

GRAIMAN CIA. LTDA.
24 JUNIO DE 2021



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

A high-angle, black and white photograph of a massive crowd of people, likely employees, gathered for a group photo. Many individuals are wearing white hard hats and dark work vests or uniforms. The majority of the crowd is giving a thumbs-up gesture, creating a sense of unity and positivity. The people are densely packed, filling the entire frame from the foreground to the background.

Todos somos GiG



INGENIERO
ALFREDO PEÑA PAYRÓ
PRESIDENTE EJECUTIVO

Es un gusto presentar nuestra Comunicación sobre el Progreso que nuestras empresas han hecho tanto con los Principios que Pacto Global promueve, como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Nos animan dos razones para hacerlo: por un lado, alineados con nuestra visión nos comprometemos a seguir caminando por esta senda junto con nuestros grupos de interés, y por otra, es nuestra responsabilidad como miembros de esta organización.

Somos un Grupo Industrial de propiedad familiar que cree y reinvierte en el Ecuador. Nuestra forma de hacer negocios se basa en la vivencia de valores sólidos, en el talento de nuestros colaboradores y en la innovación permanente que nos permite ser referentes en el mercado, no sólo por la calidad de nuestros productos sino por la forma en la cual los hacemos.

Cada año asumimos nuevos retos y renovamos nuestro compromiso con el país, los accionistas, colaboradores, proveedores y clientes. Actualmente nos enfrentamos a un momento importante en la historia humana, el cual requiere nuevas formas de mirarnos como actores del sector privado y mucha creatividad para dar respuestas a las necesidades que han surgido en el entorno. Nuestro ciclo vital como familia propietaria, está marcado por el cambio generacional, dimensión que nos convoca diariamente a una evolución en el estilo de hacer empresas, que incluye el desarrollo de la consciencia en los negocios, integrando las dimensiones ambiental y social.

Pese a los impactos de la pandemia del COVID 19, nuestras empresas continuaron con la implementación de los principios de Pacto Global y los ODS de la Agenda 2030 con los cuales, según la naturaleza de nuestros negocios, estamos alineados. Este año, coincidió también con la implementación del nuevo software de gestión empresarial ORACLE CLOUD, proyecto que nos permitirá mejorar sustancialmente y de manera integral los procesos en nuestros negocios, el cual ha requerido de una inversión económica y tiempo significativos, ocupando la atención de nuestra organización.

Estos retos los estamos logrando, porque caminamos junto con nuestros colaboradores, nuestras familias, y nuestros aliados en los negocios, sabemos que al servir a nuestros clientes con productos innovadores elaborados con tecnologías más limpias, mejoramos su calidad de vida y desde un sentido de propósito hacemos de éste un mejor mundo para vivir, que es nuestro legado para las nuevas generaciones.

Reafirmamos nuestro compromiso con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y con la Agenda 2030.



GRUPO INDUSTRIAL GRAIMAN

Sinceramente

Ingeniero

Alfredo Peña Payró

PRESIDENTE EJECUTIVO



MARÍA TERESA PEÑA
PRESIDENTA DEL COMITÉ
RSE / SOSTENIBILIDAD

En el Grupo Industrial Graiman, honramos y cuidamos el legado que recibimos de nuestros padres, buscamos en nuestros negocios la coherencia entre el hacer y el decir. Por ello, el alinear la gestión de nuestras empresas con los 10 Principios de Pacto Global y la Agenda 2030 de la ONU, es un paso natural en este proceso, que nos lleva también hacia la sostenibilidad ambiental y social, junto con la financiera.

Esta decisión que está anclada en el Consejo de Familia, y respaldada en el Directorio Corporativo mediante el Comité de RSE, baja con una estrategia y un plan de acción hacia todos los procesos de nuestras empresas.

Es una responsabilidad que nos involucra a todos: accionistas, ejecutivos y colaboradores en el día a día, integrando a nuestros grupos de interés, en un enfoque que abarca nuestro lugar de trabajo, nuestra familia y nuestro compromiso como ciudadanos de este planeta.



GRUPO INDUSTRIAL GRAIMAN

Sinceramente
María Teresa Peña
PRESIDENTA DEL COMITÉ
RSE / SOSTENIBILIDAD



ARQUITECTO
JUAN PABLO MALO
GERENTE GENERAL GRAIMAN

La industria de la construcción es uno de los sectores que más impacto tienen en el planeta, nosotros lo hemos visto como una gran oportunidad para adoptar buenas prácticas ambientales que se vinculen con los ODS de la ONU y los principios de Pacto Global.

