



COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Período cubierto por su comunicación de progreso
De: 17 de junio 2020 A: 16 de junio de 2021



DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

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 involucrarnos 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 planee 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).

Martin E. Torres Prieto

Atentamente,
Ing. Martin E. Torres Prieto
Director General

REAFIRMACIÓN DE COMPROMISO

Ensenada, Baja California a 5 de mayo 2021

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 medio ambiente 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.

Martin E. Torres Prieto

Atentamente,

Ing. Martin E. Torres Prieto
Director General



¿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 más 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
- Responsabilidad Social
- Trabajo en equipo
- Lealtad
- Integridad
- Servicio al cliente



Alianzas



Distintivos



CORTEVA™
agriscience

Agriculture Division of DowDuPont™



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Con el objetivo de contribuir a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030, trabajamos en alinear nuestra planeación estratégica a 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.

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 menor de edad laborando dentro de la empresa y no contar con personal trabajando forzosamente.

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.

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.



Objetivos 2021-2022

Establecer e implementar el programa anual de formación y sensibilización de los derechos humanos con nuestros proveedores y clientes.

Establecer un protocolo/proceso de atención a quejas, denuncias o sugerencias de colaboradores.

Implementación

Se solicitó la adhesión a nuestra política de los derechos humanos a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.

Se estableció e implementó el programa anual de formación y sensibilización de los derechos humanos con los colaboradores.

Se difundió información digital para sensibilizar a los colaboradores sobre los derechos humanos.

Se impartieron dos talleres virtuales; violencia laboral y violencia de género, 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 y presencial para realizar denuncias, quejas, sugerencias y comentarios en cuanto a cualquier tema relacionado con los derechos humanos; así como el manual de uso de buzón para promover su uso correcto.

Se estableció y promovió el manual de atención a denuncias y se designó a las personas responsables de la atención de estas.

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 donaron alimentos en apoyo a los doctores al frente de la pandemia de las comunidades en operamos, por medio de la fundación "Nutriendo héroes".

Se donó en efectivo a la fundación Cadenas de Ayuda A.C. en su campaña "Generosidad por Kilos" la cual tiene como objetivo apoyar con alimentos a familias en

situación vulnerable de una de las comunidades donde operamos.

Se realizó trimestralmente una aportación a la fundación COPASE, la cual desde 2006 es un instrumento de participación ciudadana que asegura la calidad en la educación en Baja California, permitiendo que nuestros niños accedan a mejores oportunidades y una mejor calidad de vida.

La empresa esta participando, como parte del patronato, en la constitución de una organización para la gestión del "club de niños y niñas" en San Quintín Baja California, una de las principales comunidades en donde operamos.

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

60 familias apoyadas con alimentos durante la contingencia por medio de DIF, Cadenas de ayuda A.C. y Nutriendo Héroes A.C.





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.

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.

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 forzadamente.

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.

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 actualizó 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 formalizó 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.

Se solicitó la adhesión a nuestra política de cuidado y protección del trabajo a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.

Se solicitó adhesión a nuestra política de equidad de género a todos nuestros grupos de interés mediante un escrito.

Se estableció e implementó el programa anual de formación y sensibilización de no discriminación y equidad de género con colaboradores.

Objetivos 2021-2022

Establecer e implementar el programa anual de formación y sensibilización de no discriminación y equidad de género con proveedores y clientes.

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.

Realizar diagnóstico de clima organizacional

Establecer e implementar el programa anual de formación de habilidades blandas y conocimientos técnicos buscando que el 100% de nuestro personal reciba al menos 1 capacitación relacionada con su puesto de trabajo.

Implementación

Se realizó un diagnóstico de clima organizacional 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 y del manual de descripción de puestos y se actualiza 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 impartieron dos talleres virtuales; violencia laboral y violencia de género, 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 impartieron talleres de temas generales relacionados con la contingencia sanitaria como: La ansiedad y el COVID 19, como hablar con una persona en duelo, medidas sanitarias en el entorno laboral para la prevención de COVID 19, medidas sanitarias en el entorno laboral “Nueva normalidad”, con la finalidad de dar a conocer información confiable que diera certidumbre sobre el tema y las conocimientos necesarios para cuidarnos.

Se promovió el uso del buzón de atención digital y presencial para realizar denuncias, quejas, sugerencias y comentarios; así como el manual de uso de buzón para promover su uso correcto.

La empresa está participando, como parte del patronato, en la constitución de una organización para la gestión del “club de niños y niñas” en San Quintín Baja California, una de las principales comunidades en donde operamos, con la finalidad de erradicar el trabajo infantil.

