condiciones ambientales de la región.

15. Evitar que nuestros productos generen afectaciones negativas al medioambiente mediante sensibilización y capacitación a nuestros colaboradores y clientes o cualquier otra medida necesaria.

16. Establecer y seguir criterios ambientales para la adquisición de materiales y los utiliza en la selección de sus proveedores.

17. Difundir a la comunidad externa información ambiental general, reportes explícitos sobre su impacto ambiental e información sobre sus programas y políticas ambientales.

18. Implementar medidas de sensibilización orientadas a la construcción de una nueva cultura ambiental y de consumo de productos amigables con el medioambiente.



Compromiso ambiental

Dentro del plan estratégico Q-2025 se tiene especificado el compromiso de la empresa de empezar a sustituir todos los productos que por acuerdos internacionales se tienen que ir eliminando del mercado.

Con el propósito de dar cumplimiento con esta política interna se ha implementado un programa de auditoría interna, en donde se hacen recorridos periódicamente para revisar el cumplimiento y progreso de los compromisos fijados nuestras políticas, reglamentos y planes de trabajo relacionados con nuestra responsabilidad social empresarial hacia el medio ambiente.

Con el propósito de dar cumplimiento con esta política interna y normatividad nacional e Internacional, la empresa ha implementado dentro de sus procesos productivos la educación ambiental con los colaboradores de nuestros procesos para mejorar los programas de:

- Gestión Integral de Residuos Sólidos, buenas Prácticas de manufactura y control eficiente de vectores, limpieza y mantenimiento de equipos.
- Residuos sólidos y manejo eficiente del agua para mejorar las condiciones de las localidades aledañas.
- Empresa sustentable y cultural ambiental



Anexo 7.

Política de Anticorrupción

En Quimical nos caracteriza el comportamiento conforme a nuestros valores, la honestidad y la ética, respetando siempre nuestro Código de Ética y Conducta; buscamos que todos nuestros colaboradores actúen en congruencia con ella, y trabajen juntos contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno, como lo establece el décimo principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al cual estamos adheridos.

Principio general

Dentro de nuestras prácticas están estrictamente prohibidos todo tipo de sobornos y actos de corrupción, ya sea dentro, fuera o en nombre de la empresa. No ofrecemos directa o indirectamente ningún beneficio monetario o de otro tipo con el fin de obtener, retener o asegurar alguna ventaja de negocio indebida.

No otorgamos, aceptamos o comprometemos regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación para influenciar una decisión de negocios. De igual manera, no damos ni obtenemos ventajas o beneficios indebidos de cualquier tipo, así como tampoco llevamos a cabo cualquier otra práctica de soborno o extorsión en la relación con clientes, proveedores, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas, autoridades o representantes gubernamentales u otra persona o entidad con quienes realizamos operaciones.

Objetivo

Establecer y difundir los lineamientos para evitar acciones impropias por parte de los socios, colaboradores y proveedores de Quimical de todos los niveles jerárquicos, y en su caso detectar y tratar con toda responsabilidad cualquier acto de corrupción en cualquiera de sus formas.

Valores

La política de anticorrupción está fuertemente ligada a los valores organizacionales de Quimical S.A de C.V.

Para cumplir con la visión, misión y filosofía de Quimical, se promueve y se espera que todos los integrantes de la empresa actúen con los siguientes Valores como elementos orientadores:



13. Respeto
14. Trabajo en equipo
15. Integridad
16. Responsabilidad Social
17. Servicio al cliente
18. Lealtad

Alcance

Esta política está dirigida a todos los miembros de la empresa.