La innovación y el desarrollo tecnológico siempre han sido el valor agregado de Graiman, además de fabricar productos con altos estándares de calidad hemos priorizado, en nuestra filosofía de hacer negocios; el cuidado y conservación del medio ambiente, reduciendo la huella ecológica que como industria generamos.

Incorporar tecnologías de vanguardia en el proceso de producción ha hecho posible que llevemos un proceso más limpio, amigable y consciente, al disminuir el consumo de recursos naturales y materiales no reciclables en cuanto a materia prima se refiere. Además, esta innovación ha permitido mejorar y asegurar las condiciones de trabajo de nuestros colaboradores.

Por lo antes expuesto, ratificamos el compromiso de continuar enfocando nuestros esfuerzos en: trabajar y fortalecer el acuerdo adquirido, convertir a nuestros colaboradores y sus familias agentes de cambio, mejorar su calidad de vida y amplificar las acciones de RSE que ejecutamos para que así más empresas se sumen este compromiso con la sostenibilidad del planeta.

Creemos firmemente que la responsabilidad social empresarial traza el camino para impulsar y promover el desarrollo sostenible de las sociedades en beneficio de sus actores y el medio ambiente.



Sinceramente
Arquitecto
Juan Pablo Malo
Gerente General Graiman



INFORME

COMUNICACIÓN DEL
PROGRESO

RESUMEN EJECUTIVO

El Grupo Industrial Graiman surge como un resultado de años de trabajo, inversión y producción, orientados por la visión de su Presidente Fundador, Don Alfredo Peña Calderón.

Caracterizadas por su sinergia y apoyo mutuo, las empresas del Grupo se han fortalecido permanentemente, encaminándose hacia la meta máxima de producir y servir con excelencia, prevaleciendo en el tiempo. El Grupo Industrial Graiman, es el resultado de una identidad común que comparten once empresas: Vanderbilt, Tugalt, Pecalpa, Vías del Austro, Fuenlabrada, Calatayud, Milenium Plaza, Sports Planet, Graiman e Induatenas. El serio compromiso que tenemos con nuestros colaboradores, clientes y proveedores nos permite crecer permanentemente garantizando así la perdurabilidad en la industria ecuatoriana.



Empresa ecuatoriana fundada en febrero del año 1994. Todos los procesos dentro de Graiman están formulados bajo estándares internacionales, los cuales permiten que sus productos superen con creces las normas de calidad tanto locales como internacionales. El uso de la tecnología de punta y de las materias primas más nobles y seguras han sido prioridad para GRAIMAN ya que hay la consciencia de que se puede entregar a todos los consumidores productos confiables, duraderos, novedosos y de gran calidad. Los éxitos de GRAIMAN están vinculados a su constante innovación ya que cada año invierten en nuevas herramientas, equipos y maquinarias que ayudan a mejorar su portafolio de productos, para la correcta instalación y posterior uso de pisos y revestimientos cerámicos y así entregar productos de primera calidad al mercado. Su estética vanguardista, diseños prolijos y productos que están a la par de las tendencias mundiales, destacan entre las principales fortalezas de la marca, ofreciendo no solamente un producto estéticamente bello y de buena calidad, sino propuestas de diseño y decoración que se adaptan a los distintos estilos de vida.

II. JUSTIFICACIÓN

- Nuestros valores nos comprometen a cumplir, comunicar y promover una ciudadanía corporativa social y ambientalmente responsable

- La sostenibilidad es fuente de innovación y creatividad, aspectos que caracterizan nuestros negocios desde su inicio.

- En nuestra filosofía empresarial, sentimos que somos parte de algo más grande, conexión que nos lleva a una búsqueda permanente de calidad en nuestros procesos productivos y servicios, desde la cual contribuimos a mejorar la calidad de vida de las personas.



LOS 10 PRINCIPIOS

DEL PACTO GLOBAL

DE NACIONES UNIDAS

III. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

COMPROMISO

1. Garantizar un ambiente de trabajo seguro con condiciones de igualdad y justicia.
2. Promover espacios de diálogo con los trabajadores y jefaturas a través de espacios de escucha activa.

SISTEMAS

- Promovemos el cumplimiento del reglamento interno de trabajo.
- Realizamos mediciones de clima laboral y riesgos psicosociales, para tomar acciones sobre ellas.
- Cumplimos con el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Industrial.
- Desde el principio de responsabilidad y seguridad social generamos campañas de conscientización para un buen cuidado de la salud con los colaboradores y sus familias
- Contamos con procedimientos validados para el desarrollo de Escuchas Activas.