Se estableció el manual de atención a denuncias y se designó a las personas responsables de la atención de estas.

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 laborales para el bienestar, la política de riesgos psicosociales.

Se consolidaron nuestras prestaciones laborales:

Prestaciones	Beneficios	Salario emocional
Vacaciones de 12 días (a partir de 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 inglés
		Permisos con goce de sueldo
		Alianzas comerciales con universidades, hoteles y ópticas
		Programa de reconocimiento
		Medio día libre el día de las madres.
		Medio día libre el día de muertos.
		Medio día libre el día de noche buena.
		Medio día libre el último día del año.



Medición de resultados

Nuestra plantilla de capital humano aumento en 2 % en mujeres en relación con el año anterior.

0 denuncias, investigaciones, casos legales, sentencias, multas u otros eventos relacionados con el personal de la empresa.

El 100 % de nuestro personal y sus familias fueron capacitados en temas relacionados con la pandemia.

El 80% de nuestro personal fue capacitado en relación con su puesto.

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	53	35	18 - 65 años
Puestos directivos	2	0	60 - 65 años
Puestos gerenciales	7	3	30 - 59 años
Mandos medios	4	6	25 - 60 años
Puestos administrativos	4	22	20 - 60 años
Operativos	36	4	20 - 63 años

Horas invertidas en capacitaciones técnicas



490



268

Horas invertidas en conferencias y talleres para el bienestar integral



67



117



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.

VALORACIÓN, POLÍTICAS Y OBJETIVOS

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.

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.



Objetivos 2021-2022

Aumentar en un 10% el número de pláticas de Buen Uso y Manejo de Agroquímicos a nuestros grupos de interés.

Aumentar en un 20% el papel destinado para donación para reciclaje mediante la promoción y seguimiento de la campaña.

Disminuir el uso de papel de oficina en un 30% promoviendo la reutilización.

Asegurarnos que todos nuestros colaboradores conozcan y apliquen nuestras políticas relacionadas con el medio ambiente mediante talleres virtuales.

Participar en el distintivo "Distribuidor Confiable" otorgado por PROCCYT, en cual tiene como finalidad

Colaborar con el grupo Verde Mexicali Verde, forestando el área de la avenida principal de una de las comunidades donde operamos; El grupo tiene como misión mejorar el aire de la ciudad plantando árboles.



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 reafirmó 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 ejecutó el programa de pláticas de buen y manejo de agroquímicos interna y externamente.

Se capacitó 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 sensibilizó y concientizó a los colaboradores de todas las áreas en temas de protección al medio ambiente mediante información digital y cartelera en los centros de trabajo.

Se sensibilizó y concientizó a los colaboradores mediante un taller sobre el tema "Manejo de residuos" impartido por la fundación Hélice.

Se llevó a cabo el programa de reducción, reutilización y reciclaje de papel de oficina.

Se realizó el estudio de monitoreo de gases de combustión.

Se realizó el estudio de emisiones de la atmosfera.

Se colaboró 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 realizaron los servicios físico- mecánicos a las unidades de transporte

Se participó 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.

Hemos sido 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 2020: 2,557 Toneladas

Potencial De Generación 2018: 6,050 Toneladas

Personas capacitados por AMOCALI, PROCCYT Y UMFFAAC y sus asociados: 91,657

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 5 nuevos productos de 0 impacto ambiental.

Estudio de emisiones de la atmosfera.

11 capacitaciones a nuestros clientes de Buen Uso y Manejo de Agroquímicos impartidas o coordinadas por Quimical.

107 personas capacitadas en Buen Uso y Manejo de Agroquímicos impartidas o coordinadas por Quimical.

1 certificación como DIFUSOR BUMA de uno de nuestros colaboradores.

Análisis y reporte interno de reciclaje de papel: 470 kilos. Los beneficios ambientales obtenidos son: La conservación de: 8 Árboles El ahorro en agua de: 14,400 Litros Reducción en material de relleno sanitario: 470 kilos.

Reconocimiento de terceros: "Environmental Respect Award"

Voluntariados de limpieza y forestación de áreas verdes en escuelas y comunidades en donde operamos





ANTICORRUPCIÓN

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.

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.

Se cuenta con un protocolo en caso de presenciar caso de extorsión y soborno.



Objetivos 2021-2022

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 solicito a nuestros grupos de interés la adhesión a nuestra política de anticorrupción por medio de un escrito.

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 coloco 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

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.



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.