



 SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Comunicación de Progreso (CoP)

Septiembre 2020 / Diciembre 2021



DERECHOS HUMANOS



NORMAS LABORALES



MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN

 **NOVO CONTROL**
Consultoría | Inspección y Pruebas

DICIEMBRE 2021

INDICE

1. Estrategia y análisis
2. Compromiso del director
3. metodología del informe COP
4. quiénes somos
5. productos y servicios
6. misión
7. visión
8. principios empresariales
9. grupos de interés
10. código de conducta
11. políticas
12. Decálogo de la Responsabilidad Social Empresarial
13. Estructura de Nuestro SGS
 1. Enfoque a Procesos
 2. Materialidad
 3. Manual del Sistema de Gestión Sostenible
10. Indicadores de Resultados
11. Recursos Humanos
 1. Organigrama
 2. Financieros
 3. Mercados
12. Incorporación de ODSs
13. Información de los 10 Principios del Pacto Mundial

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Para NOVO CONTROL, la sustentabilidad ambiental y socialmente responsable es la herramienta fundamental para crear valor. La búsqueda y consecución de la sostenibilidad brinda la estrategia para abordar el conocimiento y el método científico. Esta es la filosofía que centra y orienta nuestra Gestión y nos posibilita a estar preparados para abordar las tendencias a las que nos enfrentamos y que pueden afectar en un futuro inmediato, no está exento de dificultades y se observa condicionado por factores externos complejos entre los que destacan:

- La carencia de una evaluación ambiental estratégica aplicable a los proyectos involucrados en la política de desarrollo nacional;
- La tendencia clara a disminuir la relevancia del tema ambiental;
- El marco legal poco claro y desactualizado, no alineado a las necesidades de la conservación y aprovechamiento sostenible;
- Las corrientes en los mercados.

Actualmente hay más de 12,500 empresas con sede en más de 160 países (entre los que se incluyen una mayoría de países en desarrollo) y 70 redes locales, donde se difunde a nivel global el mensaje de que las empresas, independientemente de dónde se encuentren, pueden desempeñar un papel importante en la mejora del planeta.

Al unir un amplio abanico de partes interesadas procedentes de Gobiernos, grupos de inversión, la academia y la sociedad civil entre otros, se ofrecen oportunidades de alianzas sólidas y un marco desde el cual el sector privado puede ejecutar medidas concretas para hacer negocios de manera responsable y mantener sus compromisos con la sociedad y el medio ambiente.

El Secretario General de las Naciones Unidas ha declarado:

«El sector privado puede y debe desempeñar un papel central en este esfuerzo avanzando en la cooperación internacional, participando en alianzas entre los sectores públicos y privados, buscando soluciones innovadoras para desafíos compartidos y haciendo negocios de forma responsable».

Dado que nos encontramos en un momento crucial en la reforma del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas, nunca antes había sido tan importante llevar las alianzas a otro nivel. Un estudio reciente demuestra que, mientras que el 100 % de los líderes de las Naciones Unidas encuestados creen que una mayor colaboración entre distintos sectores será fundamental para avanzar en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, solo el 59 % piensa que la Organización está realizando esfuerzos suficientes para involucrar al sector privado.

La transformación de las alianzas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el estudio UN Global Compact-Accenture Strategy CEO Study, el mayor estudio de opiniones de gerentes generales sobre sostenibilidad, se describió un plan de emergencia para las empresas en lo que respecta a la sostenibilidad. A partir del 2015 la adopción de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, según los gerentes generales, aportó una hoja de ruta y un mandato claro a las empresas para ampliar sus esfuerzos.

Los líderes empresariales están comprometidos a aumentar las alianzas

1. El 87 % cree que los 17 ODS ofrecen una oportunidad para replantearse los planteamientos con respecto a la creación de valor sostenible;
2. El 89 % dice que el compromiso con la sostenibilidad se está traduciendo en un impacto real en su industria;
3. El 85 % cree que las alianzas intersectoriales son fundamentales para permitir que las empresas ayuden a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tras una década de investigación sobre las opiniones de los líderes empresariales de todo el mundo, el estudio también examinó las opiniones de los líderes de las Naciones Unidas. Aumentar de forma rápida las alianzas intersectoriales resulta esencial para acelerar el progreso de los ODS. Esta es la opinión unánime de los líderes encuestados como parte de una investigación referente sobre las alianzas pasadas, presentes y futuras entre la Organización y el sector empresarial.

Cada vez son más las empresas y otras organizaciones que quieren que sus operaciones sean sostenibles, y también está ganando terreno la idea de que la rentabilidad a largo plazo debe ir de la mano de la justicia social y la protección del medio ambiente.

Tales expectativas seguirán creciendo y adquiriendo intensidad a medida que los proveedores de capital, los clientes y otros grupos de interés de las empresas y organizaciones comprendan que es necesario adoptar un modelo económico verdaderamente sostenible.

La elaboración de materialidad y las memorias de sostenibilidad ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles. Una novedad significativa y positiva es la integración de los datos relativos a la sostenibilidad estratégica con otros datos económicos importantes. La sostenibilidad es fundamental, y lo será cada vez más, para el cambio que experimentan las empresas, los mercados y el conjunto de la sociedad.

Compromiso del Director

Yo Jorge Luis Anzo Abarca, como Director General de Novo Control, S.A. de C.V., **CERTIFICO LA RENOVACION DE NUESTRO COMPROMISO HACIA LA INICIATIVA DE LAS** Naciones Unidas, dando el apoyo de la compañía a los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Novo Control, S.A. de C.V., firmante por el primer año del Pacto Mundial, mediante la elaboración del presente Informe de Progreso COP, mostramos nuestro compromiso con el desarrollo, fomento e implementación de los Diez principios fundamentales, incorporando los ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Además, debido a la crisis sanitaria y económica en la que nos encontramos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas hizo un llamado a todas las empresas firmantes para que adoptemos medidas para frenar la pandemia por COVID 19, apoyar a los trabajadores en esta situación excepcional y facilitar la continuidad de las empresas con una rápida recuperación.

Por ello Novo control mantiene las medidas adaptadas en el Informe de Progreso del Pacto Mundial para el ejercicio 2021, mostrando nuestro compromiso de los Diez principios fundamentales y los 17 ODS.



Atentamente
Jorge Luis Anzo Abarca
Director General

METODOLOGÍA DEL INFORME CoP

Las memorias de este CoP, se realizaron tomando en consideración algunos indicadores de Global Reporting Initiative GRI, sin incluir la nueva metodología elaborada por GRI.

Estrategia y Análisis	G4-1, G4-2
Normas Laborales	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3
Derechos Humanos	G4-HR3
Anticorrupción	G4-SO4

NOVO CONTROL se compromete que para el siguiente CoP se ajustará a los aspectos claves que se detallan a continuación.

Global Reporting Initiative ha trabajado en este sentido para generar un nuevo modelo de reporting que permita avanzar en esta dirección.

Se detallan a continuación los aspectos claves de esta nueva normativa de referencia, la versión 4 de la guía GRI.

El reporte de sostenibilidad debe cubrir aspectos que:

- Reflejen aquellos impactos económicos, ambientales y sociales significativos.
- Un informe de sostenibilidad debe servir como una herramienta que contribuya a la transparencia de la organización, permitiendo a los grupos de interés conocer de antemano qué esperar de ella.
- Influencien las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés en forma significativa.

1. Adecuación de contenidos
2. Foco en la estrategia y acciones futuras
3. Redefinición del alcance
- 4 implicación de la Dirección
5. Expectativas sobre Ética e Integridad
6. Integración de la cadena de suministro
7. Retroalimentación de los grupos de interés
8. Armonización con estándares internacionales
9. Nuevo sistema de calificación
10. Transición hacia G4

QUIÉNES SOMOS

La filosofía de Jorge Luis Anzo Abarca, fundador de NOVO CONTROL, S.A. de C.V. siempre ha sido “Un paso hacia adelante, no un salto” en su apuesta por ofrecer a los clientes calidad y seriedad en el servicio. Su concepto de empresa no consiste en un negocio con el que sacar el máximo rendimiento y beneficio económico, sino en una organización de personas que trabajan por el bien común y la satisfacción total del cliente.

La historia de NOVO CONTROL se remite al año 1986 con la creación de la compañía NOVO CONTROL ASESORES, S.A. de C.V. Esta compañía fue creada para brindar servicios y atender necesidades de la industria metal-mecánica en México, mediante Consultoría Técnica, Inspección y aplicación de Pruebas No Destructivas (PND) en sectores tales como Hidrocarburos, Petroquímica, Infraestructura y Bienes de Capital.

Debido al amplio reconocimiento logrado en México a través de los años, en 1999 el Grupo Unión Fenosa muestra especial interés por NOVO CONTROL ASESORES, S.A. de C.V. y entabla negociaciones con sus directivos para, finalmente en el año 2000, lograr la adquisición de la compañía e incorporarla a su cartera de subsidiarias a través de SOLUZIONE NOVO CONTROL.

En el año 2005, el Ing. Jorge Luis Anzo Abarca, Exdirector General y Socio Fundador de NOVO CONTROL ASESORES, se separa del grupo español con el fin de retomar su camino como empresario independiente y constituye en ese mismo año NOVO CONTROL, S.A. de C.V.

NOVO CONTROL, S.A. de C.V. conserva los valores que le dieron origen, a través de su compromiso con la calidad, profesionalismo, integridad y constante capacitación, para seguir atendiendo las necesidades de diversos sectores en la industria de México.

Para NOVO CONTROL la sostenibilidad social es la herramienta fundamental para crear valor a nuestros grupos de interés, por lo que es parte sustancial de nuestra forma de hacer negocios. Nuestra meta es armonizar los proyectos productivos a través del su cumplimiento en el marco legal y técnico, sin comprometer la estructura ni el funcionamiento de cada proyecto. Esa es la relevancia de la sostenibilidad social, ambiental y económica para nosotros.

Nuestra meta es armonizar los proyectos productivos, a través de iniciativas sostenibles y su cumplimiento en el marco legal, sin comprometer su estructura ni funcionamiento.

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa:	Novo Control, S.A. de C.V.
Dirección:	Alicante # 104 Col Álamos Benito Juárez, CDMX C.P. 03400
Director General:	Jorge Luis Anzo Abarca
Responsable:	Alejandra Anzo Gutiérrez aaanzo@novo-control.com.mx
Tel:	+ 52 55 563 94942
Industria:	Servicios de apoyo para la industria metalmecánica y construcción: SASISOPA (Industrial), Integridad Mecánica, Análisis de Riesgo, Inspección y Pruebas No Destructivas, Soldadura, Análisis de falla, Selección, verificación de calidad y caracterización de materiales

www.novo-control.com.mx

HISTORIA DE NOVO CONTROL

La historia de NOVO CONTROL se remite al año 1986 con la creación de la compañía NOVO CONTROL ASESORES, S.A. de C.V. Esta compañía fue creada para brindar servicios y atender necesidades de la industria metal-mecánica en México, mediante Consultoría Técnica, Inspección y aplicación de Pruebas No Destructivas (PND) en sectores tales como Hidrocarburos, Petroquímica, Infraestructura y Bienes de Capital.

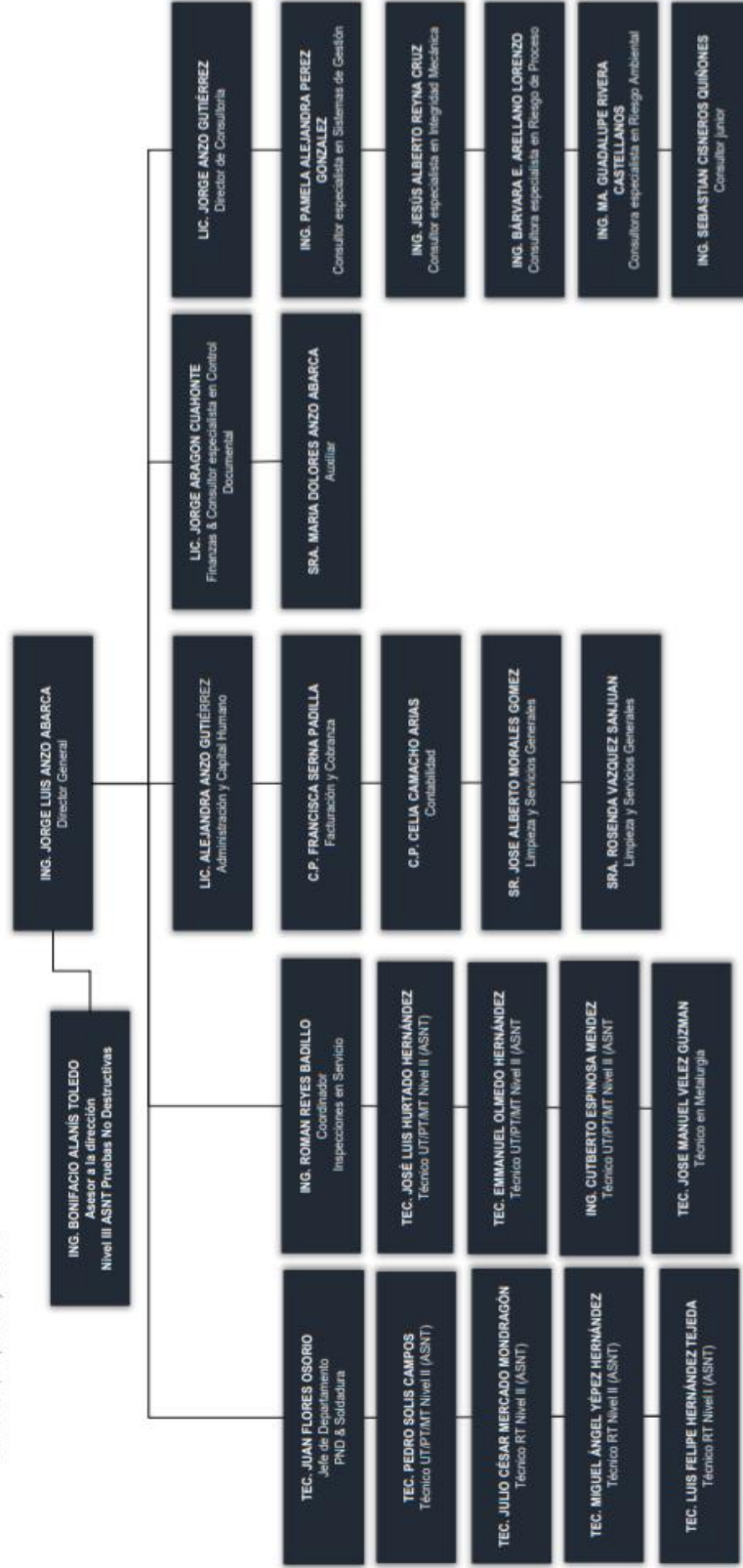
Debido al amplio reconocimiento logrado en México a través de los años, en el año 1999 el Grupo Unión Fenosa muestra especial interés por NOVO CONTROL ASESORES, S.A. de C.V. y entabla negociaciones con sus directivos para, finalmente en el año 2000, lograr la adquisición de la compañía e incorporarla a su cartera de subsidiarias a través de SOLUZIONE NOVO CONTROL.

En el año 2005, el Ing. Jorge Luis Anzo Abarca, Exdirector General y Socio Fundador de NOVO CONTROL ASESORES, se separa del grupo español con el fin de retomar su camino como empresario independiente y constituye en ese mismo año NOVO CONTROL, S.A. de C.V.

NOVO CONTROL, S.A. de C.V. conserva los valores que le dieron origen, a través de su compromiso con la calidad, profesionalismo, integridad y constante capacitación, para seguir atendiendo las necesidades de diversos sectores en la industria de México.

Con el respaldo de más de 30 años de experiencia en el área de Consultoría Técnica, Inspección, Supervisión y Control de Calidad Industrial, en NOVO CONTROL estamos conscientes de que el resultado de nuestros servicios se traduce en la satisfacción de nuestros Clientes, quienes ven reflejado en sus propios resultados, el trabajo diario de cada uno de nuestros técnicos y colaboradores. A través de programas permanentes de capacitación, adaptación a innovación tecnológica y compromiso con la calidad, y sostenibilidad, NOVO CONTROL garantiza confiabilidad a nuestros Clientes en todos sus procesos y líneas de negocio.

contacto@novo-control.com.mx



NOMENCLATURA:
ASNT = Sociedad Americana de Pruebas No Destructivas
RT = Radiografía Industrial (Radiographic Testing)
UT = Ultrasonido Industrial (Ultrasonic Testing)
PT = Líquidos Penetrantes (Penetrant Testing)
MT = Partículas Magnéticas (Magnetic Testing)

ORGANIGRAMA

DEMOGRÁFICOS

Total empleados	24
-----------------	----

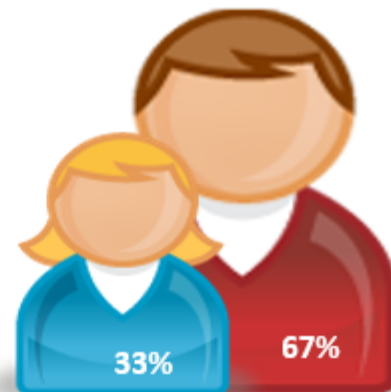
Femenino	8
Masculino	16

33%
67%

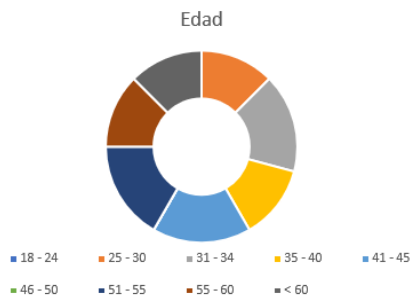
Rango de Edad	# Empleados
18 - 24	0
25 - 30	3
31 - 34	4
35 - 40	3
41 - 45	4
46 - 50	0
51 - 55	4
55 - 60	3
< 60	3

Edad promedio	45.27
---------------	-------

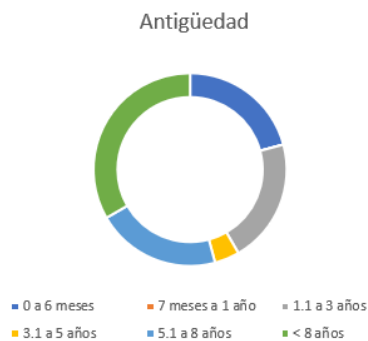
Antigüedad promedio	6.15
---------------------	------



24 empleados



Rango de Edad	Femenino	Masculino	TOTAL
18 - 24	0	0	0
25 - 30	2	1	3
31 - 34	1	3	4
35 - 40	0	3	3
41 - 45	1	3	4
46 - 50	0	0	0
51 - 55	1	3	4
55 - 60	2	1	3
< 60	1	2	3
PROMEDIO	45.48	45.17	45.27



Rango de Antigüedad	Femenino	Masculino	TOTAL
0 a 6 meses	2	3	5
7 meses a 1 año	0	0	0
1.1 a 3 años	2	3	5
3.1 a 5 años	1	0	1
5.1 a 8 años	1	4	5
< 8 años	2	6	8
PROMEDIO	4.54	6.96	6.15

PRODUCTOS Y SERVICIOS

NOVO CONTROL ofrece servicios para diversos sectores de la industria en México enfocados en las siguientes áreas de especialización:

- **SASISOPA (Industrial)**
- **Integridad Mecánica**
- **Análisis de Riesgo**
- **Inspección y Pruebas No Destructivas**
- **Soldadura**
- **Análisis de falla**
- **Selección, verificación de calidad y caracterización de materiales**

Nuestros servicios consideran todas las etapas de desarrollo de los proyectos: desde obras nuevas (diseño y construcción), proyectos operación (operación y mantenimiento), hasta el fin de vida del proyecto (cierre y desmantelamiento).