ACTIVIDADES

1. Inducción y re-inducción corporativa y acceso a los reglamentos y políticas internas. Publicación de documentos en plataformas internas.
2. Medición de clima laboral en base a las necesidades de cada área y medición de riesgos psicosociales en base normativa vigente del Ministerio de Trabajo.
3. Coordinación entre Comunicación y Talento Humano para el desarrollo de espacios de escucha activa .

INDICADORES

- En el GIG el 100% de personas contratadas reciben inducción y son capacitados previo a su ingreso. El indicador relaciona el número de personas contratadas vs personas que siguieron el proceso de inducción.
- Cumplimiento de la medición de riesgos psicosociales medida en relación con los años anteriores.
- Cumplimiento del plan de capacitación para el área de Seguridad y Salud Ocupacional, para lo cual contamos con personal 100% capacitado en las normativas vigentes.
- Campañas de Salud y prevención: Número de campañas ejecutadas al año en cumplimiento a la normativa del Ministerio de Trabajo.
- Número de talleres realizados con las gerencias generales y sus equipos de trabajo, para abordar la transición por el Programa

III. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2:

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

COMPROMISO

1. Garantizar el respeto a nuestros trabajadores en un ambiente libre de maltrato, discriminación y condiciones inadecuadas.

• El GIG realiza de manera sostenida campañas de prevención de la violencia contra las mujeres, en alianzas con asociaciones empresariales, ciudadanas y organismos de cooperación.

SISTEMAS

• Aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética, para precautelar el respeto a todos los colaboradores de la organización.

• Facilitar los canales de comunicación establecidos para la difusión de la campaña.

ACTIVIDADES

1. Difusión del Código de Ética.

2. Coordinación con la Cámara de Industrias y Productividad de Cuenca para la ejecución de la campaña

INDICADORES

• Contamos con un diagnóstico de violencia contra la mujer en Graiman y las empresas del GIG realizada en el último trimestre del 2019.

• Campaña realizada en canales de comunicación internos, con número de personas a las cuales llegamos con la misma.

• Número de personas que participaron en la difusión del código de ética.

IV. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3:

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación 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”.

COMPROMISO

Realizar constantes seguimientos entre Seguridad y Salud Ocupacional y Talento Humano para el cumplimiento de las normas establecidas, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.

ACTIVIDADES

Descripción detallada de las acciones emprendidas para implementar los sistemas descritos anteriormente.

1. Realización de pausas activas acopladas a la naturaleza de cada área.
2. Exámenes ocupacionales anuales para todos los colaboradores del GIG.
3. Dotación de equipos de protección personal y seguridad.
4. Acompañamiento permanente de trabajo social a los diferentes equipos de trabajo.

SISTEMAS

- Cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diagnóstico de clima laboral y medición de riesgos psicosociales.

INDICADORES

- Niveles de mejora logrados con las actividades realizadas descritas en la sección anterior.
- 93% de nuestros ex colaboradores recomiendan a Graiman como una empresa buena o excelente para trabajar de acuerdo con los rangos de medición ejecutados en las encuestas de salida (encuesta de salida de los colaboradores, 2020).
- Nuestros colaboradores tienen una antigüedad de 10 años en promedio, lo que nos hace un Grupo con un ambiente adecuado para trabajar.
- La empresa cuenta con un 67% de condiciones adecuadas de acuerdo con los resultados de las encuestas de riesgos psicosociales.
- El índice promedio de clima laboral del año 2020 fue del 88%.
- Número de exámenes ocupacionales realizados
- Número de visitas o llamadas de contacto semanales realizadas por Trabajo Social.

IV. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 5:

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

COMPROMISO

1. Las empresas del GIG mantienen un estricto cumplimiento de la ley en lo referente a trabajo infantil.
2. Fomentar el estudio de los hijos de los colaboradores.
3. Promover la salud física de los hijos de los colaboradores.
4. Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa con centros que se encuentran en las zonas de incidencia de los emprendimientos del GIG

ACTIVIDADES

1. Cumplimiento de los compromisos de la Red de Empresa por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil.
2. Entrega anual de las becas y reconocimiento académico de los hijos de colaboradores.
3. Entrega anual de becas de francés.
4. Coordinación con el Ministerio de Educación para la ejecución del plan de trabajo con las escuelas.