Es obligación de gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

Lineamientos:

1. Cumplir con la legislación vigente.
2. Conducir su actividad, cualquiera que esta sea, bajo los principios de honestidad y ética, y en congruencia con el código de ética y conducta y sus valores.
3. Promover prácticas que combatan y eviten la corrupción para generar relaciones de negocio sanas y de justa competencia, a través de la determinación, implementación y documentación de las funciones de todas las áreas.
4. De conformidad con la legislación aplicable, está prohibido dar o recibir sobornos, incentivos, pagos, regalos o actividades de esparcimiento, directa o indirectamente a proveedores, o a cualquier otra de nuestras partes relacionadas, para influir o premiar indebidamente un acto o decisión en beneficio personal o de Quimical.
5. Todas las transacciones financieras y las actividades cotidianas en las que se usen los recursos de Quimical, deben ser registradas y estar disponibles para ser revisadas en caso de Auditorías internas o externas de cualquier tipo.
6. Cumplir las disposiciones fiscales y legales, cumpliendo con el pago de impuestos y deducciones.
7. Los donativos y patrocinios deben ser transparentes y de conformidad con las leyes aplicables.
8. No basar decisiones de negocio en relaciones familiares por consanguinidad o afinidad.
9. Cuidar las instalaciones, herramientas y materiales de trabajo propiedad de Quimical dándoles el mantenimiento requerido y uso adecuado.

10. Cualquier colaborador de Quimical tiene la obligación de reportar cualquier acto que considere un incumplimiento a esta política, de manera anónima, al buzón de quejas, denuncias y sugerencias de Quimical localizado en cualquiera de los centros de trabajo, o al buzón virtual de quejas, denuncias y sugerencias de Quimical localizado en www.quimical.mx . A toda denuncia se le dará un tratamiento confidencial y objetivo, y será sometida al Comité de Responsabilidad Social de Quimical.
11. Las violaciones a esta política pueden resultar en riesgo penal o civil para Quimical, así como para quienes resulten involucrados. Cualquier acto no congruente o en contra de esta política que sea observado o denunciado por cualquier medio, será revisado por el Comité de Responsabilidad Social, conforme a los lineamientos que para este efecto aplican en Quimical.

Evaluación y seguimiento

El comité de responsabilidad social empresarial deberá evaluar anualmente el cumplimiento de los objetivos de esta política, y en caso de ser necesario realizara las actualizaciones correspondientes.

El comité de responsabilidad social empresarial deberá atender las denuncias y/o quejas recibidas en los diversos canales de denuncias y dar seguimiento oportuno a cada una de ellas.



Anexo 8.

Política de antimonopolio y competencia justa

Introducción

Considerando la importancia de que las empresas ofrezcan más variedad en sus productos y servicios, de mayor calidad y mejores precios que él sus competidores, lo cual permite que el consumidor tenga diversas opciones para elegir, Quimical está comprometida a llevar a cabo sus actividades con apego al marco normativo y a la legislación del país, que buscan propiciar un mercado interno competitivo en donde haya libre competencia y concurrencia.

Objetivo

Establecer y difundir los lineamientos a fin de evitar incurrir en las prácticas señaladas de monopolio y así promover un entorno de competencia justa y honesta.

Valores

La política de antimonopolio y competencia justa está fuertemente ligada a los valores organizacionales de Quimical S.A de C.V.

Para cumplir con la visión, misión y filosofía de Quimical, se promueve y se espera que todos los integrantes de la empresa actúen con los siguientes Valores como elementos orientadores:

19. Respeto
20. Trabajo en equipo
21. Integridad
22. Responsabilidad Social
23. Servicio al cliente
24. Lealtad



Alcance

Esta política está dirigida a todos los miembros de la empresa.

Es obligación de gerentes y directores supervisar el cumplimiento de esta política y predicar con el ejemplo.

Principios

La política de antimonopolio y competencia justa se basa en los siguientes principios:

1. La empresa proporcionará toda la información relevante sobre el negocio, sus productos y servicios.
2. La empresa garantizará la honradez, legalidad y claridad en todas sus operaciones y transacciones.
3. La empresa operará con prácticas de mercado honestas, transparentes y de colaboración con otras empresas y organismos de su sector.
4. La empresa empleará prácticas de comercialización basadas en criterios éticos y legales que garanticen una competencia leal.