La estructura de NOVO CONTROL divide sus servicios de atención a través de dos direcciones de área:

- [Consultoría](#)
- [Inspección y Pruebas](#)

Este servicio puede proporcionarse tanto en etapas de fabricación o construcción de equipos como en obras nuevas o bien, en equipos o instalaciones en servicio que presenten diversas problemáticas. Asimismo, este servicio puede ser respaldado por personal Certificado [API](#) y [AWS](#)

Adicionalmente, en respuesta a las necesidades de los nuevos participantes del sector hidrocarburos, NOVO CONTROL provee a estos de herramientas para el cumplimiento de requisitos del Sistema de Administración de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente (SASISOPA),

El SASISOPA es el conjunto integral de elementos interrelacionados y documentados cuyo propósito es la prevención, control y mejora del desempeño de una instalación o conjunto de ellas, en materia de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y de Protección al Medio Ambiente.



Marco Regulatorio

- Ley de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos
- Disposiciones administrativas de carácter general que establecen los lineamientos para la conformación, implementación y autorización de los sistemas de administración de seguridad industrial, seguridad operativa y protección al medio ambiente aplicables a las actividades de expendio al público de gas licuado de petróleo y de petrolíferos. DOF 16/06/2017

ASEA



Objeto.

Establecer los requisitos mínimos para la conformación, autorización e implementación de los Sistemas de Administración de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente de los Regulados.

Obligaciones.

1. Contar con un Sistema de Administración, al cual la ASEA le otorgará un Registro de la Conformación (por persona, razón o denominación social), y
2. Contar con una Autorización del Sistema de Administración a Implementar (por cada instalación).

El SASISOPA consta de 18 elementos interrelacionados que funcionan a través del ciclo de mejora continua, para ser ejecutados durante la vida del proyecto.

- ## Integridad Mecánica

El concepto de integridad mecánica se define como una filosofía de trabajo que tiene por objeto garantizar que todo equipo y/o componente sea diseñado, procurado, fabricado, construido, instalado, operado, inspeccionado, mantenido, y/o reemplazado oportunamente para prevenir fallas, accidentes o potenciales riesgos a personas, medio ambiente e instalaciones. Estableciendo los criterios basados en datos históricos, resultados obtenidos de pruebas realizadas en campo y normas nacionales (NOM y NMX), internacionales (ISO) y extranjeras (API, ASME, ASTM, NACE, NFPA y OSHA), entre otros.

El análisis de la integridad mecánica se refiere a evaluar el estado mecánico-estructural de un equipo y/o componente a través de la aplicación de metodologías para identificar el grado severidad de hallazgos o indicaciones y cuyo objetivo es: Determinar si el equipo y/o componente es “APTO” para seguir operando a las condiciones actuales de servicio. Asegurar la confiabilidad estableciendo programas de inspección o monitoreo o realizando recomendaciones de reparación de manera oportuna. Proteger a los trabajadores, instalaciones del centro de trabajo y medio ambiente.

¿Que se obtiene? El Dictamen del estudio o análisis con recomendaciones a realizar.

- ## Análisis de Riesgo

Es una herramienta de prevención con la que puedes pronosticar las amenazas con potencial de afectar el desempeño de algún proceso (cambio, escalada, proyecto o incursión). La idea es que tengas un plan por adelantado para gestionar lo que podría impactar de manera negativa en tu trabajo.

¿Para qué sirve un análisis de riesgos?

Aunque un análisis de riesgos no impedirá que algo salga mal, sí será útil para que se tenga un panorama realista que considere tanto lo positivo como lo negativo y, por lo tanto, para que fomente mayor confianza entre los involucrados frente a la certeza de que las decisiones que van a tomarse están bien sustentadas.

Tendrás planes de contingencia en caso de que algo no se desarrolle como lo planeado que facilitarán las acciones posteriores a cualquier inconveniente o contratiempo que pueda surgir como: tiempos de entrega de un proveedor externo, el clima o el tránsito en la ciudad que detiene un pedido importante.

Cada proyecto que tengas activo o a punto de comenzar necesitará un análisis de riesgos determinado, por lo que no existe un modelo único que se puedas implementar en cada ocasión que lo amerite. Aquí vamos a mencionarte algunos que te serán útiles sobre todo si es la primera vez que lo realizas, pero notarás que con el paso del tiempo deberás adecuar los métodos para que funcionen a la medida los requerimientos y necesidades de cada organización.

• Inspección y Pruebas No Destructivas

Las pruebas no destructivas (NDT) es el proceso de inspección, prueba o evaluación de materiales, componentes o ensamblajes para detectar discontinuidades o diferencias en las características sin destruir la capacidad de servicio de la pieza o sistema. En otras palabras, cuando se completa la inspección o prueba, la pieza aún se puede usar.

A diferencia de los NDT, otras pruebas son de naturaleza destructiva y, por lo tanto, se realizan en un número limitado de muestras («muestreo de lotes»), en lugar de en los materiales, componentes o conjuntos que realmente se ponen en servicio.

Estas pruebas destructivas se utilizan a menudo para determinar las propiedades físicas de los materiales, como la resistencia al impacto, la ductilidad, el rendimiento y la resistencia máxima a la tracción, la tenacidad a la fractura y la resistencia a la fatiga, pero las discontinuidades y las diferencias en las características de los materiales se encuentran más eficazmente mediante NDT.

Hoy en día, las pruebas no destructivas modernas se utilizan en la fabricación, construcción y las inspecciones en servicio para garantizar la integridad y confiabilidad del producto, controlar los procesos de fabricación, reducir los costos de producción y mantener un nivel de calidad uniforme. Durante la construcción, NDT se utiliza para garantizar la calidad de los materiales y los procesos de unión durante las fases de fabricación y montaje, y las inspecciones NDT en servicio se utilizan para garantizar que los productos en uso continúen teniendo la integridad necesaria para garantizar su utilidad y seguridad. del público.

Métodos de prueba NDT

Los nombres de los Métodos de Ensayos No Destructivos END a menudo se refieren al tipo de medio penetrante o al equipo utilizado para realizar esa prueba. Los **10 métodos END más usados** en la actualidad son:

1. Pruebas de Inspección Visual (VT)
2. Prueba de penetración de líquidos (PT)
3. Prueba de partículas magnéticas (MT)
4. Pruebas ultrasónicas (UT)
5. Medición de espesores (ME)
6. Corrientes Eddy (ET)
7. Dureza (D)
8. Fuga de flujo magnético (MFL)
9. Pruebas radiográficas (RX)
10. Ondas Guiadas (GW)

Otros métodos NDT son: La Prueba de emisión acústica (AE), Métodos de prueba láser (LM), Prueba de fugas (LT), Pruebas radiográficas de neutrones (NR), Pruebas térmicas / infrarrojas (IR) análisis de vibraciones (VA) y Prueba electromagnética. Cabe señalar que al día de hoy no contamos con estos métodos, Pero, podríamos incorporar alguno de estos si algún cliente nos lo requiere y resulta rentable al proyecto.

- Soldadura

En este campo las actividades que realizamos son

1. elaboración de procedimientos de soldadura (WPS)
2. Calificación de procedimientos de soldadura (PQR) y de habilidad de soldadores (WPQR)
3. Asesoría en las diferentes problemáticas que se presentan en la aplicación y reparación con soldadura
4. Supervisión durante la aplicación de soldadura en las etapas de fabricación, montaje y reparación de componentes metálicos, así como en las reparaciones durante la inspección en las etapas de inspección en servicio de equipos metálicos

Los procesos de soldadura más comunes en los que participamos son:

- SMAW
- FCAW
- GMAW
- MIG
- TIG
- SAW



- ## Análisis de fallas

CONFIABILIDAD

La confiabilidad es la probabilidad de que las máquinas y equipos funcionen sin fallar durante un tiempo determinado y bajo condiciones específicas.

Confiabilidad operacional

Capacidad para cumplir una función consistentemente de acuerdo a como fue diseñado y bajo condiciones específicas de operación. Cuando a pesar de que funciona no cumple su función satisfactoriamente. Cuando su funcionamiento es poco confiable debido a las fallas y presenta riesgos.

Causas:

1. Mal diseño, mala selección del material.
2. Imperfecciones del material, del proceso y/o de su fabricación.
3. Errores en el servicio y en el montaje.
4. Errores en el control de Calidad, mantenimiento y reparación.
5. Factores ambientales, sobrecargas.

1. Generalmente una falla es el resultado de uno o más de los anteriores factores.

Deficiencia en el Diseño.

1. **Deficiencias en la selección del material**
2. **Imperfecciones en el Material**
3. **Deficiencias en el Proceso**
4. **Curva de la bañera**
 - Fallos iniciales
 - Fallos de desgaste
 - Fallos normales

Programa de Detección y Análisis de Fallas

El análisis de falla está diseñado para:

- a) Identificar los modos de falla
- b) Identificar el mecanismo de falla
- c) Determinar la causa raíz
- d) Recomendar métodos de prevención de la falla.

La técnica de CAUSA RAÍZ: Diagrama de Ishikawa o Causa-Efecto

Construir un diagrama causa-efecto, o de Ishikawa

Identificación de la problemática

LLUVIA DE IDEAS: A. Cuándo se usa, B. Cómo se usa, C. Precauciones.

- **Selección, verificación de calidad y caracterización de materiales**

¿Cómo podemos definir el control de calidad de materia prima?

La Gestión de calidad de materia prima, se define como el proceso de control de calidad que se realiza a través del análisis y auditoría de cada materia prima utilizada dentro del proceso de fabricación industrial.

Este control puede pasar por diferentes etapas, dependiendo del tipo de materia prima o del producto final a entregar. En resumen, los principales son:

- Recepción de materia prima;
- Test de prueba de calidad;
- Análisis de resultados;
- Identificación de conveniente o inconveniente;
- Comunicación al proveedor de materia prima.

1. Eliminar la variación de materia prima para mantener el padrón en el producto final.

Los análisis físicos y químicos se pueden utilizar para caracterizar perfiles de pureza e impureza de diferentes fuentes. Estos análisis pueden decirnos cuál es el impacto real si se encuentra alguna variación en todo el conjunto de materia prima que se adquirió.

- Consejo: debes crear una Lista de Verificación de especificaciones separada para cada tipo de material único utilizado en el proceso de fabricación y no crear especificaciones para una categoría completa

2. Identificación de problemas antes de pasar a producción

Es fundamental que exista una buena comunicación entre las industrias y los proveedores de materias primas. Es fundamental cerrar un contrato que delimite cuáles son los puntos que se pueden tomar como factores para recibir o no la materia prima.

Debe haber criterios claros de aceptación y rechazo de la materia prima en caso de inconveniente de los parámetros acordados.

Consejo: agregue criterios adicionales que ayudarán a controlar la calidad, seguridad y autenticidad de la materia prima.

3. Métodos de entrega

La organización necesita tener en el día a día los métodos de entrega de materias primas. Son muchos los contratiempos que un problema en esta etapa puede generar en el proceso productivo.

Dependiendo del tipo de material, el proceso de fabricación tendría que interrumpirse en caso de errores en la entrega

Compre materiales con contratos de proveedor fijos. Las especificaciones preliminares deben ser aprobadas con gran atención por su departamento de compras y por los propios proveedores

4. Orientación según APQP

El trabajo realizado en APQP – Advanced Product Quality Planning o Advanced Product Quality Planning. Esta herramienta de [Gestión de calidad](#) tiene 5 fases y funciona como una guía de proceso para reducir posibles fallas.

- Análisis de embalajes de productos;
- Evaluación de diseño;
- Cumplimiento de NRs;
- Varios otros puntos que se refieren a la calidad.

Los productos complejos y las cadenas de suministro tienen muchas posibilidades de fallar. Esto es especialmente cierto cuando se lanzan nuevos productos. Y APQP es un proceso estructurado que tiene como objetivo garantizar la satisfacción con nuevos productos y procesos.



Misión

- Con el respaldo de más de 30 años de experiencia en el área de Consultoría Técnica, Inspección, Supervisión y Control de Calidad Industrial, en NOVO CONTROL estamos conscientes de que el resultado de nuestros servicios se traduce en la satisfacción de nuestros Clientes, quienes ven reflejado en sus propios resultados, el trabajo diario de cada uno de nuestros técnicos y colaboradores. A través de programas permanentes de capacitación, adaptación a innovación tecnológica y compromiso con la calidad, NOVO CONTROL garantiza confiabilidad a nuestros Clientes en todos sus procesos y líneas de negocio.
- Ofrecer a nuestros clientes soluciones integrales de gran valor, innovadoras y con fundamento científico para el logro de proyectos sustentables, a través de una red de expertos nacionales y con el uso de la mejor tecnología disponible, para agregar valor a su inversión y coadyuvar con el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Visión

- Consolidar a NOVO CONTROL a nivel nacional por la calidad de sus servicios, recursos humanos, tecnología e innovación.
- Posicionar a la empresa en el mercado a través de alianzas estratégicas con reconocidos, expertos y socios comerciales nacionales e internacionales.
- Desarrollar nuevas líneas de negocio, que cubran las necesidades que demanda el mercado nacional e internacional.

Principios Empresariales

SERVICIO AL CLIENTE

Atender al cliente con respeto, cumplir cabalmente las condiciones de servicio y los productos comprometidos con el.

CALIDAD

Ofrecer al cliente los servicios con el mayor profesionalismo, satisfaciendo sus expectativas de forma eficiente y oportuna. Los productos y servicios deben cumplir con los estándares establecidos por la empresa y los requeridos por los organismos reguladores aplicables.

VANGUARDIA TECNOLÓGICA

Ofrecer al cliente servicios con calidad y con el uso de la mejor tecnología de que disponga la empresa.

INNOVACIÓN

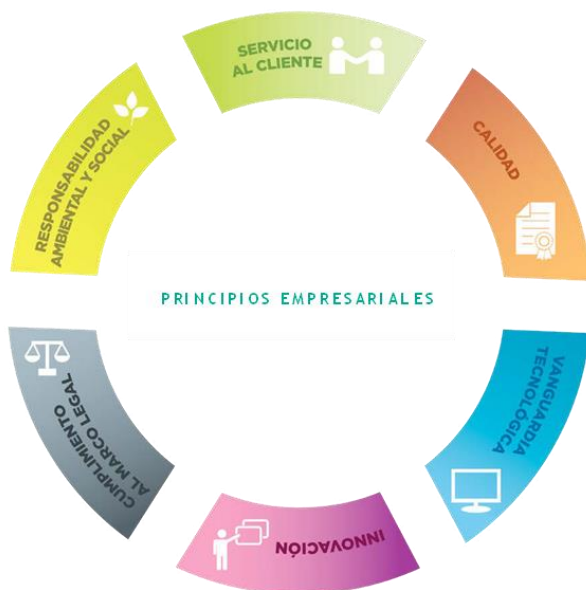
Convertir las ideas y el conocimiento en procesos, productos y servicios de alto valor para nuestros clientes y la empresa.

CUMPLIMIENTO AL MARCO LEGAL

Asegurar que los servicios y productos que se ofrecen al cliente, den cumplimiento estricto a las leyes, normas, reglamentos y políticas nacionales e internacionales que resulten aplicables.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Orientar a nuestros clientes en el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo hacia escenarios de estricta viabilidad ecológica, normativa y alta pertinencia socioeconómica, a través de innovación, agregación de valor y certidumbre en la inversión.



RESPECTO

Ser cortés y educado al convivir con los demás. Recordar que debemos tratar por igual a todas las personas independientemente de su nivel jerárquico, género, edad, raza, religión o cualquier otra característica o convicción personal.

RESPONSABILIDAD

Cumplir cabalmente los compromisos, acuerdos, tareas y deberes adquiridos con la empresa, los clientes, los socios, los compañeros y proveedores.

EXCELENCIA

Realizar el trabajo con un alto estándar de calidad, optimizando los recursos con los que se cuenta, innovando y buscando la mejora continua.

COMUNICACIÓN

Hablar siempre con la verdad, ser responsable de lo que se comunique, hablar positivamente de los demás, promover la flexibilidad de opinión siendo capaz de transmitir oportuna y asertivamente, mis deseos y desacuerdos invariablemente con objetividad y respeto.

COMPROMISO

Garantizar que mis acciones sean congruentes para alcanzar la misión de la empresa, para ello me comprometo a respetar las reglas, políticas y acuerdos estipulados para alcanzar la visión en beneficio del equipo, clientes y socios. Generaré actitudes positivas tanto en lo profesional como en lo personal. Prometo guardar confidencialidad con la información de la empresa y de sus clientes.

INTEGRIDAD

Somos seres iguales, libres e íntegros y por lo mismo, tenemos la responsabilidad de actuar con ética, honestidad y rectitud en todo momento.