SISTEMAS

- Ser miembro de la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil.
- Programa de becas y reconocimiento académico para los hijos de los colaboradores.
- Programa de Becas con la Alianza Francesa para los hijos de nuestros colaboradores.
- Programa Ternura y Calidez en el Aula y en el Hogar con las Escuelas: Manuel María Palacios y Elías Galarza. psicosociales.

INDICADORES

- Reconocimiento del Ministerio por el cumplimiento de los compromisos establecidos en la red.
- Entrega de 25 becas anuales (útiles y uniformes) para los hijos de nuestros colaboradores.
- Entrega de 75 reconocimientos académicos a los hijos de colaboradores.
- Entrega de 8 becas anuales para estudios de francés.
- Realización de 40 talleres anuales para estudiantes, docentes y padres de familia de las escuelas: Manuel María Palacios y Elías Galarza.

IV. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 6:

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

COMPROMISO

1. Tenemos procesos de selección abiertos y transparentes en función de competencias requeridas para el cargo.
2. Accesibilidad de beneficios para todo el personal del GIG.
3. Promover la vinculación laboral a personas con discapacidad.
4. Acompañamiento a personas con adicciones.
5. Promover la participación de colaboradores y familias en las actividades de aprendizaje y desarrollo de capacidades.

ACTIVIDADES

1. Revisión de carpetas de forma objetivo e indiscriminada.
Aplicación de las evaluaciones sin discriminación de postulantes preseleccionados.
2. Búsqueda continua de beneficios para todo el personal del GIG.
Difusión de beneficios para colaboradores del GIG.
3. Talleres de capacitación cada dos meses para colaboradores con discapacidad.
4. Taller mensual para acompañamiento a personas con consumo.
5. Eventos para colaboradores y sus familias en Navidad
6. Espacios de Bienestar bimensuales
7. Colonias Vacacionales.

SISTEMAS

- Publicación de vacantes en diferentes plataformas digitales. Búsqueda de personal mediante Red Socio Empleo y bolsas de trabajo de las diferentes universidades.
- Procesos de selección transparentes y auditables.
- Procesos de promoción interna para promover el crecimiento profesional de los colaboradores.
- Firmas de convenios de cooperación interinstitucional para obtención de beneficios para colaboradores.
- Programas de capacitación sobre sus derechos a colaboradores con discapacidad.
- Programa de acompañamiento y apoyo a colaboradores con consumo de alcohol y drogas.
- Programas de inclusión para colaboradores y sus familias.

INDICADORES

- Se ha realizado el 71% de contrataciones del personal a través de plataformas externas, el 29% restante ha sido mediante referencias de nuestros colaboradores, dando así la oportunidad de trabajo y crecimiento para el desarrollo de la colectividad en el Ecuador.
- Información de beneficios con una red de 30 empresas entregados a colaboradores a través de folletos socializados por WP e intranet.
- 6 talleres anuales realizados para las personas con discapacidad.
- 12 talleres anuales realizados para las personas con consumo.
- 1 evento de Navidad anual para los colaboradores de cada una de las ciudades del país en los cuales el grupo tiene operaciones.
- 1 evento de Navidad anual realizado para los hijos de los colaboradores en los cuales el grupo tiene operaciones.
- 24 espacios de bienestar realizados para los colaboradores y sus familias en el año.
- 1 colonia vacacional anual para los hijos de los colaboradores.

PRINCIPIO 7:

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

COMPROMISO

Promover la producción limpia y la eficiencia energética a lo largo de las cadenas de producción, distribución y ventas.

Mantener vigentes las licencias ambientales en cada línea de negocio

ACTIVIDADES

1. Inspecciones de rutas de proceso para identificación de cumplimiento de parámetros de ley.

1.1. Capacitación al personal que tiene responsabilidad sobre la administración de variables

1.2. Gestión de emisiones en la cadena de procesos para mantener el cumplimiento de los parámetros de control ambiental de acuerdo con la normativa aplicable.

1.3. Capacitaciones en estrategias de sostenibilidad encaminadas a la Economía Circular

SISTEMAS

- Realizar monitoreos semestrales de comportamiento de variables de proceso que inciden en el medio ambiente.

- Realizar mediciones anuales de las variables de los procesos que influyen en el medio ambiente

- Realizar auditorías bianuales con certificación por tercera parte para validar el cumplimiento de parámetros de ley en términos de medio ambiente.

- Programas de inclusión para colaboradores y sus familias.