Compromisos

1. No se celebrarán contratos, convenios o cualquier tipo de arreglo, escrito o verbal, con otros competidores, que tengan como objeto:
 - a. Establecer, aumentar, acordar o manipular el precio de venta o compra de bienes y/o servicios.
 - b. Restringir la producción, procesamiento, distribución, comercialización, adquisición o compra de bienes o la prestación de servicios.
 - c. Repartirse los mercados entre competidores, ya sea por tipo de cliente, zonas geográficas o tiempos determinados.
 - d. Segmentación vertical de mercados.
 - e. Restricción vertical de abasto.
 - f. Imposición del precio de venta.
 - g. Ventas o compras atadas. Condicionar la compra o venta de un producto a la compra o venta de otro bien o servicio.



- h. Ventas sujetas a exclusividad. Sujetar alguna venta a la condición de no usar, adquirir o vender bienes a un tercero.
- i. Compras sujetas a exclusividad. Sujetar alguna compra a la condición de no vender, comercializar o proporcionar a un tercero los productos objetos de la venta.
- j. Denegación de trato. Negarse unilateralmente a vender productos o servicios a personas determinadas, normalmente ofrecidos a terceros.
- k. Depreciación de precios. Vender por debajo de los costos, con la finalidad de sacar a los competidores del mercado y recuperar las pérdidas mediante el incremento de precios en el futuro.
- l. Descuentos o incentivos a cambio de exclusividad. Ofrecer rebajas, incentivos o beneficios bajo la condición de que no se compren productos o servicios de los competidores.
- m. Discriminación de precios. Establecer distintos precios o condiciones de compra o venta para diferentes compradores o vendedores situados en condiciones iguales.
- n. Restricción del acceso a insumos esenciales. Denegar, restringir u otorgar acceso de forma discriminatoria a un insumo esencial.

Comunicación y difusión

Esta política se comparte por los medios adecuados a todos los colaboradores; así como documentos con información sobre medidas adoptadas, avances y reportes con los resultados conseguidos, en medios de comunicación como, intranet, tableros, correo electrónicos, redes sociales y comunicados internos.

Canales de denuncia, atención y sanción

Se han establecido diferentes canales de comunicación que los colaboradores de Quimical pueden utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética y Conducta o las diferentes políticas organizacionales.



Hay 4 canales de comunicación anónimos, el buzón de atención el cual se encuentra en la página oficial de Quimical: www.quimical.mx, el buzón de atención físico que se encuentra en todos los centros de trabajo y la línea de atención 01-800-02-63-468; o bien dirigiéndose directamente con el comité de responsabilidad social empresarial.

El comité de responsabilidad social empresarial investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe y no se tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos de buena fe.

Toda acción que viole los lineamientos de esta política será objeto de sanciones, que se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, las cuales pueden ir desde la suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.

Responsable de antimonopolio y competencia justa

El comité de responsabilidad social empresarial es responsable deberá velar por el cumplimiento de esta política, así como de dar seguimiento a las denuncias realizadas mediante los diferentes canales.

El comité de ética y responsabilidad social empresarial deberá revisar anualmente esta política y actualizar cuando sea necesario.



Anexo. 9

Política de libertad de asociación

Objetivo

La presente política tiene como objetivo establecer las normas y pautas necesarias para respetar la libre asociación de los colaboradores de Quimical.

Alcance

La presente política es de obligado conocimiento y comprensión por parte de todos los colaboradores, accionistas y representantes de Quimical.

Introducción

Quimical deberá reconocer y respetar el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación y negociaciones colectivas.

Quimical y sus representantes en ningún momento actuarán en contra de los colaboradores que deseen ejercer en cualquier forma, participar o no participar en una asociación, organización de trabajadores o negociación colectiva. Se considerarán formas de represalias las suspensiones, despidos o cualquier penalidad en el pago de los colaboradores. De tal manera la empresa o sus representantes no discriminarán a los solicitantes que hayan previamente ejercido su derecho de pertenecer a dichas organizaciones.