LEALTAD

Actuar con fidelidad, sinceridad y honradez respondiendo a la confianza que se me ha otorgado.

COOPERACIÓN

Contribuir para mantener un ambiente de trabajo armonioso, participar en lograr el beneficio común, ser flexible a los cambios y necesidades que requiera la empresa y los clientes, ser capaz de brindar y solicitar ayuda cuando se requiera, colaborar cuidando los bienes y recursos de la empresa y clientes. Estar permanentemente dispuesto a mejorar

ÉXITO

Enfocar mis acciones para que mi trabajo contribuya a alcanzar los resultados esperados para el cliente, la empresa y para mí.

DISCIPLINA

Cumplir las normas de conducta establecidas por la empresa, Alineación con la estructura organizacional, generando un esquema de trabajo ordenado, puntual, claro y sistemático.

Grupos de interés

NOVO CONTROL identifica a socios, clientes, colaboradores, proveedores, gobierno y sociedad como sus principales grupos de interés con los siguientes objetivos

CLIENTES

Considerar a los clientes como socios estratégicos y ofrecer a estos, servicios, productos de alto valor y soluciones ambientales integrales. Apoyarlos en su crecimiento y desarrollo con visión sustentable.

COLABORADORES

Promover en nuestros recursos humanos el respeto a su individualidad, identidad, dignidad, creencias, ideas y opiniones transmitir a nuestros colaboradores en forma clara los objetivos, normas y funciones para generar un ambiente con valores morales y éticos que les permita un adecuado desarrollo personal y laboral como en lo individual y lo colectivo.

SOCIOS

Proteger y proporcionar a los socios una rentabilidad con crecimiento y sostenibilidad por su inversión, en un marco de estricto cumplimiento a la ética y marco legal aplicable.

PROVEEDORES

Respaldar los productos y servicios de la empresa con la opinión y participación de científicos, expertos y socios comerciales de reconocida trayectoria nacional e internacional.

SOCIEDAD

Promover un entorno social y ambiental sustentable para la sociedad en general. Ofrecer servicios de alta calidad que benefician a la sociedad como a los clientes y al medio ambiente a través de la implementación de buenas prácticas y el estricto cumplimiento al marco legal aplicable.

GOBIERNO

Promover productos y servicios que faciliten la toma de decisiones de las autoridades y que coadyuven con ella en la promoción, gestión y orientación de criterios y herramientas que orienten la protección, la conservación y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales





Código de conducta

- En 2019 NOVO CONTROL *decidió adherirse voluntariamente a la normatividad del pacto mundial, garantizando tanto a sus colaboradores, como a sus grupos de interés, el compromiso formal de respetar sus derechos humanos, sin distinción alguna.*
- *Nuestra organización permea su filosofía, mediante la aplicación de las políticas, reglamentos, código de conducta y código de cortesía, protegiendo a sus colaboradores de posibles violaciones a los Derechos Humanos.*
- *Quienes colaboramos, reconocemos y valoramos que la existencia, vigencia y cumplimiento de nuestros principios de conducta, refuerzan, dan certidumbre y transparencia de nuestros actos:*

Política de Sostenibilidad Empresarial

Reconocemos y valoramos que el prestigio de nuestro negocio y actividades, depende de que quienes formamos parte de la empresa y sus accionistas, actúen con honestidad, integridad, seguridad, responsabilidad y apliquen buenas prácticas de sostenibilidad empresarial y corporativa.

La SE es uno de nuestros marcos de actuación estratégica que contribuyen con el desarrollo sostenible y responsable socialmente, a través de la generación de valor social, económico y ambiental.

Estamos convencidos que alineando nuestros valores empresariales, con la perspectiva de atender la necesidades sociales, ambientales y económicas de los grupos de interés, creamos una ventaja competitiva para nuestro negocio.



LOS DIEZ PRINCIPIOS FRENTE AL COVID-19

Principios de derechos humanos

- Asegurar que cualquier medida implementada para abordar el COVID-19 sea accesible sin discriminación de ningún tipo como raza, color, discapacidad, edad, género, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, orientación sexual, identidad de género u otra condición.
- Asegurarse de que se preste la atención necesaria y adecuada a las necesidades de los más excluidos y/o vulnerables.

Normas laborales

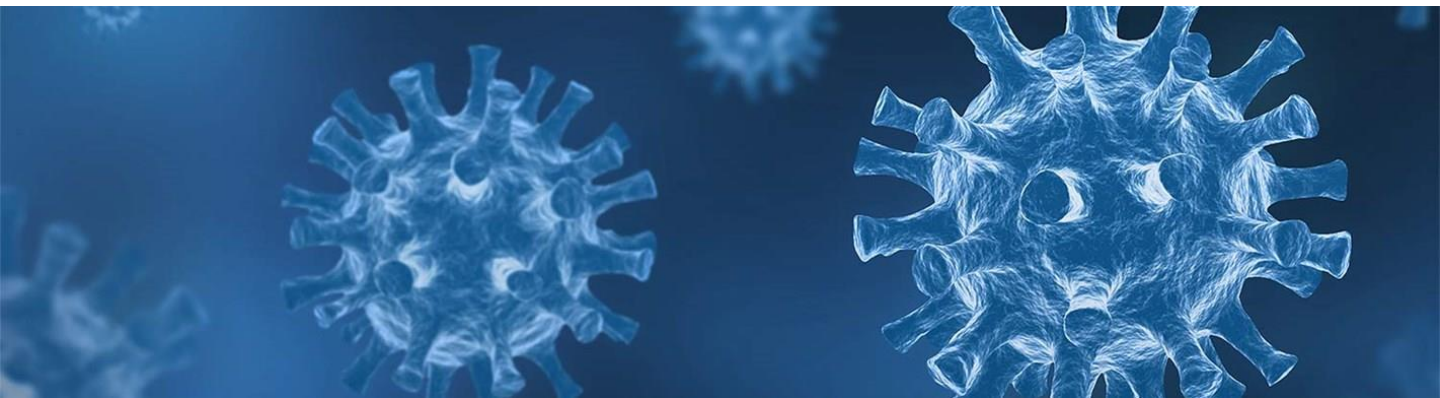
- Elaborar Planes de Contingencia.
- Responder con flexibilidad, compasión y solidaridad al impacto financiero en sus empleados.
- Asegurar la continuidad estable de los ingresos y las prestaciones a pesar de las modalidades de trabajo flexibles, baja por enfermedad, cuarentena o cuidado de un familiar enfermo o hijo.
- Los contratos actuales con empleados y proveedores deben cumplirse en la mayor medida posible, permitiendo flexibilidad en la entrega y las cuotas en el caso de los segundos.
- Aplicar los principios de prevención y garantizar un entorno de trabajo seguro limitando la exposición de los empleados al Coronavirus en el lugar de trabajo mediante el establecimiento de medidas de protección personal, medidas ambientales y disposiciones laborales.

Medioambiente

- Fomentar el teletrabajo y las reuniones virtuales que tendrán un impacto positivo en el clima debido a la reducción de las emisiones de CO2 causadas por los viajes.

Anticorrupción

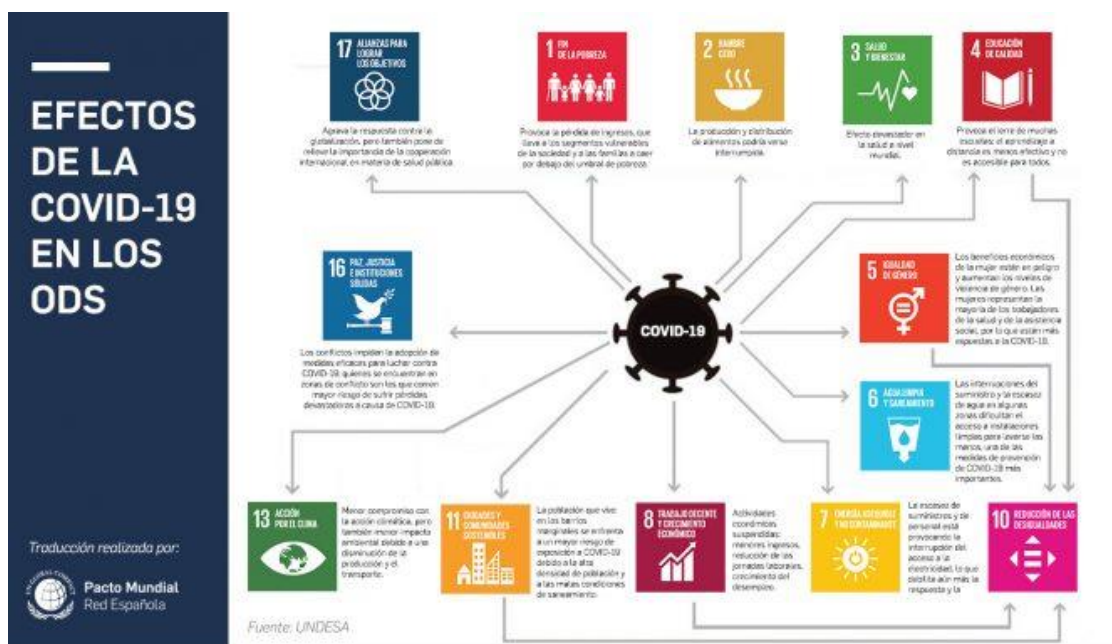
- Fomentar la confianza mediante comunicaciones y políticas coherentes, inclusivas y transparentes.
- Asegurar que los productos y servicios se distribuyan y vendan de manera ética.



Los Efectos del COVID-19 en los Objetivos de Desarrollo Sostenible



La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que no puede haber economía sostenible sin una protección social y sanitaria universal y que las crisis medioambientales y de biodiversidad afectan directamente al desarrollo sostenible y a la economía mundial.



ÉTICA EMPRESARIAL

Los principios éticos de NOVO CONTROL se encuentran enmarcados en el **Código de Conducta**, expuesto y presentado a toda la organización a través de un programa de capacitación. Este documento es aceptado por nuestros grupos de interés, colaboradores y directivos para mantener el cumplimiento y ética de la operación acorde a la regulación y cultura corporativa interna.

El Código brinda certidumbre y confianza a grupos de interés sobre el actuar de NOVO CONTROL, garantizando la promoción y vigilancia de los principios rectores que alinea el actuar de cada colaborador:

- Competencia Justa.
- Conflictos de Interés.
- Confidencialidad de la Información.
- Cumplimiento de la Regulación Aplicable.
- Estándares de Conducta en el Lugar de Trabajo.
- Información Privilegiada.
- Intolerancia de Prácticas Corruptas.
- Prácticas de Venta.
- Preservación de la Reputación y Nombre de la Empresa.

A nivel interno se cuenta con el Buzón Anónimo. Su objetivo es brindar a empleados un medio anónimo de asesoría y reportar las operaciones que, a su juicio, pudieran considerarse como inusuales o preocupantes.

Este Código también marca los principios de interacción y relación con los diferentes grupos de interés y, por medio de un curso de inducción, el personal de nuevo ingreso es capacitado sobre el código antes mencionado y los diferentes procesos internos., para garantizar que los valores así como los estándares legales y éticos de la organización se difundan y mantengan en cada proceso.

103-1, 103-2 y 103-3 102-16 y 102-17 Normas GRI



POLÍTICA RECTORA DE SOSTENIBILIDAD

La Política refuerza planteamientos ya asumidos, difundidos e integrado por NOVO CONTROL en su Código de Ética Empresarial y en las otras Políticas corporativas con impacto directo o indirecto en Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción.

La Política está alineada con los Diez Principios del Pacto Mundial.

OBJETO Y ALCANCE

El objeto de la presente Política es establecer los principios, pautas y compromisos que asume NOVO CONTROL en materia de Sostenibilidad.

PRINCIPIOS RECTORES

Derechos Humanos

Defender la dignidad de las personas, la igualdad y asegurar un entorno laboral estable y seguro. Todas los Grupos de Interés que forman parte de NOVO CONTROL tienen derecho a desarrollar sus funciones en un entorno laboral seguro, digno y saludable.

Asegurar criterios de salud laboral, seguridad y prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de los requerimientos normativos.

Velar por el mantenimiento de un entorno que permita el desarrollo laboral y profesional de las personas en condiciones óptimas, libre de cualquier tipo de discriminación, acoso, coacción, intimidación o violencia por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología o religión, o cualquier otro tipo de circunstancia que pueda motivar situaciones discriminatorias, actuando con contundencia en situaciones en las que se menoscabe la dignidad de las personas.

Respetar los Derechos Humanos, evitando cualquier actuación contraria como la explotación laboral, esclavitud, trabajo forzoso y trabajo infantil.

Respetar y cumplir la legislación laboral vigente.

Normas Laborales

Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva. NOVO CONTROL respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del trabajo de la República Mexicana. Cumplir la legislación vigente, facilitando a sus empleados el ejercicio de estos derechos y facilitando espacios de reunión para el debate y discusión, junto a sus representantes sindicales.

NOVO CONTROL establece criterios de retribución, compensación y beneficios dignos, justos y adecuados a la labor desempeñada por sus empleados, de forma alineada a su capacitación, formación y nivel de responsabilidad y en estricto cumplimiento de la legislación laboral aplicable conforme a las leyes.

Poner a disposición de sus empleados medidas que permitan el equilibrio familiar sin por ello, menoscabar las necesidades propias de NOVO CONTROL y de la realidad del sector en el que opera.

Medio Ambiente

Compromisos con el medioambiente y el entorno en el que viven las personas NOVO CONTROL reconoce el derecho de las comunidades a disfrutar de un medio ambiente seguro, limpio y saludable.

NOVO CONTROL asume compromisos para la protección, preservación y lucha contra el cambio climático. Este compromiso adquiere una relevancia especial que se traduce en la voluntad de “contribuir a preservar el entorno medioambiental, velando por el impacto de su actividad y fomentando la conciencia de Sostenibilidad en todos sus grupos de interés.

Identificará, evaluará y gestionará los riesgos medioambientales, impulsando las medidas de monitorización y mitigación adecuadas, de conformidad a las mejores prácticas identificadas en la materia.

Impulsará la innovación y mejora continua en esta materia, de forma directa o a través de alianzas con terceros. Compromisos con la sociedad y los grupos de interés

En cuanto a la protección de los datos e información vinculada a los grupos de interés, NOVO CONTROL garantizará la confidencialidad, integridad disponibilidad de la información, así como la resiliencia de los sistemas que la soportan, estableciendo un marco de referencia especialmente vinculado a la protección de datos de carácter personal en todos los ámbitos de su negocio. Este compromiso se comunica de forma expresa en la Políticas de Confidencialidad y Privacidad.

Anticorrupción

Principio de tolerancia CERO con la corrupción. NOVO CONTROL rechaza de forma absoluta cualquier tentativa, práctica y/o actuación corrupta o ilícita, ya sea realizada por sus directivos, empleados, Grupos de Interés y/o aquellos terceros que actúen en su nombre o por terceros con los que mantenga cualquier tipo de relación.

Por ello, y de acuerdo con lo establecido en su Código Ético y en su Política Anticorrupción, NOVO CONTROL actuará con rigor y contundencia frente a cualquier práctica de corrupción, fraude o soborno.

NOVO CONTROL asegurará que el tratamiento de cualquier comunicación tendrá carácter confidencial y no supondrá represalia alguna contra la persona que lo comunique. Si tiene conocimiento de alguna conducta (activa o pasiva) contraria al contenido de la presente Política, puede presentar la correspondiente denuncia a través del Canal de Denuncias,

Las denuncias o reclamaciones que se presenten serán tramitadas a la Dirección encargada que tiene como función principal la gestión de las denuncias o reclamaciones presentadas a través del Canal de Denuncias.





Declaración de los Derechos Humanos de las
Naciones Unidas

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A III. Se incluyen los 30 artículos, muchos de los cuales no influyen en el ámbito laboral.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Solo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

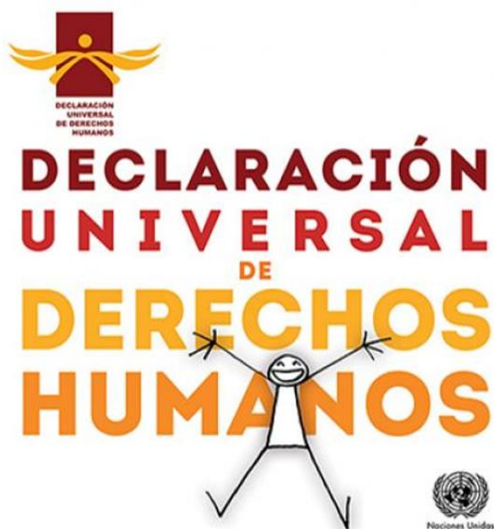
Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En . En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.



Decálogo de la Responsabilidad Social Empresarial

Ofrecer a nuestros clientes y grupos de interés, a partir de los productos y servicios que ofrece NOVO CONTROL,

1. El estricto cumplimiento del marco legal aplicable, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sustentable y socialmente responsable de sus proyectos, así como la Protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales sobre los que desarrollan sus actividades e inversiones.
2. Estimular en nuestros clientes y grupos de interés, el desarrollo de prácticas de responsabilidad social y su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
3. Alinear nuestras estrategias empresariales y líneas de negocio, al cumplimiento estricto del marco legal aplicable, contribuyendo de forma responsable a través de nuestros productos y servicios con el desarrollo social y sostenible.
4. Orientar a nuestros clientes en sus proyectos armonizándolos con sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.
5. Alinear y establecer compromisos con organizaciones nacionales e internacionales que promuevan prácticas en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.
6. Defender los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios básicos de la Organización Internacional del trabajo en materia de normativa laboral.
7. Apoyar el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo, esforzándonos en eliminar la discriminación por motivos de color, raza, género, religión, opinión pública, nacionalidad, condición social, grupo étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.
8. Hacer negocios de forma ética y honesta, libre de cualquier forma de corrupción o sobornos.
9. Alinear en todo momento nuestros valores empresariales, con las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestros grupos de interés.
10. Proporcionar a nuestros clientes y grupos de interés, soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Política de no discriminación y acoso

Respeto en el lugar de trabajo

NOVO CONTROL se compromete a brindar un entorno de trabajo seguro para todas las personas que laboran en la organización, así como a nuestros grupos de interés. Esto significa que aplicaremos una política de cero tolerancia, creemos que es importante proporcionar y mantener un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso, incluido el acoso sexual. Además de cumplir con todas las leyes de no discriminación.