INDICADORES

- % de cumplimiento de programas de mantenimiento de parámetros de control

- No. de colaboradores capacitados

PRINCIPIO 8:

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

COMPROMISO

Integrar en los procesos productivos la adecuada gestión de desechos, buscando oportunidades de reducir, reciclar y reutilizar materiales.

1. Gestión de desechos
2. Gestión de productos químicos

SISTEMAS

- Mejoramiento de las áreas de almacenamiento de desechos peligrosos en base al NTE INEN 2266.
- Contención de derrames para procesos de uso de productos químicos y de hidrocarburos.

ACTIVIDADES

- Recuperación de papel, cartón y envases plásticos que fueron gestionados con 2 Asociaciones de Recicladores menores que trabajan con la EMAC EP.
- Implementación de estaciones de retención móviles para contención de derrames y goteos de hidrocarburos en plantas industriales que facilita la disponibilidad.

INDICADORES

1. Número, tipo y cantidad de despachos de material reciclado.
2. Informe anual de cumplimiento.

V. MEDIO AMBIENTE



PRINCIPIO 9:

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.

COMPROMISO

Promover el uso de recursos que optimicen la productividad sobre la base del control de emisiones y contaminación.

SISTEMAS

- Desarrollo de tecnologías amigables con el medio ambiente para el control de proceso.

ACTIVIDADES

1. Participación en paneles de definición de proyectos y para registro del cumplimiento adecuado de los parámetros en las acciones definidas.

2. Validación del cumplimiento de parámetros de ley previo a la aprobación de presupuestos de inversión en proyectos internos.

INDICADORES

- No. de proyectos internos con registro de cumplimiento de parámetros medioambientales.

VI. ÁNTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

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

COMPROMISO

La misión de la empresa Graiman se afianza en altos estándares de calidad, servicio y eficiencia, manteniendo un personal con capacidad técnica, promoviendo el cumplimiento de principios éticos, morales y el desarrollo de virtudes humanas que aporten al crecimiento sostenible de la empresa, enmarcados en buenas prácticas y manteniendo dentro de sus valores empresariales la transparencia, lealtad, justicia y responsabilidad.

ACTIVIDADES

a) Política cero tolerancia frente al Fraude, corrupción y soborno

Esta es una política inquebrantable en las actividades diarias de la compañía. La Alta Dirección fomenta un sistema de valores y demuestra con sus actuaciones que no serán tolerados comportamientos deshonestos o no éticos aun cuando los resultados de tales comportamientos fuesen beneficiosos para la compañía, impulsando de esta manera una cultura de honestidad.

El personal de Graiman en todos sus niveles tiene la obligación de comunicar cualquier información referente a la ocurrencia de posibles fraudes, actos de corrupción y sobornos que afecten a los fondos, recursos, imagen y bienes de la compañía, disponiendo como una alternativa de comunicación dos canales:

o Buzón de confianza

o Correo Electrónico: buzón de confianza@graiman.com

El Comité de Auditoría y Riesgos que forma parte del Directorio tiene la responsabilidad de investigar, validar o desechar todas las sospechas de actos fraudulentos, manteniendo total confidencialidad de la información. Los casos que sean confirmados serán sancionados por la Gerencia General de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno y código de ética.

SISTEMAS

- a) Política cero tolerancia frente al Fraude, Corrupción y Soborno
- b) Código de Ética
- c) Certificación Basc
- d) Auditoría Interna

b) Código de Ética

El Código de Ética de la empresa Graiman tiene por objetivo velar y normar el correcto comportamiento de sus miembros, a través del cumplimiento de sus políticas y procedimientos en cada una de las áreas, definiendo sus derechos y obligaciones de carácter ético y promoviendo los valores institucionales como son: La Transparencia, Lealtad, Trabajo en Equipo, Justicia, Responsabilidad y Seguridad.

Es una guía de trabajo que nos compromete a todos a manejar una conducta organizacional basada en la ética y las buenas costumbres, a través del cual se enfatiza que las actividades de corrupción en todas sus formas no podrán ser llevadas a cabo por ningún miembro de la empresa, en todos sus niveles.