Lineamientos generales

Con el propósito de que la presente política se cumpla y para tener opción a ejercer su libertad de asociación a cualquier organismo, deberán seguirse los siguientes lineamientos:

1. Quimical se compromete a respetar los derechos de los empleados de: Asociación, organización y negociación colectiva en forma legal y pacífica, sin castigos, amenazas o despidos ni interferencia. En tal virtud, la empresa o sus representantes en ningún momento actuarán en contra de los empleados que deseen formar, participar o no en una asociación o negociación colectiva.
2. Quimical no utilizará la fuerza, presencia de la policía/militares para intimidar a los colaboradores o prevenir una asamblea pacífica.



3. Quimical no interferirá con los derechos de la libertad de asociación y negociación colectiva de los empleados, controlándolos o favoreciendo una organización sobre otra organización.

4. Donde un sindicato representa a colaboradores, el patrón no interferirá con la capacidad de los trabajadores de formar otras organizaciones que los representen.

5. La empresa cumplirá con todas las leyes y regulaciones en negociaciones colectivas y libertad de asociación.

6. El patrón no cambiará de producción o cerrará una fábrica por el objeto directo de tomar represalias contra los empleados que han formado o intentan formar un sindicato.

7. La organización de los colaboradores tiene el derecho de elegir sus representantes y actividades a conducir sin la interferencia de la empresa.

8. El patrón negociará de buena fe con cualquier sindicato aprobado por la ley o cualquier agente sindical que esté representando legalmente a los empleados.

9. La empresa al departamento de Recursos Humanos la responsabilidad de velar porque se comunique, implemente y supervise la presente política.

Con el propósito de darle seguimiento a cualquier violación de la presente política, deberán seguirse los siguientes lineamientos:

1. Cualquier colaborador que haya experimentado o haya sido testigo de un acto de discriminación por hacer uso de la libertad de asociación a cualquier organismo, tiene la posibilidad de reportar dicha situación a su jefe inmediato o al departamento de Recursos Humanos.

2. La empresa investigará toda violación a esta política. Si la investigación confirma lo sucedido, la empresa aplicará el proceso de acciones correctivas hasta llegar, si es aplicable, a la terminación del contrato de trabajo de aquellas personas que sean encontradas responsables de dicha violación.

La investigación debe incluir la siguiente información:

- La fecha, lugar y hora del incidente.
- Una descripción del lugar donde ocurrió el incidente.
- Una descripción completa y detallada del incidente.
- Los nombres de las personas que pudieron haber presenciado el incidente.



Todo reporte de violación a la presente política será manejado confidencialmente, involucrando el menor número de personas. No se tomará ninguna represalia con la persona que reporte este tipo de incidente.

Supervisión y seguimiento

El departamento de Recursos Humanos supervisará la aplicación permanente de la presente política a través del siguiente procedimiento:

1. El departamento de Recursos Humanos establecerá un procedimiento de selección, contratación y terminación de contratos de trabajos de trabajo justo y dentro del marco legal que permitan el cumplimiento de esta política.
2. El departamento de Recursos Humanos se reunirá 1 vez por año con los gerentes y jefes de departamentos para reforzar la presente y demás políticas de la empresa.
3. El asesor legal externo de la empresa revisará por lo menos una vez al año y al azar algunos de los casos de contratación y despidos ocurridos con el propósito de verificar que los procedimientos se aplicaron y que todo se condujo en una forma justa, honesta y consistente. El asesor legal entregará un informe por escrito a Recursos Humanos, con copia al Director General.

Comunicación

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes lineamientos:

1. La presente política se publicará en diferentes áreas de la empresa.
2. Los representantes de Recursos Humanos deberán explicar en su totalidad la política a colaboradores nuevos, durante el período de inducción.
3. Es responsabilidad continua del supervisor inmediato el asegurarse que todos sus colaboradores conocen y respetan lo previsto en la política. Es también su responsabilidad el repasar la política con todos los colaboradores que son transferidos a su área. Los supervisores deberán periódicamente re-enfatizar esta política durante las reuniones del departamento, reuniones de mesa redonda, etc.



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.