El objetivo de esta política es ayudar a crear una cultura en la que cada persona sea tratada con respeto. Todas las alegaciones de discriminación o acoso serán tomadas en serio y no habrá ninguna represalia por hacer dichas acusaciones. Las denuncias se mantendrán tan confidenciales como sea razonablemente posible y los registros se mantendrán en un archivo confidencial. Si se descubre que alguien cubierto por esta política ha acosado o discriminado a otra persona, se enfrentará a una acción disciplinaria que puede llegar a incluir el despido de NOVO CONTROL.

NOVO CONTROL reconoce que el acoso, particularmente el acoso sexual, puede ser una manifestación de relaciones de poder. Y aunque ocurre con mayor frecuencia a través de una persona que tiene poder sobre otra, puede ocurrir entre dos o más personas independientemente de su sexo o identidad de género y si están o no en una posición de poder. Ninguna política puede prescribir lo que debe hacerse en cada ocasión porque las circunstancias varían. Si las personas denunciantes necesitan ayuda o consejo sobre una situación o circunstancia particular, se les anima a que se comuniquen con quien les supervisa o con una Persona Designada, como se define y especifica a continuación.

Definiciones

La **discriminación** es el trato diferenciado por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad, discapacidad, información genética o cualquier otro factor que esté protegido legislativamente en el país en el que trabaja ("Clases protegidas").

La discriminación es ilegal en las decisiones relacionadas con el trabajo, incluidas la contratación, el despido, el pago, las asignaciones de trabajo, los ascensos, terminación del empleo, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

NOVO CONTROL añade a la definición que la discriminación es un trato diferencial con respecto a las decisiones laborales basadas en cualquier característica ajena a las cualificaciones profesionales.

El **acoso** es una conducta indeseada que incluye comportamientos físicos, verbales y no verbales y que resulta en un ambiente hostil. Por ley federal, el acoso es ilegal cuando la conducta indeseada está relacionada con alguna de las clases protegidas y el soportar la conducta se convierte en una condición de trabajo continua, o la conducta es tan severa o generalizada que una persona sensata consideraría el ambiente de trabajo intimidante, hostil o abusivo.

El **lugar de trabajo** es cualquier lugar donde se llevan a cabo actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo pero no limitado al lugar físico de trabajo, conferencias o sesiones de capacitación, viajes de trabajo, funciones sociales relacionadas con el trabajo tales como cenas con donantes o comunicaciones electrónicas incluidos correos electrónicos, mensajes de texto o bien llamadas telefónicas y reuniones virtuales.

El **denunciante** es la persona que presuntamente sufrió acoso.

El **demandado o demandada** es la persona que presuntamente cometió el acoso.

Una **Persona Designada** es alguien que forma parte del equipo de trabajo, está dentro de la mesa directiva, una mediadora o mediador u otra persona que NOVO CONTROL determine como calificada para recibir e investigar denuncias de discriminación y acoso. Las personas designadas en NOVO CONTROL han sido capacitadas y también tienen un sistema de apoyo externo disponible en todo momento.

Algunos ejemplos de **acoso** incluyen, pero no están limitados a:

Humillación delante de compañeras y compañeros de trabajo

- Comentarios indeseados repetitivos o chistes, incluido el bullying
- Ejercer, tratar de ejercer o amenazar con ejercer fuerza física contra alguien en el lugar de trabajo y que cause o podría causar daño físico a la empleada o empleado
- Interferencia en el trabajo o sabotaje que impide que se realice el trabajo
- Comentarios que promueven estereotipos de cualquiera de las clases protegidas
- Comentarios relacionados con la afiliación étnica, racial, o religiosa de una persona empleada o parte del personal, o su orientación sexual, género o edad, que sean públicamente humillantes, ofensivos, amenazantes, o debiliten el papel de la empleada, empleado o parte del personal en el entorno profesional

El **acoso sexual** es una conducta indeseada que es sexual por naturaleza.

Algunos ejemplos de **acoso sexual** incluyen, pero no están limitados a:

- Contacto físico indeseado como tocar, palpar, pellizcar, acariciar, besar, abrazar
- Comentarios sexuales, historias y chistes, incluyendo el fanfarroneo de habilidades sexuales
- Repetidas e indeseadas invitaciones sociales para citas o intimidad física
- El uso de amenazas relacionadas con el trabajo o recompensas para solicitar favores sexuales
- Comentarios sobre la apariencia o la vida privada de un o una empleada
- Exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito
- Insultos basados en el sexo o identidad de género de la persona empleada
- Violencia física, incluyendo la agresión sexual
- Enviar mensajes sexualmente explícitos
- Gestos sexualmente sugestivos
- Silbidos
- Conducta lasciva

Implementación

- NOVO CONTROL proporcionará esta política a todo el personal y a nuestros grupos de interés
- El personal y grupos de interés firmarán la política para indicar que la han leído y comprendido como parte de su introducción al comenzar a trabajar con NOVO CONTROL
- Es responsabilidad de cada supervisor y supervisora asegurarse de que todas las personas a las que supervisa están conscientes de la existencia de esta política
- Las empleadas, empleados y grupos de interés recibirán capacitación periódica sobre el acoso y discriminación en el lugar de trabajo
- Las Personas Designadas reportarán el número de incidentes, sus resoluciones y cualquier recomendación a la Dirección General
- El Director Ejecutivo reportará esta información completa al Consejo de Administración.
- NOVO CONTROL revisará periódicamente la política y realizará los cambios necesarios.

Proceso de denuncias

Autoayuda

Aquellas personas cubiertas por esta política pueden intentar resolver sus inquietudes mediante la comunicación directa con la(s) persona(s) que participan en una conducta no deseada. Si quien denuncia se siente cómoda o cómodo haciéndolo, puede comunicar su desaprobación en términos claros a la(s) persona(s) cuya conducta o comentarios son/han sido ofensivos. Mantén un registro escrito que incluya la fecha, hora, detalles de la conducta y testigos, si los hubiera.

Apoyo e intervención de la persona designada

Para las o los denunciantes que no se sienten a gusto con la autoayuda y creen que son víctimas de discriminación o acoso, o se dan cuenta de situaciones en las que tal conducta puede estar ocurriendo, se les anima a buscar asesoramiento e informar estos asuntos a una Persona Designada. La Persona Designada ayudará a quien denuncia directamente a realizar las siguientes actividades:

Registrar las fechas, horas y hechos del incidente(s)

- Asegurarse de que quien denuncia comprenda el procedimiento para resolver la denuncia
- Discutir los próximos pasos con el entendimiento de que resolver el asunto de esta manera no evitará que quien denuncia presente una queja formal si no está satisfecha o satisfecho con el resultado
- Mantener un registro confidencial de todas las discusiones
- Asegurarse de completar lo mencionado anteriormente lo antes posible

Denuncia formal

Si la o el demandante desea presentar una queja formal, o si los intentos previos para resolver el asunto no conducen a un resultado satisfactorio, debe informar esto a quien le supervisa o una Persona Designada. En el momento de la queja formal, la Persona Designada que recibió inicialmente la queja investigará la queja bajo la guía de un investigador o investigadora fuera de la organización. El proceso de investigación incluirá entrevistas con quien denuncia, la(s) persona(s) en cuestión cuya conducta fue desagradable y cualquier testigo nombrado por cualquiera.

En el caso de que una Persona Designada tenga un conflicto de intereses debido a su relación con la o el denunciante o presunto acosador/acosadora, o por otra razón, entregará la investigación a otra Persona Designada.

Disciplina

La acción disciplinaria por violaciones de esta política tomará en consideración la naturaleza y el impacto de las violaciones, y puede incluir una reprimenda verbal o escrita, una suspensión (pagada o no pagada) o la terminación del empleo por una causa determinada por NOVO CONTROL.

Del mismo modo, las acusaciones falsas deliberadas son de naturaleza igualmente grave y también resultarán en una acción disciplinaria que puede incluir el despido por causa justificada. Sin embargo, toma en cuenta que una acusación no probada no significa que la conducta no ocurrió o que hubo una acusación falsa deliberada. Puede significar simplemente que no hubo pruebas suficientes para proceder.

Presenciar discriminación y acoso

Todas y cada una de las personas son responsables de crear y mantener un lugar de trabajo respetuoso. Como tal, se espera que cualquier persona que tenga conocimiento de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, incluso si no está se está involucrado o involucrada directamente, informe el incidente a una Persona Designada.

Plazo para presentar una queja

No hay restricciones de tiempo sobre cuándo presentar una queja sobre algún incidente de discriminación o acoso. Sin embargo, se recomienda encarecidamente informar e intervenir lo antes posible para que NOVO CONTROL pueda tomar las medidas adecuadas para evitar que el acoso se extienda.

Conclusión

Dado que NOVO CONTROL tiene la suerte de trabajar en todo el territorio nacional, esta política ha intentado contemplar todos los asuntos legislativos relacionados con la discriminación y el acoso. Dicho esto, cuando no hayamos cubierto una protección legal particular dentro de este documento, por supuesto que vamos a acatar las Leyes vigentes.

NOVO CONTROL se esfuerza por crecer y aprender, brindando espacio para mejorar e implementar esta Política, con la esperanza de que nuestros grupos de interés asociados con NOVO CONTROL contribuyan a una cultura justa y respetuosa en el movimiento por los Derechos Humanos.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DE MENORES TRABAJADORES EN EDAD PERMITIDA.

Conforme a lo estipulado en la ley y en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contempla como objetivo:

- i Promover el empleo de calidad.
- ii Promover el trabajo digno o decente,
- iii Impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente; promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social
- iv Contribuir a la erradicación del trabajo infantil.

NOVO CONTROL solo reconocerá lo estipulado en el artículo 123 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el comportamiento de NOVO CONTROL:

- Deberá establecer, documentar, mantener y comunicar efectivamente al personal y a otras partes interesadas políticas y procedimientos para la remediación de niños que se encuentran trabajando en situaciones que NO se ajustan a la definición los lineamientos nacionales e internacionales.
- No debe exponer a los niños o jóvenes trabajadores a situaciones dentro o fuera del lugar de trabajo que sean peligrosas, inseguras o,
- No participará ni apoyará el uso de trabajo forzoso, ni se exigirá al personal que presente «depósitos» o documentos de identidad al comenzar a trabajar con NOVO CONTROL.
- Cumplirá con todas las demás leyes de trabajo infantil aplicables, incluidas las relacionadas con salarios, horas trabajadas, horas extras y condiciones de trabajo;
- Está en contra de todas las formas de explotación de niños.
- NOVO CONTROL no proporciona empleo a los niños antes de que hayan alcanzado la edad legal.
- Es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos implementar y garantizar el cumplimiento de esta política en todas las operaciones del NOVO CONTROL.

POLITICA DE PRIVACIDAD

La presente Política de Privacidad regula el tratamiento de los datos personales que sean proporcionados por los Usuarios, cuando accedan, naveguen o hagan uso de las funcionalidades en nuestro Sitio Web.

Cuando para la utilización o solicitud de algún servicio sea necesario facilitar datos de carácter personal, los usuarios garantizarán su veracidad, exactitud, autenticidad y vigencia. En este sentido, será obligación de los usuarios mantener actualizados los datos de forma tal que correspondan a la realidad en cada momento.

Recopilación datos, finalidad, base de legitimación y plazos de conservación:

La aceptación de esta Política de Privacidad significa que el Usuario faculta a NOVO CONTROL para realizar el tratamiento de sus datos e incluirlos en un registro de tratamientos de su responsabilidad, para los fines estipulados a continuación:

1. **Contacto.** El Usuario puede ponerse en contacto con nosotros, a través del Sitio Web. Para ello, deberá facilitarnos su nombre, su correo electrónico, teléfono, NOVO CONTROL utilizará esos datos contactar con el Usuario. La base jurídica del tratamiento de tales datos se sustenta en el consentimiento del Usuario. El plazo de conservación de los datos para esta finalidad será de un año, salvo que sean aplicables otros plazos.
2. **Newsletters.** El Usuario puede, si lo desea, facilitar sus datos identificativos y su dirección de correo electrónico para recibir información periódica acerca de los servicios de NOVO CONTROL. La base jurídica del tratamiento de tales datos se sustenta en el consentimiento del Usuario. El plazo de conservación de los datos será del tiempo que permanezca dado de alta en nuestros sistema de envío de newsletters. Asimismo, podrá dar de baja su suscripción a las newsletters poniéndose en contacto con nosotros.
3. **Cookies.** El Sitio Web dispone de cookies en el equipo que sea utilizado para el acceso y navegación por el Sitio Web. Las cookies pueden ser bloqueadas o deshabilitadas en cualquier momento a través de las opciones de configuración del navegador, y se utilizan para mejorar su experiencia de navegación en nuestra web, analizar la navegación de los usuarios y poder ofrecerle contenidos personalizados.

Ejercicio de derechos

Asimismo, el Usuario puede revocar el consentimiento para el tratamiento, haciendo ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad, oposición y limitación al tratamiento, poniéndolo en conocimiento de NOVO CONTROL.

Modificación de la Política de Privacidad

Drew se reserva el derecho de modificar en cualquier momento su Política de Privacidad, respetando la legislación vigente en materia de protección de datos y previa la debida comunicación a los interesados.

POLÍTICA DE COMPRAS

- Todas las adquisiciones de NOVO CONTROL deben realizarse a través del departamento de compras.
- Todas las adquisiciones de productos, servicios, material y equipo deben cumplir con las especificaciones de nuestro catálogo:
- Al incorporar nuevos productos, servicios, material y equipo, las especificaciones deberán ser aprobadas por el comité de compras
- Se mantendrá una comunicación permanente con nuestros proveedores
- Se realizarán evaluaciones permanentes a nuestros proveedores

Está prohibido que los empleados acepten obsequios o gratificaciones.

- Las compras de maquinaria o equipo serán autorizadas por el comité de compras.
- Se procurará siempre obtener las mejores condiciones en cuanto a la sostenibilidad, calidad, precios, plazos de entrega, formas de pago de las adquisiciones de productos y servicios.
- Tener previsión del presupuesto necesario para llevar a cabo las compras, así como no pasarse en el presupuesto anual que se haya acordado.

GRUPOS DE INTERES

DESCRIPCIÓN

Para NOVO CONTROL, es esencial mantener una comunicación bidireccional con todos y cada uno de nuestros grupos de interés, con el fin de identificar las expectativas e inquietudes de cada uno de ellos y para que conozcan nuestro desempeño económico, social y ambiental.

El objetivo final es tenerles en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

Consideramos grupos de interés a todas aquellas personas, empresas o colectivos sobre los que, de alguna manera, podemos ejercer influencia en sus resultados o pueden verse afectados por nuestras acciones y decisiones.

Para determinar quiénes son, se realiza un proceso de análisis tanto interno como externo, teniendo en cuenta los principios de desempeño, relevancia y capacidad de respuesta.

Para NOVO CONTROL, sus grupos de interés principales son:

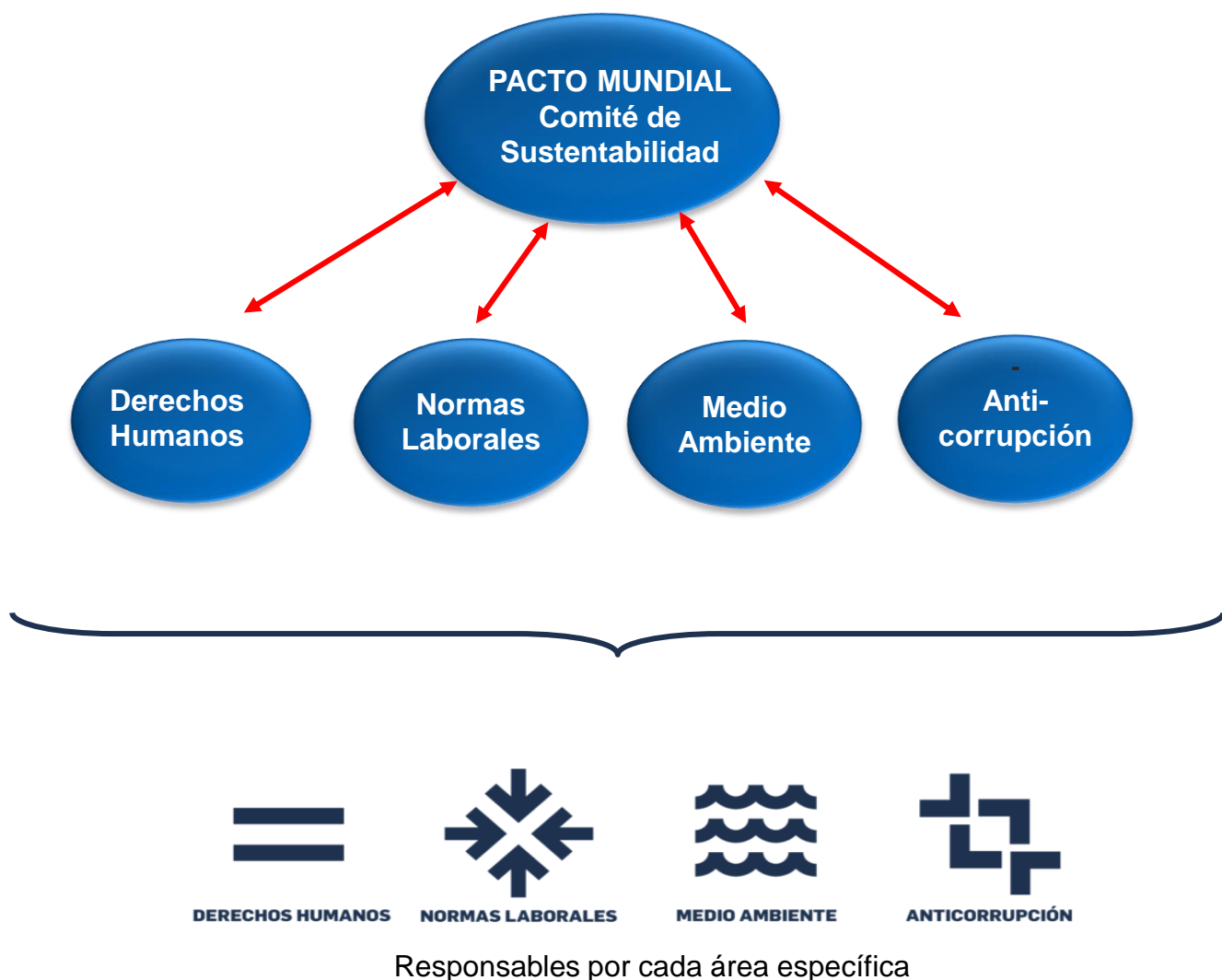
- ✓ Clientes
- ✓ Colaboradores
- ✓ Proveedores
- ✓ Socios

Dentro de las expectativas de cada uno de nuestros grupos de interés consideramos el siguiente análisis enmarcado en el respeto ético y cumplimiento de la legislación vigente.