Manteniendo mecanismos efectivos de comunicación y concienciación a todos los empleados, se implementan controles de prevención, detección y tratamiento de actividades que estén relacionadas con el Fraude, Soborno, Corrupción.

c) Certificación Basc (Business Alliance for Secure Commerce)

La empresa Graiman desde hace 25 años cuenta con la certificación BASC, programa de cooperación entre el sector privado y los organismos nacionales y extranjeros para fomentar un comercio internacional seguro. Para ello, se han establecido estándares y procedimientos globales de seguridad aplicados a la cadena logística en exportaciones e importaciones, a través de la identificación, vigilancia, control y denuncia de cualquier acto que atente contra la seguridad de la compañía. De esta manera, se cumplen con las leyes que regulan el contrabando, terrorismo, robo, soborno y corrupción para garantizar que el producto y la compañía estén libres de cualquier contaminación; a esto se suma la mejora

la mejora continua del sistema y los procesos con el apoyo de la alta dirección, contar con personal confiable en las áreas críticas de la organización en base a una adecuada política de selección y contratación, junto a los asociados de negocios “Certificados Basc” en el ámbito de: Transporte, Seguridad Física, Pallets, Sellos de Seguridad, Material de Embalaje, Puertos y Navieras.

d) Auditoría Interna

El departamento de Auditoría interna a través de la planificación anual de auditorías aprobada por el Comité de Auditoría y Riesgos, monitorea los procesos claves de la compañía, verifica el cumplimiento del sistema de control interno e identifica las deficiencias que deben ser corregidas, integrándolas en planes de acción establecidos mitigando riesgos potenciales y vigentes a los que puede o está expuesta la compañía.

INDICADORES

a) Política cero tolerancia frente al Fraude, corrupción y soborno.

- Inducción y re-inducción de la política al personal nuevo y permanente.
- Se encuentran 7 buzones de confianza estratégicamente ubicados en las instalaciones de la empresa, a través de los cuales se han logrado identificar casos con la debida diligencia.

b) Código de ética

- Inducción y re-inducción anual del código de ética al personal nuevo y permanente.

c) Certificación Basc

- Se identifica, administra y maneja los Riesgos de la empresa Graiman de las áreas involucradas con el sistema de gestión Basc: Dirección, Abastecimiento, Comercialización, Distribución, Recursos Humanos, Seguridad Física, Seguridad Tecnológica y Auditoría Interna.
- Revisión anual de cumplimiento con la Gerencia General.
- Se mantienen listado de 32 asociados del negocio con Certificación Basc.
- Se identifican 97 empleados en cargos críticos a los que se realizan visitas domiciliarias cada año al 50% y cada dos años al 100% del personal.
- Indicador de rotación de personal en cargos críticos con una meta definida del 5%. En el 2020 llegó al 0.62%.
- Indicador de Pruebas Antidoping
- Indicador: Horas de capacitación Basc, número de participantes, con una meta del 80%
- Se dispone de la Re-certificación anual del sistema de gestión BASC (Business Alliance for Secure Commerce)

d) Auditoría Interna

- Número y tipo de observaciones levantadas, cerradas y en proceso.



GRAIMAN

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

COMUNICACIÓN DEL
PROGRESO



COMPROMISO

ODS 4

1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación.

INDICADORES

- Número de miembros de la Caja Solidaria desagregada por género y edad
- Número y tipo de emprendimientos activos
- Estados financieros de la Caja Solidaria y socias capacitadas que los gestionan
- Testimonios de vida de los miembros de las cajas solidarias

ACTIVIDADES

Proyecto de microfinanzas a través de las Cajas Solidarias: recuperar la autoconfianza y la capacidad de emprender para dinamizar las economías familiares y locales.

Se conforman 2 cajas solidarias de ahorro y crédito, una en la comunidad de Santa Susana de Chiviáza, denominada Caja Solidaria Nueva Esperanza, cuenta con 40 socios la mayoría de ellas mujeres. Otra, con familiares de los colaboradores, al momento cuentan con 20 socios, la mayoría de ellas mujeres, se denomina la Caja Solidaria Caja USME (Unión Solidaria de Mujeres Emprendedoras).

Contamos con el apoyo de la Fundación Waaponi organización de la sociedad civil que cuenta con la experiencia necesaria para la conformación y seguimiento a este tipo de proyectos.

Se trabajan a través de talleres y sesiones de acompañamiento en grupo pequeño con los siguientes componentes:

- Conformación y gestión administrativa de la caja
- Capacidad para emprender y acompañamiento técnico a los emprendimientos económicos de las socias
- Liderazgo transformacional: basado en la dimensión del Ser.

INDICADORES

ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

Medición de impacto de mejora financiera en las familias a través de los emprendimientos generados.