GRUPO DE INTERES	EXPECTATIVAS GRUPO de INTERES	EXPECTATIVAS NOVO CONTROL
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento contractual plazos y tiempos, normativas internas, exigencias de documentación, protocolos, índices de calidad y de seguridad. • Adaptación a la situación de pandemia en cuanto a niveles de servicio, seguridad informática y flexibilidad en cuanto a estrategias de cobro. • Adaptación y cumplimiento con los requerimientos del servicio y sus resultados. • Cumplimiento de objetivos de recuperación. • Efectividad. • Cumplimiento de calendarios (lectura y entrega). • Cumplimiento de controles y protocolos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo y constante retroalimentación entre cliente y proveedor ante los cambios constantes del entorno. • Cumplimiento contractual • Relación comercial profesional • Negociación justa de tarifas, efectividades y cumplimiento con lo pactado. • Gestión eficaz de las situaciones del día a día. • Resolución rápida y efectiva de las incidencias. • Negociación de condiciones para adaptarse a la situación de pandemia. • Confidencialidad
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener su puesto de trabajo. • Desde el teletrabajo mantener el cumplimiento de condiciones laborales y legales, la normativa laboral • Condiciones laborales éticas • Mantener el equilibrio en la gestión ante la crisis social generada por la pandemia y los requerimientos de los clientes. • Mantener la buena imagen y reputación de NOVO CONTROL. • Atender y gestionar los recursos humanos internos intentando proteger tanto sus puestos de trabajo como el aspecto sanitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar con ética profesional sus funciones y responsabilidades encomendadas en sus registros laborales. • Adaptación a las condiciones extraordinarias por la situación de la pandemia. • Mantener y conservar sus calificaciones y certificaciones como personal experto. • Acceso a actividades, cursos, conferencias que puedan ser de interés para NOVO CONTROL. • Confidencialidad
Proveedores - Subcontratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento con lo establecido contractualmente. • Comunicación más asertiva para programación de pedidos. • Cumplimiento de pagos según negociaciones. • Renegociación en caso de ser necesario. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de una alta gama de productos de calidad • Ofrecer una acertada capacidad de respuesta • Mantener procesos de compra ágiles y eficientes • Controlar eficientemente los canales de suministro • Honrar compromisos de sostenibilidad cumpliendo con los más altos estándares medioambientales, de salubridad y seguridad. • Ofrecer precios competitivos • Ofrecer un excelente servicio de preventa y postventa • Confidencialidad. •
Socios	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el equilibrio en la gestión ante la crisis social generada por la pandemia y los requerimientos de los clientes. • Mantener la buena imagen y reputación de NOVO CONTROL. • Ética en la gestión. • Atender y gestionar los recursos humanos internos intentando proteger tanto sus puestos de trabajo como el aspecto sanitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral, disciplina en el teletrabajo. • Cumplir con los estándares de servicio y mantener la productividad durante el confinamiento. • Directrices que permitan al equipo trabajar dentro de un ambiente profesional, de respeto y buenas prácticas. • Proveer un entorno y recursos adecuados para el desarrollo de la gestión.

Integración del Comité de Responsabilidad Ambiental, Social y de Sostenibilidad (CRASS)



Principales Funciones del Comité CRASS

Derechos Humanos

- 1).- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- 2).- No ser cómplice de los abusos de los derechos humanos

Representante:

Estándares Laborales

- 3).- Respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- 4).- Eliminar el trabajo forzoso y bajo coacción.
- 5).- Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- 6).- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Representante:

Medio Ambiente

- 7).- Apoyar los métodos preventivos frente a problemas ambientales
- 8).- Promover mayor responsabilidad ambiental
- 9).- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Representante:

Anti-corrupción

- 10).- Idea debe trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Representante:

Reglas Operativas del Comité de Pacto Mundial PNUD- ONU

PRINCIPIOS

Certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad

INTEGRACIÓN

Personal con poder de decisiones y responsabilidad directiva

ESTRUCTURA

Un presidente, un Vicepresidente, Vocales e invitados



ENFOQUE BASADO EN PROCESOS

Los procesos necesarios para la elaboración de los productos o la prestación de servicios, se adquiere una visión más clara de las tareas y actividades que realmente son necesarias y de la forma en la que interactúan unas con otras. Esta perspectiva permite comprender mejor los procesos y alcanzar, de manera progresiva, resultados más eficientes.

Es necesario desmenuzar los procesos y valorar las actividades tanto de manera individual como en su conjunto, para conocer y determinar los elementos de entrada y salida, la interacción entre procesos, los recursos necesarios, los posibles riesgos o las oportunidades de mejora,

Desarrollar la mejora de los procesos, se requiere una serie de pasos que faciliten el continuo perfeccionamiento de las tareas y actividades que componen los procesos. Uno de los modelos más eficaces para desarrollar este sistema de mejora continua es el Círculo de Deming o Ciclo PDCA (PHVA en español).

1. Identificar y secuenciar cada uno de los procesos.

La adopción de este enfoque comprende las siguientes fases:

1. Identificar y secuenciar cada uno de los procesos.
2. Describir los procesos y documentarlos.
3. Controlar, seguir y medir los procesos y los resultados obtenidos.
4. Mejorar los procesos de manera continua.

La información es a través de una representación gráfica, un Mapa de procesos, a través del que se reflejan los procesos que constituyen el sistema de gestión y las interacciones existentes entre las actividades y procesos.

Para correcta implementación, mantenimiento y mejora de los procesos, la Alta Dirección debe asignar un responsable para cada proceso y definir el papel que tendrá cada persona, de manera individual.

2. Describir y documentar los procesos.

La mejora continua de los procesos sólo es posible si se conoce cómo se desarrollan las actividades que componen los procesos, son los procedimientos. La información recogida se plasma de manera escrita o gráfica, a través de diagramas de flujo.

3. Seguir y medir los procesos y los resultados obtenidos.

Una vez descritos los procesos y determinados los indicadores y riesgos, es necesario realizar un seguimiento y control continuo y verificar su eficacia y eficiencia.

Gracias al seguimiento y control de los procesos, es posible obtener información relevante que permita determinar posibles mejoras.

4. Mejorar los procesos de manera continua.

En la fase anterior se analizaban y valoraban los procesos y sus resultados. Se puede diferenciar tres tipos de niveles de madurez, en función de la valoración ejecutada:

- Nivel básico, que se caracteriza por una mínima y sectorial adopción de procesos en la empresa.
- Nivel avanzado, en el que existen procesos ya implementados en la empresa.
- Nivel experto, cuando la gestión por procesos está bastante integrada en la entidad.

Cómo gestionar riesgos y oportunidades dentro de la gestión por procesos,

La gestión de riesgos y oportunidades constituye uno de los elementos clave en la gestión por procesos. Ningún proceso está exento de riesgo, por eso, las organizaciones deben identificar estas amenazas y oportunidades y determinar las medidas necesarias para su control.

Cualquier gestión eficaz de riesgos debe basarse en la identificación, análisis y el tratamiento de los riesgos, con el fin de aumentar las probabilidades de éxito empresarial.

• La identificación de Riesgo y Oportunidades.

El éxito de la gestión de riesgos depende, en parte, de una eficaz identificación de las amenazas que ponen en peligro las acciones que constituyen los procesos o las oportunidades que se deben aprovechar.

• El análisis de los Riesgos.

Toda gestión de riesgo eficaz debe estimar el grado, magnitud o intensidad del riesgo. Este análisis se realiza con respecto a dos variables, la probabilidad de que se produzca y la gravedad del impacto o consecuencias que pueda suponer.

• **La Administración del Riesgo.** Hace referencia a las medidas que se van a adoptar para prevenir su aparición, transformarlo o para actuar en caso de que se materialice.

SISTEMA DE GESTIÓN SOSTENIBLE

Está dirigido a la mejora del desempeño ambiental, social y económico, esto es a la mejora de su desempeño en sostenibilidad.

Desarrollamos, llevamos a la práctica y damos a conocer nuestro modelo de Gestión Sostenible, permite que se integre la responsabilidad social a todos nuestros grupos de interés, contribuyendo al desarrollo sostenible.

Si bien existen normas reconocidas para la gestión ambiental (ISO 14001), la gestión de la calidad (ISO 9001) y la elaboración de informes de sostenibilidad (GRI), no existe ninguna norma reconocida internacionalmente para la gestión de la sostenibilidad. En NOVO CONTROL, diseñamos nuestro sistema tomando como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos humanos; sin embargo, no existe ningún marco que se haya establecido como la norma principal.

Maapeo del marco de nuestro Sistema de Gestión



En NOVO CONTROL, diseñamos nuestro sistema tomando como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos humanos; sin embargo, no existe ningún marco que se haya establecido como la norma principal.

Estructura del Sistema de Gestión de la sostenibilidad

Area	Los elementos más relevantes para un sistema de gestión de la sostenibilidad	
Políticas	<ul style="list-style-type: none">• Política• Código de Conducta	
Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidades de la junta directiva• Responsabilidades de la alta dirección	<ul style="list-style-type: none">• Oficial de sostenibilidad• Departamento de sostenibilidad
Procesos	<ul style="list-style-type: none">• Integración en los procesos empresariales• Sistemas para asegurar el cumplimiento	
Mejora continua	<ul style="list-style-type: none">• Metas y medidas (Seguimiento del progreso)• Monitoreo, indicadores y evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Gestión de riesgos ambientales, sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).• Mecanismos de gobernanza• Capacitación
Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo y compromiso• Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none">• Diálogo con los grupos de interés• Informes de sostenibilidad
Tareas preparatorias	<ul style="list-style-type: none">• Determinación de los aspectos relevantes• Determinación del alcance del sistema de gestión	

Características de un Sistema de Gestión Sostenible

Entre las principales características del sistema de gestión sostenible podemos destacar:

- **Proceso de mejora continua.** El modelo del sistema de gestión sostenible que se ha implementado sigue un modelo de gestión “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (ciclo PHVA) y es un proceso de mejora continua.
- **Compromiso y liderazgo de la dirección.** El ciclo PHVA es un proceso constante e iterativo que permite que una organización desarrolle e implemente su Política de Sostenibilidad con base en el liderazgo y el compromiso de la alta dirección con el sistema de gestión sostenible. Poner en marcha un SGS es un esfuerzo conjunto de la organización que debe integrarse en la forma de trabajar de la misma, por lo que necesita apoyo al máximo nivel.
- **Participación y comunicación.** Todo el proceso de puesta en marcha del sistema de gestión sostenible debe realizarse de forma participativa y favoreciendo la comunicación con las partes interesadas.
- **Transparencia y divulgación pública.** Esto se garantiza mediante la publicación del informe de sostenibilidad.
- **Cumplimiento de la legislación vigente.** Se debe asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en los ámbitos de sostenibilidad e ir más allá con la adopción de compromisos voluntarios.

Mejoras ambientales:

- disminución de la contaminación;
- disminución de la producción de residuos;
- disminución del consumo de energía;
- sustitución de energía fósil por energías renovables;
- ahorro y optimización de la gestión del agua;
- mejora en la gestión de residuos;
- empleo de productos de limpieza biodegradables;
- plantación de árboles como sumideros de CO₂

Mejoras sociales:

- incremento del número de horas de formación de la plantilla;
- mejora en la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla;
- mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral;
- contribución a programas sociales del municipio;
- guarderías para hijos e hijas de miembros de la organización;
- promover la contratación de personas de grupos con mayor índice de desempleo, tales como discapacitados, mujeres o personas mayores

Mejoras económicas basadas en la sostenibilidad:

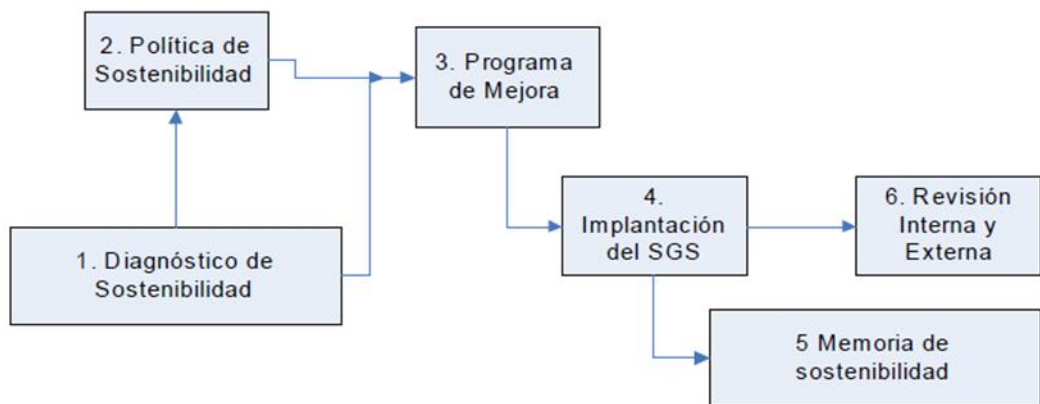
- disminución de gastos debido al ahorro y la eficiencia energética;
- disminución de gastos debido al ahorro y optimización de la gestión del agua;
- ahorro de costes de producción por optimización del uso de materias primas y recursos naturales;
- aumento de la productividad gracias a una mayor motivación y formación de trabajadores y trabajadoras.



Implementación del sistema de gestión integral

El proceso de implementación del sistema de gestión sostenible como se lleva a cabo siguiendo los seis pasos que se enumeran:

1. Diagnóstico de sostenibilidad
2. Política de sostenibilidad
3. Programa de mejora
4. Implantación del SGS
5. Memoria de sostenibilidad
6. Revisión interna y externa



Paso 1. Diagnóstico de sostenibilidad

El primer paso en la implementación del sistema de gestión consiste en llevar a cabo un diagnóstico de sostenibilidad para poder conocer con exactitud el estado inicial de la organización en cuanto a aspectos ambientales, sociales y económicos.

Esta labor incluye una revisión sistemática y exhaustiva de las actividades, productos y servicios de la organización que tienen (o pueden tener) impactos ambientales, sociales y económicos internos y externos.

Paso 2. Política de Sostenibilidad: compromiso de la organización

El segundo paso en la implementación del sistema de gestión sostenible es la elaboración y aprobación de la Política de Sostenibilidad, que es un documento público, que describe los compromisos ambientales, sociales y económicos de la organización.

Paso 3. Programa de Mejora

El Programa de Mejora detalla los objetivos y metas establecidos para mejorar los impactos de sostenibilidad de la organización. El Programa de Mejora se elabora en base al Diagnóstico de Sostenibilidad previo, el análisis de aspectos ambientales, sociales y económicos significativos así como la Política de Sostenibilidad.

Paso 4. Implantación del SGS

Después de llevar a cabo el diagnóstico y elaborar la Política de Sostenibilidad y el Programa de Mejora el siguiente paso es la implantación del sistema de gestión sostenible. Este sistema tiene seis componentes específicos detallados a continuación.

1 Estructura y responsabilidades.

Parte fundamental de la implantación del sistema de gestión sostenible es la definición y documentación de la estructura y responsabilidades que regulan el funcionamiento del sistema de gestión.

2 Formación, sensibilización e implicación de los trabajadores.

Es prioritario formar y sensibilizar a los empleados de la organización acerca del sistema de gestión, sus objetivos y correcto funcionamiento ya que la actividad de cualquier empleado dentro de la organización tiene unos impactos ambientales, sociales y económicos. Se pueden organizar sesiones de formación para fomentar la concienciación de los trabajadores y colaboradores acerca de los riesgos y aspectos críticos que podrían derivarse de actividades, productos y/o servicios específicos de la organización, y de las consecuencias que podrían surgir en caso de ocasionales desviaciones o accidentes.

3 Comunicación.

El sistema de gestión sostenible debe contemplar mecanismos de comunicación interna y externa que fomenten la implicación y la participación activa de los distintos grupos de interés en la puesta en marcha y seguimiento del sistema de gestión sostenible. Para ello deben de crearse canales de comunicación específicos, efectivos y eficientes.

Es importante comunicar a las partes interesadas la adopción de medidas de mejora del desempeño en sostenibilidad y mostrar los resultados conseguidos, esto puede beneficiar la confianza en la organización y su reputación.

4 Gestión de la documentación del Sistema de Gestión Sostenible.

La implantación de un sistema de gestión sostenible requiere de la elaboración de un sistema o mecanismo para mantener al día en papel o en formato electrónico toda la información relacionada con el sistema, con el objetivo de:

- Describir los elementos básicos del sistema y su interrelación.
- Orientar sobre la documentación de referencia

Para asegurar el correcto funcionamiento del sistema de gestión sostenible resulta útil definir un mapa de procesos centrales de la organización, que identifique los procesos estratégicos, operativos y de apoyo.

Será necesario definir el conjunto de procedimientos necesarios para cubrir los requisitos del sistema.

5 Control operacional.

Para que el sistema de gestión sea efectivo, se debe pasar a la acción: es necesario regular las actividades que generan aspectos ambientales, sociales y económicos con el fin de reducir los impactos negativos y potenciar los impactos positivos de la organización.

Se debe asimismo identificar y planificar las funciones, actividades y procesos que afectan la sostenibilidad con el objeto de asegurar que dichas actividades se desarrollan en condiciones controladas. Para ello será útil disponer de los procedimientos y documentos necesarios que definan y describan detalladamente las responsabilidades y los pasos a seguir para llevar a cabo las actividades y tareas requeridas.

6 Planes de emergencia y capacidad de respuesta. Se deberán elaborar, los necesarios

Planes de emergencia para detallar los pasos a seguir en caso de accidentes e incidentes que pueden deteriorar el medio ambiente y la seguridad y salud de los trabajadores.

Paso 5. Declaración ambiental y Memoria de Sostenibilidad

La implementación del sistema de gestión la elaboración y publicación de los documentos que expongan el comportamiento de la organización según una serie de criterios ambientales, sociales y económicos.

La información clave sobre los indicadores de sostenibilidad de NOVO CONTROL: los sociales, los económicos y los ambientales se deberá recoger en la Memoria o Informe de Sostenibilidad.

- 1) la transparencia informativa;
- 2) la comunicación / diálogo con los grupos de interés; y
- 3) la medición y seguimiento de indicadores clave.

Paso 6. Revisión Interna y Externa

En la implementación del sistema de gestión se debe llevar a cabo una revisión interna y externa exhaustiva para comprobar el correcto funcionamiento del sistema.

Este proceso de revisión se lleva a cabo en las tres etapas que se describen a continuación.

1 Auditoría Interna.

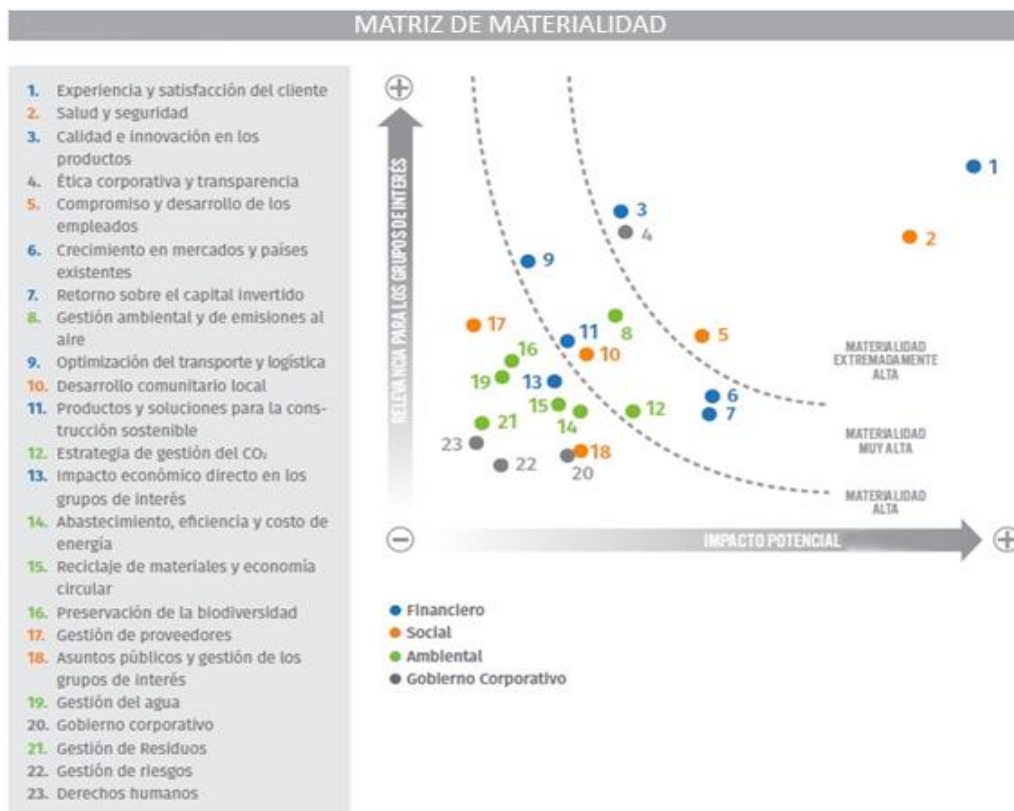
Esta auditoría, de carácter interno, sirve para detectar a tiempo cualquier funcionamiento no óptimo del sistema de gestión sostenible. Los resultados de esta auditoría interna deben servir para realizar con posterioridad las mejoras pertinentes.

2 Revisión por la Dirección.

Durante esta fase, la alta dirección de la organización lleva a cabo la revisión del sistema de gestión sostenible de la organización para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continua. En estas revisiones se debe incluir la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión sostenible, incluyendo la política y el programa de mejora.



MATERIALIDAD



Ante un futuro económico incierto, vivimos tiempos en los que la revolución digital, el cambio climático, las pandemias y lo impredecible frente a la salud, pone de manifiesto la importancia de la sostenibilidad y los temas ambientales, no solo para las personas y para los gobiernos. Es un reto para las empresas de los sectores público y privado.

En ese sentido, actualmente la **sostenibilidad corporativa** no trata solo de un área o dependencia dentro de la organización que se encarga de temas ambientales y sociales; hoy, en el entorno organizacional, se entiende

Como parte del direccionamiento estratégico, un frente de actuación integral y una línea de inversión para el futuro.

1. Incluir criterios ambientales y sociales en el análisis de riesgos
2. Medir y gestionar la huella de carbono de su organización
3. Evaluar, certificar proveedores responsables, establece una relación más estrecha con sus grupos de interés, los que ayuda a reducir impactos y gestionar riesgo

Cada día vez es más importante la necesidad de que las organizaciones hagan sus procesos más sostenibles, promoviendo la transformación de una economía focalizada en el volumen, a una centrada en la lucha contra las desigualdades sociales y los impactos ambientales. Esto implica, necesariamente, analizar el comportamiento de la cadena de abastecimiento.

La crisis económica y ambiental que hoy vive la humanidad, ha intensificado la necesidad de incluir la sostenibilidad en el centro de los negocios y en toda la cadena de suministros.

Acompañar e implementar planes orientados hacia buenas prácticas medioambientales y sociales en las organizaciones, forman parte de la cadena de abastecimiento, impactando positivamente sus indicadores de sostenibilidad.

El valor compartido consiste en que las empresas identifiquen oportunidades en las que puedan compartir beneficios con otras empresas, que puedan favorecer a todas las partes interesadas y que generen progreso social.

Durante esta etapa, es posible, seleccionar materiales ecológicos, simplificar las intermediaciones, determinar **ciclos de vida sostenibles** e implementar estrategias de **economía circular**.

El valor compartido consiste en que las empresas identifiquen oportunidades en las que puedan compartir beneficios con otras empresas, que puedan favorecer a todas las partes interesadas y que generen progreso social.

Gran parte de los impactos que genera un producto o servicio se pueden evitar o disminuir en el momento de su creación o diseño.

Un talento consciente es un talento sostenible

Un talento más consciente significa menos impactos y también una oportunidad de alinear a muchas personas con proyectos que aporten a un mejor entorno.

Por eso, gestionar variables sostenibles contando con el talento de las organizaciones, (pasando por procesos como la selección, desarrollo, entrenamiento y formación de las personas y equipos de trabajo), puede no solo aportar en el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad corporativa, si no que a generar mayor conciencia que inspire y sensibilice a nuevas personas.

Este modelo se basa en nuevos desarrollos que buscan ofrecer bienes y servicios que provienen, especialmente, de la eficiencia en el manejo de recursos para mantener durante el mayor tiempo posible los materiales dentro del ciclo reduciendo al mínimo la generación de desechos, lo que hace que esta práctica se relacione directamente con la sostenibilidad y el cumplimiento de los



INTEGRACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y EN LA RENDICIÓN DE INFORMES

El contenido de la Guía INTEGRANDO LOS ODS EN LOS INFORMES CORPORATIVOS, GUÍA PRÁCTICA, se realizó de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Marco para la Elaboración de Informes Global Reporting Initiative (GRI). La publicación describe un proceso de «priorización fundamentada» diseñado para ayudar a las empresas a identificar y priorizar sus metas en materia de ODS, tomar medidas e informar sobre su progreso.

Este enfoque ayuda a las empresas a integrar los ODS en los programas existentes de elaboración de informes sobre responsabilidad y sostenibilidad corporativa.

La Agenda 2030 es un plan de acción mundial sobre el futuro del planeta. Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 junto con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata, nada menos que acabar con el hambre y la pobreza extrema en el mundo, poner límites al cambio climático y preservar los recursos naturales.

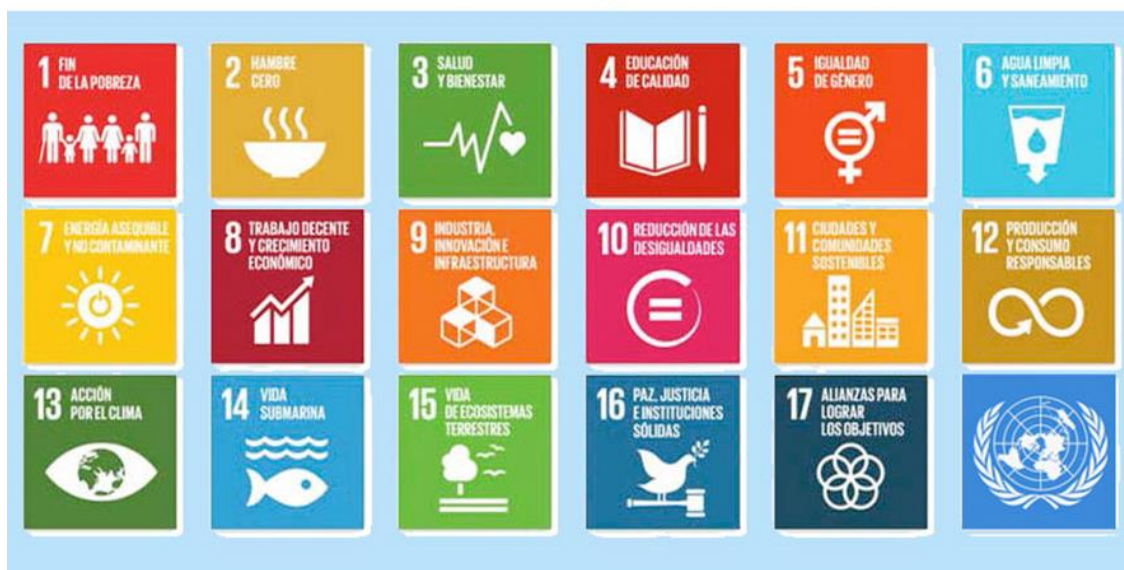
Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y los 169 sub objetivos (metas), tienen en cuenta factores ecológicos, económicos y sociales.

Las empresas no pueden prosperar en un mundo donde existe pobreza, desigualdad, inestabilidad y estrés ambiental, y por ello resulta de vital importancia garantizar el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

La elaboración de informes no supone el inicio ni el final de la estrategia e Implementación de la sostenibilidad de una empresa, sino que se trata más bien de una herramienta estratégica que:

- involucra a las partes interesadas;
- apoya los procesos de toma de decisiones sostenibles en todos los niveles dentro de una empresa;
- da forma a la estrategia de negocio;
- guía la innovación y fomenta el desempeño y la creación de valor;
- atrae las inversiones.

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Los ODS están adquiriendo una importancia cada vez mayor también para los inversores, ya que gracias a ellos se «dan a conocer los problemas medioambientales, sociales y económicos más apremiantes en el mundo y, en consecuencia, actúan como una lista definitiva de los criterios esenciales en materia de ESG (ambientales, sociales y de gobernanza empresarial).

La Guía Práctica no crea un nuevo marco para la elaboración de informes. En lugar de ello describe un proceso consistente en tres pasos para integrar los ODS en los procesos corporativos y de elaboración de informes ya existentes.

Pasos

El paso 1 aborda el proceso de priorización de impactos y la identificación de los ODS para que una empresa adopte una participación activa y elabore informes sobre ello.

Definir las metas prioritarias de los ODS.

1. Comprender los ODS y sus metas
 - 1.2 Realizar una priorización fundamentada en las metas de los ODS
 - 1.3 Definir el contenido del informe en relación con los ODS

El paso 2 analiza cómo establecer los objetivos de la empresa, seleccionar los contenidos y analizar el desempeño.

Medir y analizar

2.1 Establecer los objetivos de la empresa

2.2 Seleccionar los indicadores apropiados

2.3 Recopilar y analizar los datos

El paso 3 ofrece consejos y directrices para elaborar informes y mejorar el desempeño en materia de ODS. Estos pasos no tienen por qué ser necesariamente secuenciales; pueden adaptarse a las circunstancias específicas.

Informar, integrar e implementar el cambio

3.1 Considerar las características generales de las buenas prácticas al elaborar informes sobre los ODS

3.2 Considerar las necesidades de información de los usuarios de los datos

3.3 Informar e implementar el cambio



Los proyectos pueden llegar a influir en hasta 15 de los 17 ODS

Existen 6 temas especialmente relevantes:

■ - Salud y bienestar ODS 3

Las construcciones sostenibles crean espacios habitables en el interior y el exterior, poniendo el foco en las personas, su salud y su bienestar de principio a fin.

■ - Energía asequible y no contaminante ODS 7

La construcción sostenible promueve el uso eficiente y la autoproducción de energía renovable en edificios y distritos urbanos, contribuyendo así a la transición hacia la energía verde.

■ - Ciudades y comunidades sostenibles ODS 11

La construcción sostenible crea distritos urbanos habitables y que ayudan a fomentar el desarrollo urbano sostenible, inclusivo y seguro en armonía con el medio ambiente.

■ - Producción y consumo responsables ODS 12

La construcción sostenible apoya los principios de la ecoeficiencia y la economía circular mediante la elección de materiales y servicios adecuados, apoyando el uso responsable de los recursos finitos del planeta.

■ - Acción por el clima ODS 13

La construcción sostenible se basa en el objetivo de conseguir edificios y distritos urbanos neutros desde el punto de vista climático, que además deben ser resilientes y resistentes, y contribuir activamente a la protección del clima.

Solo conseguiremos transformar los edificios si actuamos juntos y unimos nuestras fuerzas. Por tanto, este último objetivo tiene una importancia clave en el ámbito de la construcción.

■ Alianzas para lograr los objetivos ODS 17

La construcción sostenible se centra en la planificación integrada que involucra a todas las partes interesadas que participan en la construcción, basándose en una comunicación transparente y promoviendo así una toma de decisiones participativas en el espíritu de las comunidades inclusivas.

Objetivos de Desarrollo Sostenible que tienen influencia importante en los Sectores de la Construcción y Metal-Mecánica

La construcción sostenible crea puestos de trabajo locales, reduce el riesgo al ofrecer seguridad en la planificación y herramientas de garantía de calidad, minimiza los desembolsos de explotación y los costes de seguimiento, y promueve la vivienda asequible para todos. **ODS 1**

Construir de forma sostenible fomenta la concientización sobre el desarrollo sostenible en el sector, gracias a personas bien formadas, a la comunicación con todas las partes implicadas y a los resultados sostenibles. **ODS4**

Construir de forma sostenible se esfuerza por hacer un uso eficiente y responsable del agua y el funcionamiento para avanzar en la gestión sostenible del agua y mitigar su escasez. **ODS 6**

Construir de forma sostenible requiere transparencia en la creación de valor y en la cadena de suministro, basando todas las decisiones en el entendimiento fundamental de que es posible un negocio sostenible en armonía con las personas y el medioambiente. **ODS 8**

La construcción sostenible deja espacio para la innovación y el desarrollo continuo en el proceso de planificación. Conseguir una infraestructura de movilidad y energía sostenible tanto dentro de los distritos urbanos como fuera de ellos, fomentando el acceso abierto a todos los residentes **ODS 9**

La construcción sostenible tiene como objetivo hacer que el entorno construido, incluidas las instalaciones clave y las infraestructuras de transporte, sea totalmente accesible para todos, contribuyendo así a minimizar las desigualdades. **ODS 10**

La construcción sostenible fomenta la transparencia y el uso selectivo de las materias primas para minimizar el impacto ambiental, salvaguardar la biodiversidad y proteger las especies y el suelo. **ODS 14**

La construcción sostenible fomenta la transparencia y el uso selectivo de las materias primas para evitar impactos ambientales problemáticos como la sobre fertilización de las vías fluviales y la acidificación de los océanos. **ODS 15**

La construcción sostenible se centra en la planificación integrada que involucra a todas las partes interesadas que participan en la construcción, basándose en una comunicación transparente y promoviendo así una toma de decisiones participativas en el espíritu de las comunidades inclusivas. **ODS 16**



Metas para 2022



NOVO CONTROL está iniciando la implementación de ODS en sus Sectores de influencia, Construcción y Metal- Mecánica,

ODS 12.2 Utilización de recursos naturales: gestión sostenible y uso eficiente de recursos naturales