Diseño de un plan de fortalecimiento del sistema de cajas



ODS 3

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

INDICADORES

- Más de 40 talleres impartidos en el 2020 a través de FB live.
- Nivel de satisfacción de los participantes respecto a los temas
- Número de personas conectadas en vivo/ taller
- Número de reproducciones / taller

ACTIVIDADES

Fortalecimiento del Espacio de Bienestar: que promueve el cuidado de la salud mental y emocional, con colaboradores y sus familias a raíz del confinamiento por Covid-19.

En este contexto se abrió este programa generando también cercanía con los colaboradores, a través de charlas con profesionales expertos respecto a:

1. Cuidado de la salud, bioseguridad, prevención y tratamiento del Covid-19.
2. Nutrición, deportes y seguridad alimentaria
3. Prevención de Violencia Intrafamiliar
4. Herramientas de gestión emocional y autocuidado
5. Prevención del uso indebido de alcohol y drogas

INDICADORES

ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

Utilizar una plataforma tecnológica de educación continua y de oferta On Demand



ODS 4

4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

ACTIVIDADES

1. Programa Calidez y Ternura en el Aula y en el Hogar

Partiendo de la firma de un convenio con la Zonal 6 de Educación y de un diagnóstico inicial, trabajamos desde hace dos años lectivos con las escuelas vecinas rurales Fiscales Mixtas Manuel María Palacios y Elías Galarza, utilizando la metodología de la ternura de manera interactiva, con el apoyo de profesionales expertos, hemos trabajado en los siguientes componentes:

A- Desarrollo de habilidades blandas:

- Profesores: 20 participantes en desarrollo de liderazgo educativo, acompañamiento emocional en el aula, manejo correcto y eficiente de herramientas tecnológicas Teams y Zoom
- Estudiantes de 8º, 9º y 10º: habilidades para la vida, inteligencia emocional y gestión ambiental vinculado al programa Tierra de Niños del Ministerio de Educación. Un total de 48 niños y niñas participantes.
- Madres y padres de familia: un promedio de 18 participantes por escuela quienes desarrollaron habilidades de escucha activa dentro de la familia, prevención de violencia, consumo de alcohol y drogas.

B- Mejoramiento de infraestructura:

- Pintura de murales en el cerramiento de la escuela a través de mingas que convocaron tiempo de compartir para dar un ambiente acogedor y cálido al entorno.
- Colocación de pisos en aulas, adecuación de baños, veredas y canchas de uso múltiple.
- Arreglo de equipos de computación a través de acciones de voluntariado corporativo del departamento de IT de la empresa
- Prevención del uso indebido de alcohol y drogas.

INDICADORES

ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

1. Sistematización del Programa Calidez y Ternura en el Aula y Hogar, denificación de aprendizajes, líneas a seguir e identificación de capacidad de réplica con otras empresas/escuelas.
2. Medición de impacto de los talleres impartidos
3. Trabajar con la Zonal 6 del Ministerio de Educación en el diseño e implementación de un ecosistema escolar que provea seguridad y acogida a los estudiantes, acompañando en el proceso a los maestros.

INDICADORES

- % de profesores / padres de familia / estudiantes capacitados
- Resultados de encuestas realizadas a profesores / padres de familia / estudiantes.



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



ODS 9

9.4 De aquí al 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia, promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas

ODS 12

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

12.12 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

ACTIVIDAD

1. Reducción de espesores en las baldosas: en varios formatos (porcelanato biquema y monoquema) manteniendo la calidad del producto y cumpliendo con las normativas nacionales e internacionales.
2. Reducción del consumo de esmaltes: introducir en el proceso de fabricación máquinas de decoración digital invirtiendo el consumo de las tintas serigráficas.
3. Cambio de quemadores en los hornos: con modelos de nueva generación y mayor eficiencia que al utilizar menos combustible, reducen de forma directa las emisiones de gases de efecto invernadero.

INDICADORES

- Reducción en peso promedio de un 8.5% lo que supone al año una disminución de 17.000 T (toneladas) en materias primas.
- Disminución de uso de recursos naturales en materias primas: arcillas, feldespatos, entre otros.
- Reducción de transporte y en consecuencia disminución de consumo de Gas Natural Licuado (GNL).
- Reducción del consumo de cartón y pallets por m² en el embalaje, al incrementar los m² por caja y por pallet.
- Reducción de alrededor de 49 T (toneladas) de consumo de tintas serigráficas al año, debido a que los pesos aplicados de tintas digitales sobre las cerámicas son una cuarta parte de los que se aplicaban con las tecnologías de decoración más antiguas (serigrafías planas o serigrafías a rodillo-flexografía).
- Disminución de al menos 15% menos de combustible, Gas Natural Licuado (GNL) o Gas Licuado de Petróleo (GLP).
- Ahorro y disminución de consumo energético de 17,499,731,476 de Kcal anuales entre todos los hornos.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto de invernadero.