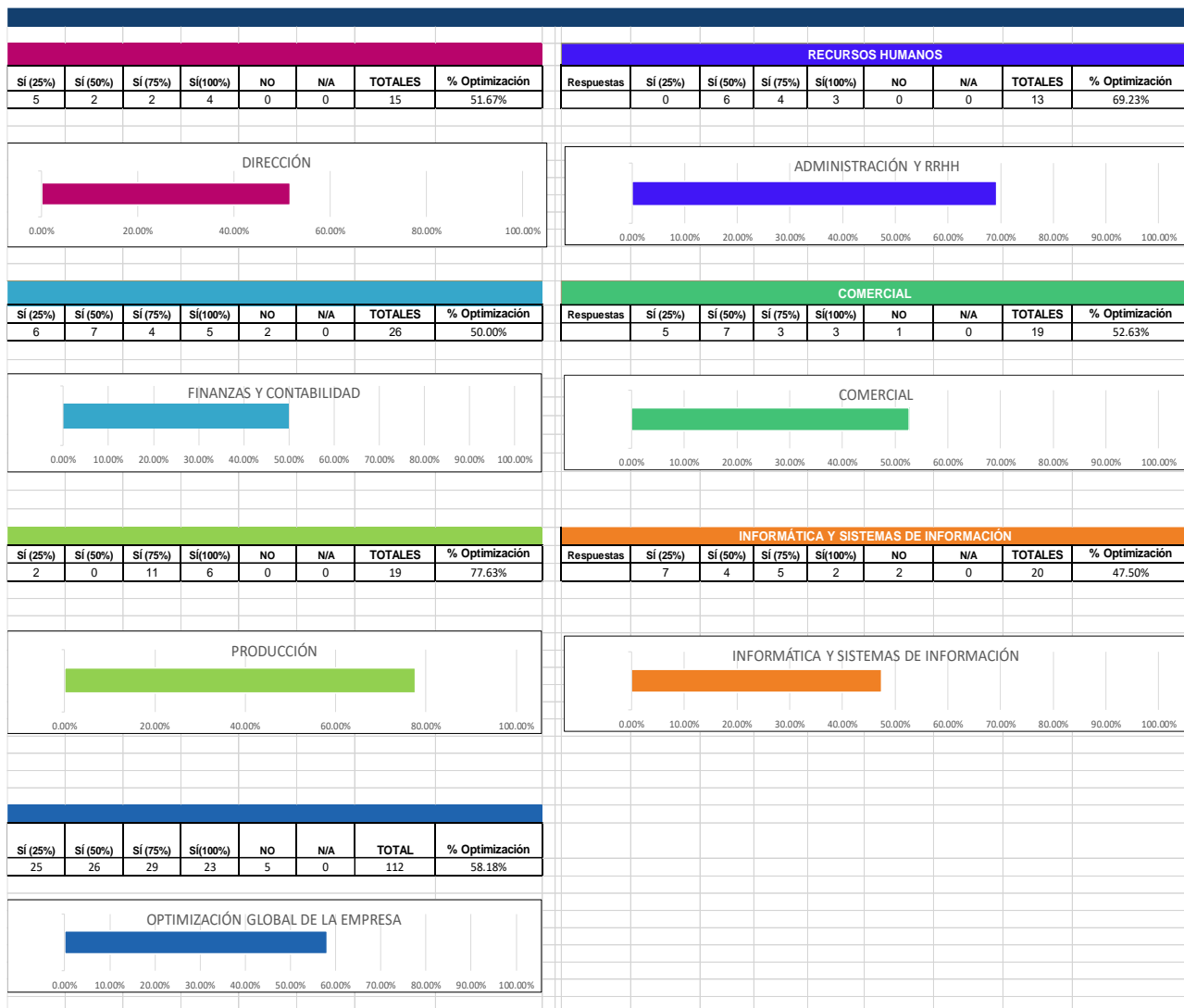
ODS 12.4 Gestión ambientalmente racional de productos químicos,

ODS 12.5 Reducción y prevención de residuos,

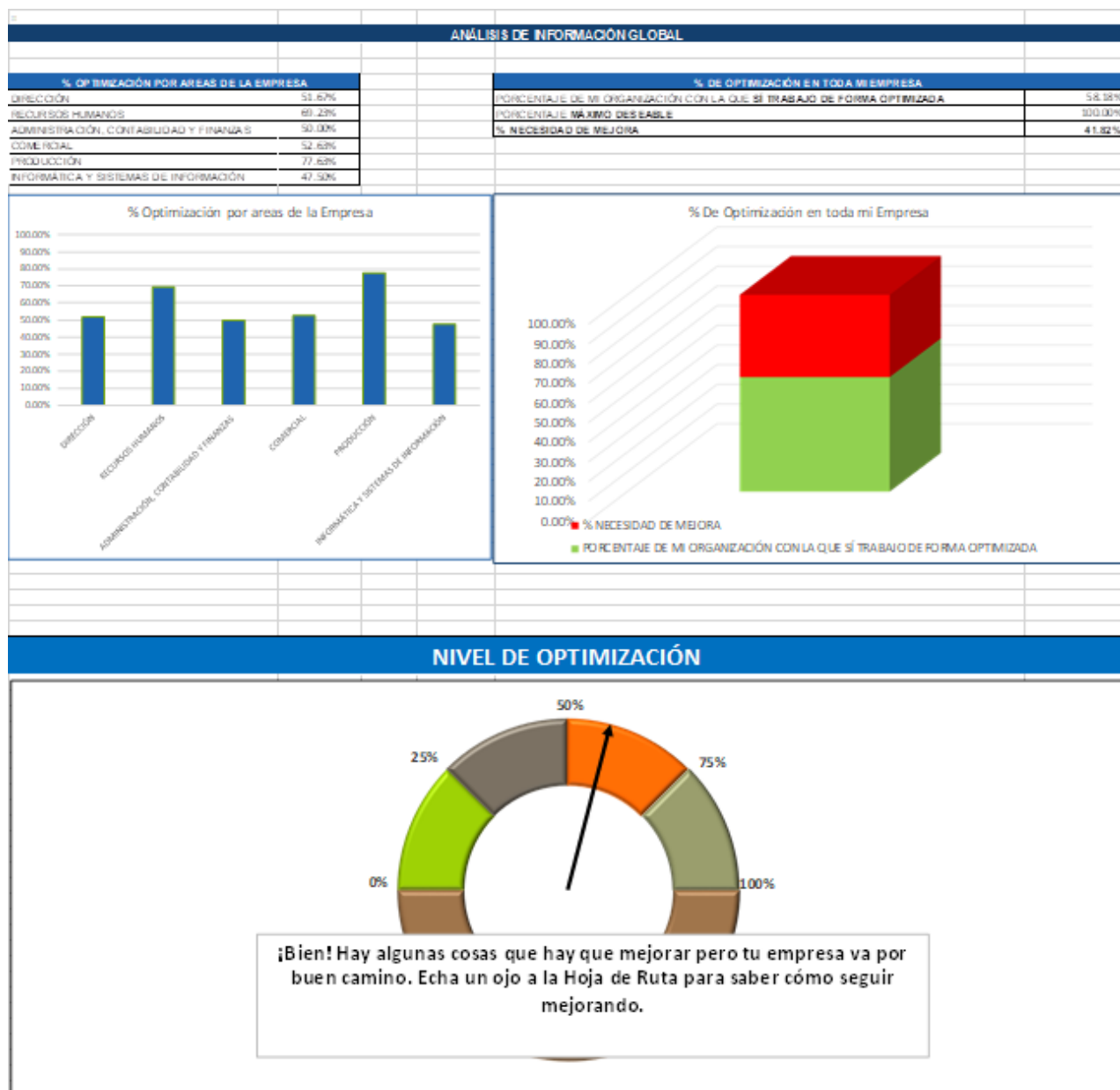
ODS 12.6 Informes de sostenibilidad,

ODS 12.8 Concientización.

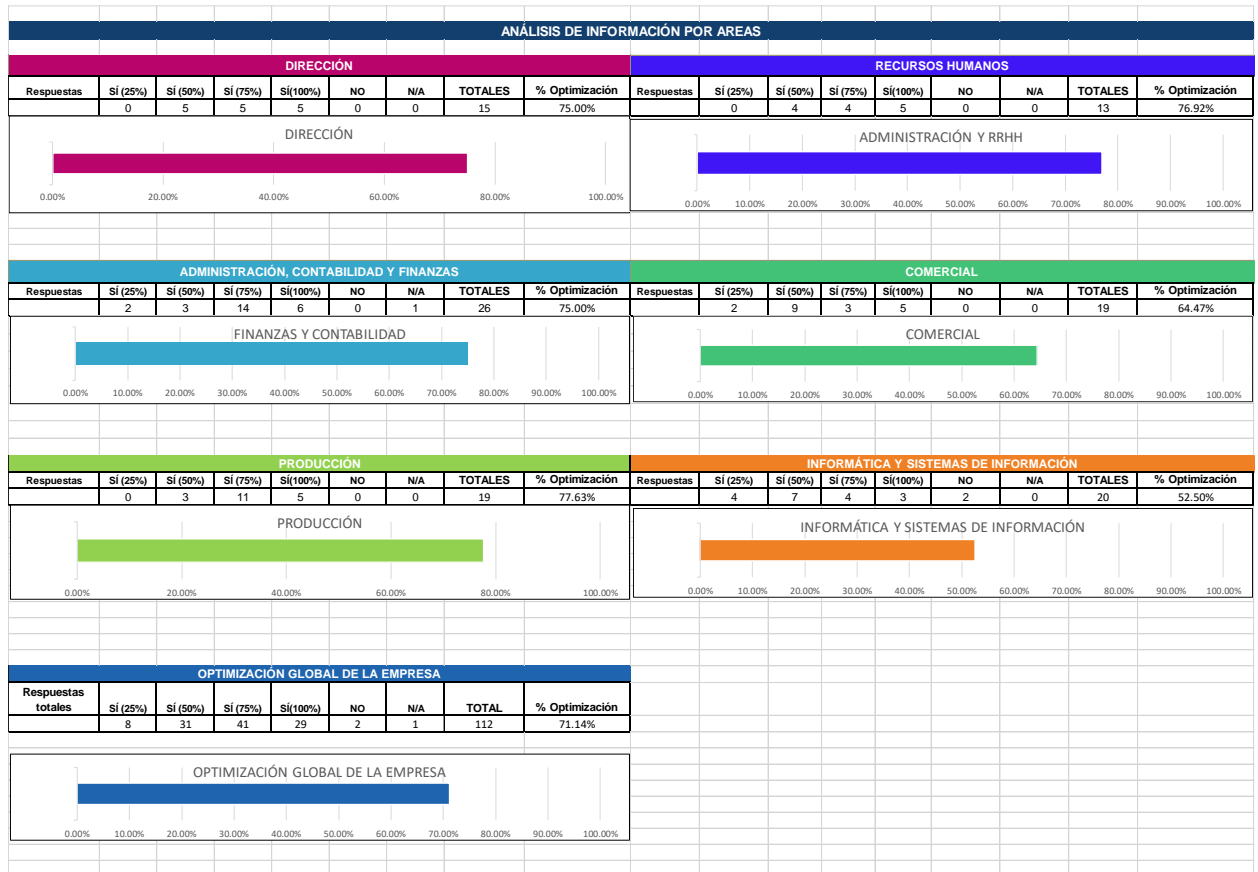
Medición de los Indicadores y Resultados del Test Empresarial de NOVO CONTROL a septiembre de 2020



Medición de los Indicadores y Resultados del Test Empresarial de NOVO CONTROL a septiembre de 2020

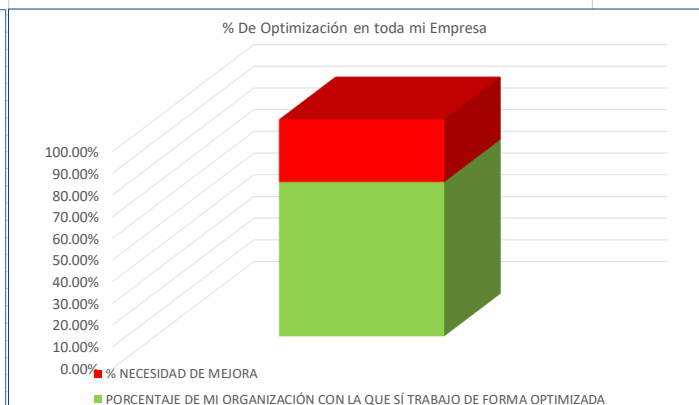


Medición de los Indicadores y Resultados del Test Empresarial de NOVO CONTROL a DICIEMBRE 2021

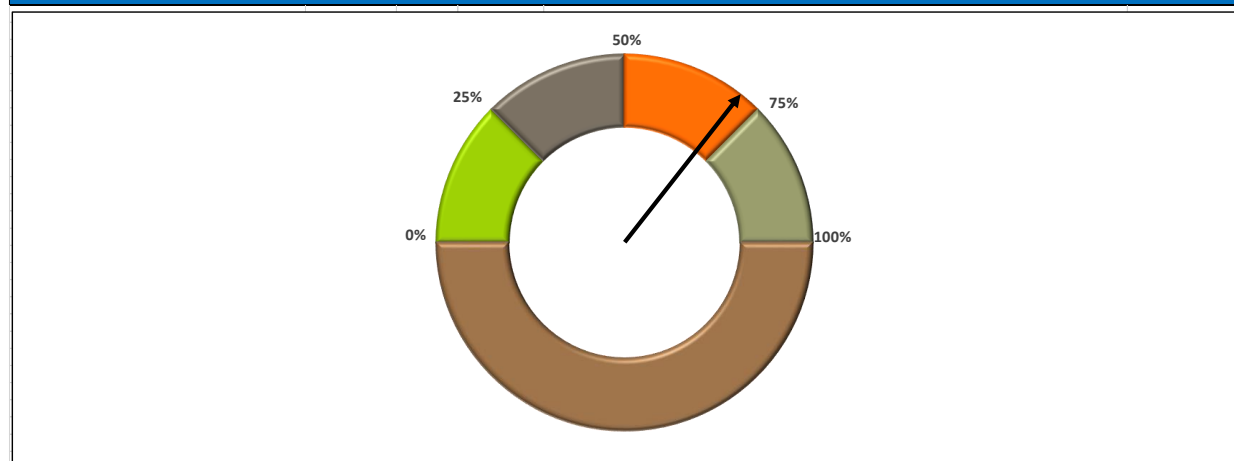


Medición de los Indicadores y Resultados del Test Empresarial de NOVO CONTROL a DICIEMBRE 2021

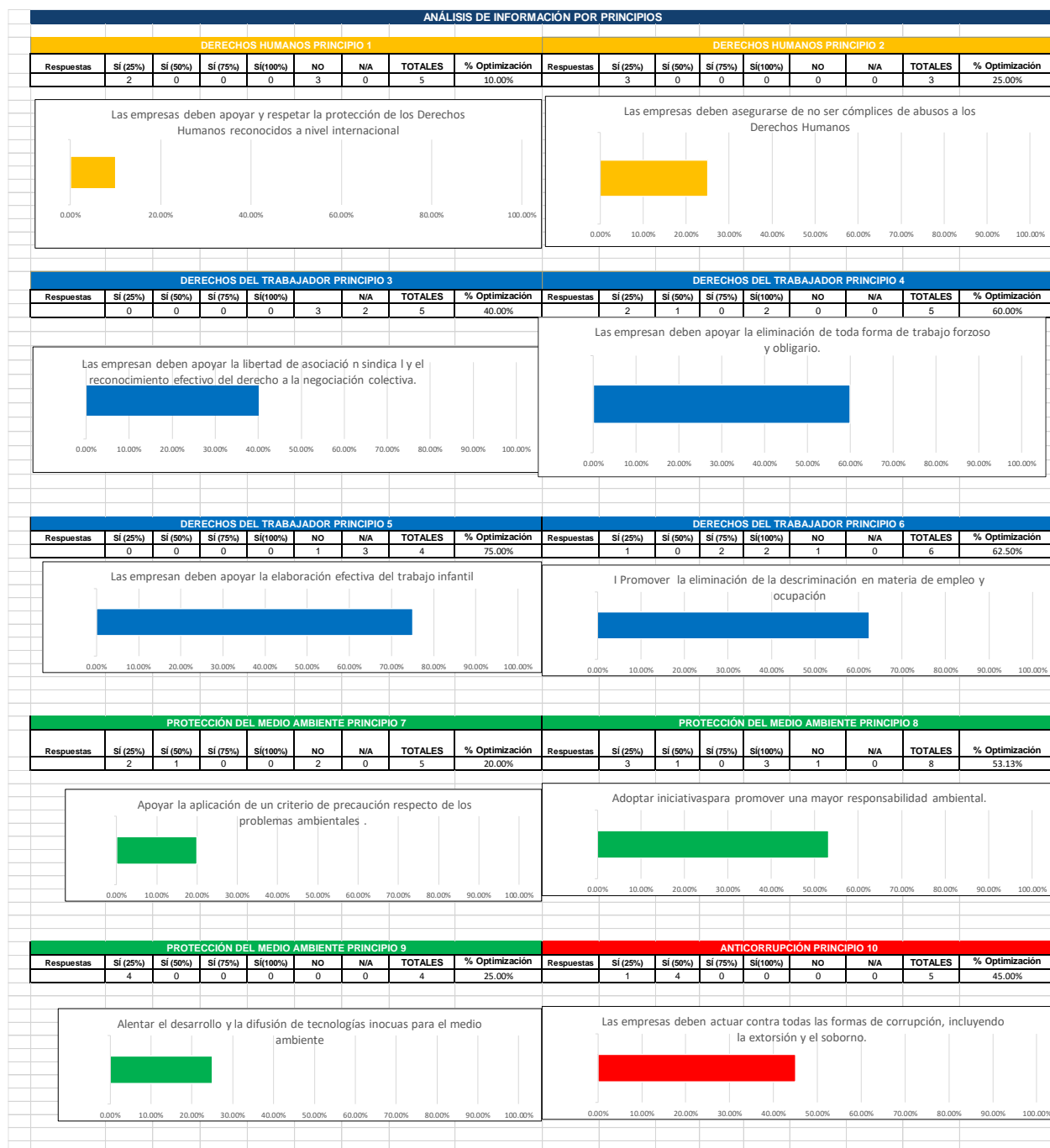
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN GLOBAL			
% OPTIMIZACIÓN POR ÁREAS DE LA EMPRESA		% DE OPTIMIZACIÓN EN TODA MI EMPRESA	
DIRECCIÓN	75.00%	PORCENTAJE DE MI ORGANIZACIÓN CON LA QUE SÍ TRABAJO DE FORMA OPTIMIZADA	71.14%
RECURSOS HUMANOS	76.92%	PORCENTAJE MÁXIMO DESEABLE	100.00%
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y FINANZAS	75.00%	% NECESIDAD DE MEJORA	28.86%
COMERCIAL	64.47%		
PRODUCCIÓN	77.63%		
INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	52.50%		