ODS 8*

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

ODS 9

9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas.

ODS 12

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales

ACTIVIDAD

Adquirir un medidor de -Densidad Aparente- por Rayos X: el mercurio que se usaba en el equipo para el control de la densidad aparente de las piezas prensadas (para aseguramiento de la calidad en proceso) y que resultaba de elevada toxicidad, ha podido ser eliminado al adquirir un equipo de última tecnología, un medidor de la densidad aparente por Rayos X, novedad mundial desde 2018.

INDICADORES

- Evitamos el uso del mercurio metálico, un producto químico muy tóxico.



12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

ODS 12

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

ACTIVIDAD

Reducción del consumo eléctrico: cambiar las luminarias de mercurio, sodio y fluorescentes por tecnología LED.

Optimización del consumo eléctrico: implementar variadores de frecuencia para los motores de mayor potencia de la fábrica

INDICADORES

Sustitución del 95% de la iluminación contaminante a una LED de tecnología limpia.)

Reducción y optimización del consumo eléctrico.



ODS 9

9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas

ACTIVIDAD

Aplicación de esmaltes con sustancias activas en el proceso de manufactura como el nitrato de plata que producen un efecto bactericida, el cual:

- Inhibe la reproducción y crecimiento de bacterias comunes en pisos y paredes
- Protección permanente sin ser tóxico.
- Eliminación de malos olores causados por bacterias,
- El aditivo bactericida ayuda a prevenir la proliferación de moho.

INDICADORES

ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

A finales del 2021 se presentará la línea de productos con tecnología virucida con sustancias activas que, al ser incorporadas en la superficie de una pieza, ofrecen condiciones físicas y químicas que impiden la reproducción de bacterias o virus.



10 COMPROMISOS

COMUNICACIÓN DEL
PROGRESO

PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

Promover procesos de innovación constante hacia el logro de una producción limpia integrando los principios de la economía circular y la eficiencia energética.

EDUCACIÓN DE CALIDAD

Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa impulsando modelos de gestión integrales con la participación de diversos grupos de interés, que promuevan la creatividad y la innovación, el desarrollo de talentos y valores humanos como base de una sociedad equitativa y armónica.

IGUALDAD DE GÉNERO

Reconocemos que la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Por lo tanto nos comprometemos a generar una política de género, diversidad e inclusión, que promueva la equidad, el liderazgo y la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la organización, con acciones sostenidas en favor de la erradicación de la violencia.



ANEXOS

COMUNICACIÓN DEL
PROGRESO

Anexo I : Certificación BASC


BASC
BUSINESS ALLIANCE for SECURE COMMERCE

World BASC Organization

Certifies that:
Certifica que:

GRAIMAN CIA. LTDA.

Parque Industrial Cuenca - Panamericana Norte Km. 4

Has been audited and approved based on the BASC International Norm and Standards, Version 5-2017, in Line with C-TPAT Minimum Security Requirements, under Standard No. 5.0.1.
Scope: Manufacturing and Commercialization of Ceramic and Porcelain Flooring and Trim in Cuenca, Ecuador.

Ha sido evaluada y aprobada con respecto a la Norma y Estándares Internacionales BASC Versión 5-2017, alineado con Requerimientos Mínimos de Seguridad C-TPAT, bajo el Estándar No. 5.0.1.
Alcance: Fabricación y Comercialización de Pisos y Revestimientos de Cerámica y Porcelanato en Cuenca, Ecuador.

This certificate is subject to continued compliance with the BASC International Norm and Standards pertinent to the certified company.
Esta aprobación está sujeta al cumplimiento continuo de la Norma y Estándares Internacionales BASC correspondientes a la empresa certificada.

Certification / Certificación N° ECUCUE00001-1-17

Issued/Expedición: 2020-07-28



Expires/Vencimiento: 2021-07-28


Manuel Echeverría C.
 Director Ejecutivo
 World BASC Organization


Emilio Aguilar Verdesoto
 Presidente Junta Directiva
 BASC Ecuador


Ximena Pacheco Rubio
 Director Ejecutivo
 BASC Azuay

Security Code WBO: **41651**

Anexo II:

Reconocimiento

Ministerio de Trabajo