NIVEL DE OPTIMIZACIÓN

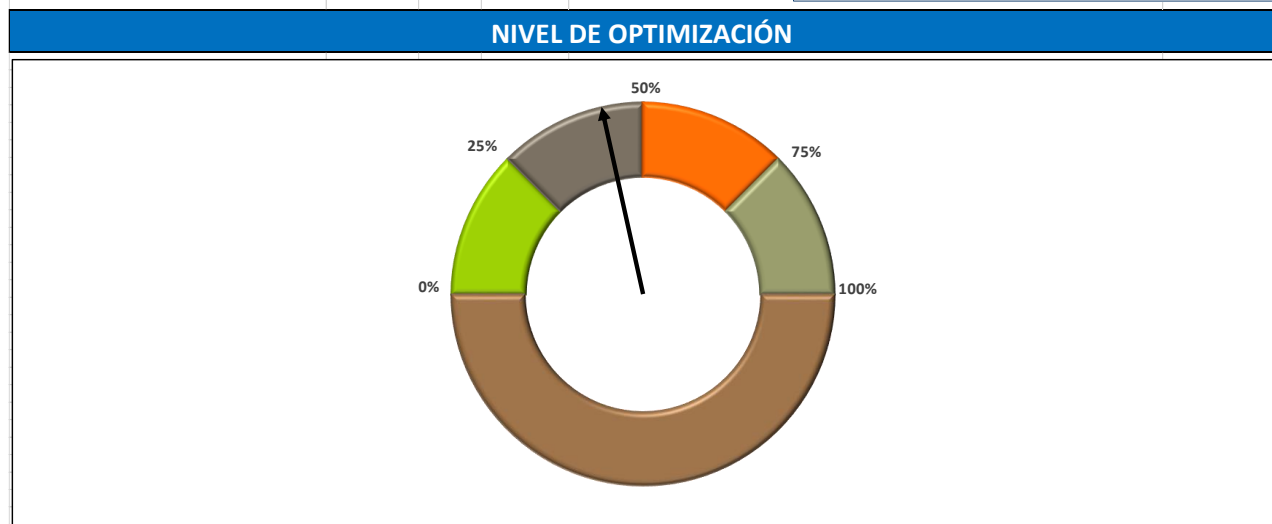
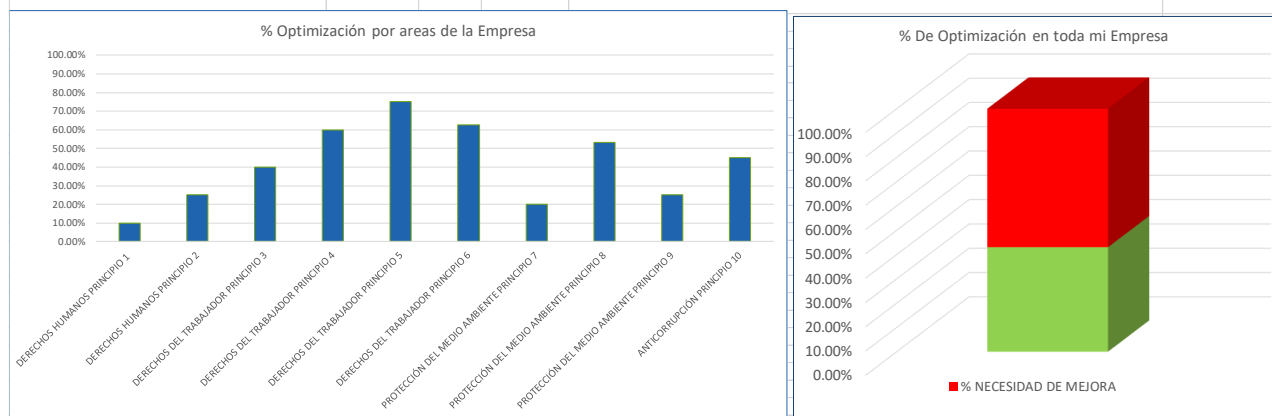


Medición De Los Indicadores y Resultados del Diagnóstico de Cumplimiento de Los Principios del Pacto Mundial de NOVO CONTROL a Septiembre 2020



Medición De Los Indicadores y Resultados del Diagnóstico de Cumplimiento de Los Principios del Pacto Mundial de NOVO CONTROL a Septiembre 2020

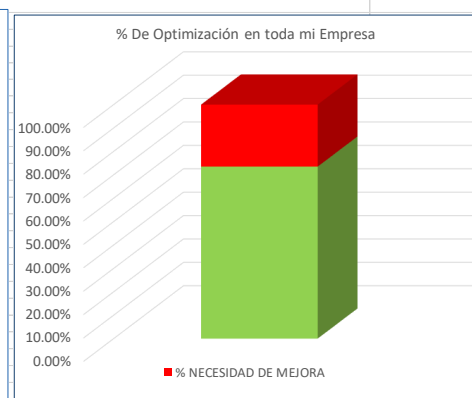
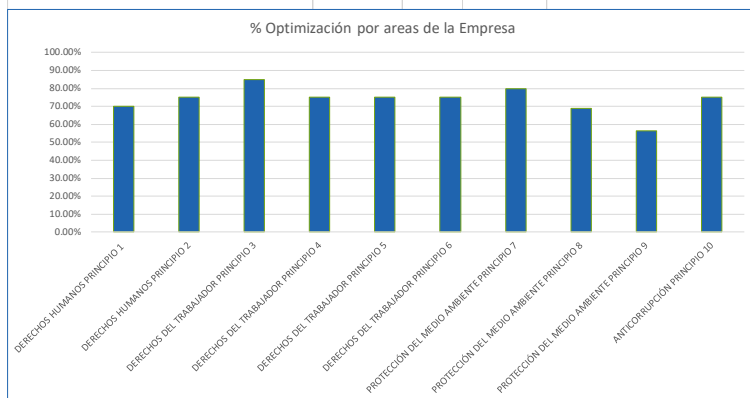
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN GLOBAL			
% OPTIMIZACIÓN POR ÁREAS DE LA EMPRESA		% DE OPTIMIZACIÓN EN TODA MI EMPRESA	
DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO 1	10.00%	PORCENTAJE DE MI ORGANIZACIÓN CON LA QUE SÍ TRABAJA DE FORMA OPTIMIZADA	43.00%
DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO 2	25.00%	PORCENTAJE MÁXIMO DESEABLE	100.00%
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 3	40.00%	% NECESIDAD DE MEJORA	57.00%
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 4	60.00%		
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 5	75.00%		
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 6	62.50%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 7	20.00%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 8	53.13%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 9	25.00%		
ANTICORRUPCIÓN PRINCIPIO 10	45.00%		



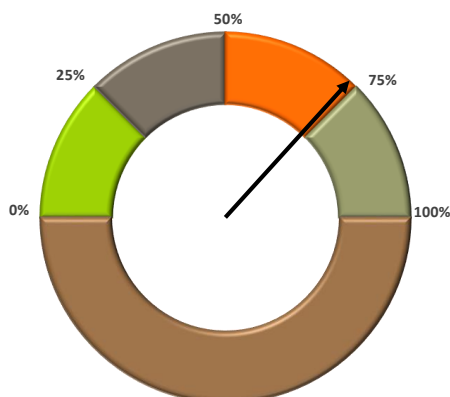


Medición De Los Indicadores y Resultados del Diagnóstico de Cumplimiento de Los Principios del Pacto Mundial de NOVO CONTROL a Diciembre 2021

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN GLOBAL			
% OPTIMIZACIÓN POR PRINCIPIO PACTO MUNDIAL		% DE OPTIMIZACIÓN EN TODA MI EMPRESA	
DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO 1	70.00%	PORCENTAJE DE MI ORGANIZACIÓN CON LA QUE SI TRABAJO DE FORMA OPTIMIZADA	73.50%
DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO 2	75.00%	PORCENTAJE MÁXIMO DESEABLE	100.00%
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 3	85.00%	% NECESIDAD DE MEJORA	26.50%
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 4	75.00%		
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 5	75.00%		
DERECHOS DEL TRABAJADOR PRINCIPIO 6	75.00%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 7	80.00%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 8	68.75%		
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 9	56.25%		
ANTICORRUPCIÓN PRINCIPIO 10	75.00%		



NIVEL DE OPTIMIZACIÓN



PRIMER INFORME DE PROGRESO DE NOVO CONTROL, S.A. DE C.V.

PERIODO DEL INFORME COMPRENDE DE SEPTIEMBRE DE 2020 A DICIEMBRE 2021

Por iniciativa de nuestro Director General el Ing. Jorge Luis Anzo Abarca, en septiembre de 2020, NOVO CONTROL decidió adherirse a los Diez Principios Del Pacto Mundial auspiciado por la Organización de Naciones Unidas, e incorporar una herramienta fundamental para crear valor a nuestros Grupos de Interés, por lo que es parte sustancial de nuestra forma de hacer negocios.

Tenemos el firme compromiso de apoyar los comportamientos éticos, por lo que nació el Comité de Responsabilidad Ambiental, Social y de Sostenibilidad (CRASS), liderado por la Lic. Alejandra Anzo Gutiérrez quien encabeza la implementación del modelo de Gestión en NOVO CONTROL.

ANALISIS POR PRINCIPIOS

El objetivo principal del presente Informe de Cumplimiento COP es dar a conocer el grado de compromiso y de cumplimiento de los Diez Principios enmarcados en cuatro áreas del Pacto Mundial de la ONU, Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, así como la incorporación e implementación de los ODS en la Gestión de Sostenibilidad de NOVO CONTROL.

El Comité CRASS elaboró nuestras Políticas, Decálogos y toda la documentación para dar cumplimiento a los Diez Principios del Pacto Mundial.

POLÍTICAS ELABORADAS POR EL COMITÉ CRASS

- POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL,
- LOS DIEZ PRINCIPIOS FRENTE AL COVID-19,
- ÉTICA EMPRESARIAL
- POLÍTICA RECTORA DE SOSTENIBILIDAD
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- DECÁLOGO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
- POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO
- POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DE MENORES TRABAJADORES EN EDAD PERMITIDA.
- POLÍTICA DE PRIVACIDAD
- POLÍTICA DE COMPRAS

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.

PRINCIPIO 2.

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

Indicadores de despeño de Derechos Humanos

- Cumplir con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial
- Identificar y evaluar el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial
- Documentar una declaración de política alineada con los Principios del Pacto Mundial
- Documentar los procesos de toma de decisión y los sistemas de gestión de la empresa incluyen los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial
- Promueve temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial en sus interacciones con proveedores y socios comerciales
- Contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad
- Tiene documentado un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas
- Comunica su progreso en la implementación de los Principios del Pacto Mundial a los grupos de interés.

Los Principios 1 y 2 relacionados, se han visto aplicados ampliamente en este escenario de pandemia y teletrabajo. En todo momento hemos respetado lo establecido por las autoridades sanitarias y protegido al equipo humano de NOVO CONTROL.

En este sentido el teletrabajo ha sido el plan de contingencia aplicado, para cumplir tanto con las medidas anti-covid, con el bienestar del personal, así como con el nivel servicio y seguridad ante nuestros clientes.

Para garantizar la total adaptación a las circunstancias, NOVO CONTROL sigue contando y manteniendo a un equipo humano profundamente profesionalizado, en sus oficinas de la Ciudad de México.

NOVO CONTROL sigue manteniendo la **Normativa Interna, el programa de Sostenibilidad, Calidad, formación y seguimiento** el cual tiene como columna vertebral el trato digno y respetuoso al equipo humano para dotarlo de herramientas de gestión ante la situación cambiante del entorno.

En NOVO CONTROL, tenemos clara la base sobre la que construimos la confianza: la ética, los derechos humanos y un gobierno corporativo sólido que impulsan nuestro crecimiento futuro, nuestra diferenciación en el mercado y que protegen a nuestros profesionales, nuestros clientes, nuestra marca, a todos nuestros grupos de interés y nuestros resultados.

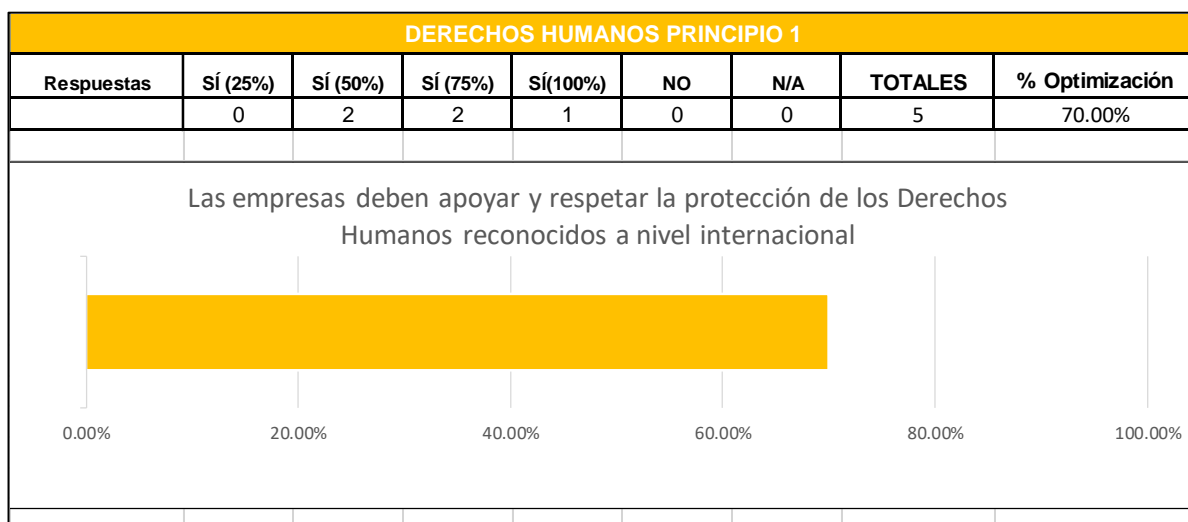
Contamos con Políticas explícitas que protegen los derechos humanos de los trabajadores en relación de dependencia directa de NOVO CONTROL y a lo largo de la cadena de suministros,

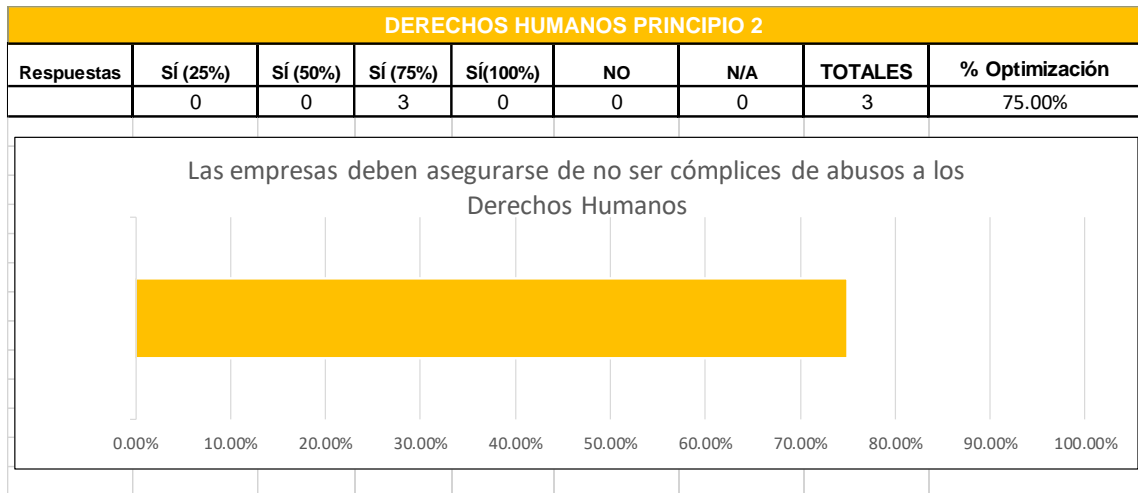
Capacitación continua del personal en cuestiones de derechos humanos que pueden afectar los negocios, capacitación continua del personal en políticas internas de la empresa que se relacionen con los derechos humanos, o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de las actividades comerciales.

Nuestras Políticas y estrategias, apoyan los derechos humanos, sistema de gestión de los derechos humanos, sistema de gestión de salud y seguridad, sistema de supervisión para asegurar que las políticas de la empresa sobre derechos humanos se lleven a cabo cabalmente .

NOVO CONTROL proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables, acceso a la salud, la educación y/o la vivienda básicas para los trabajadores y sus familias, prevenir el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades, y trabajar para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales.

Medición de Indicadores del Principio 1 y Principio 2 a Diciembre 2021





NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3.

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4.

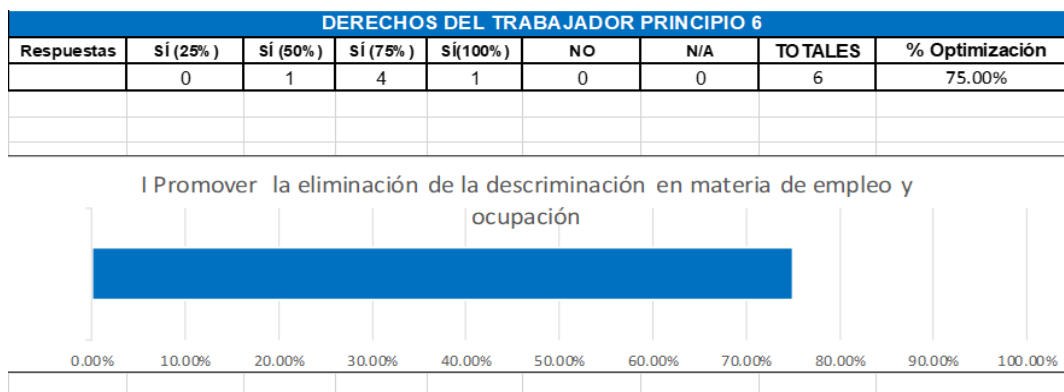
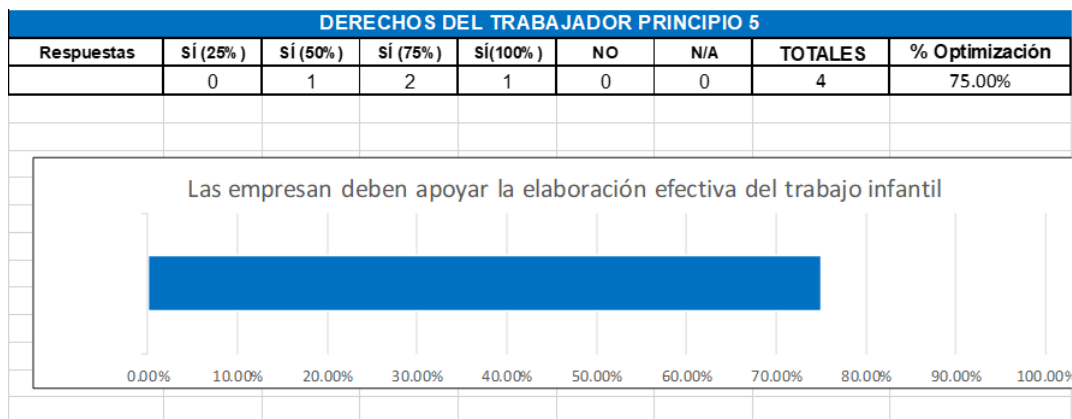
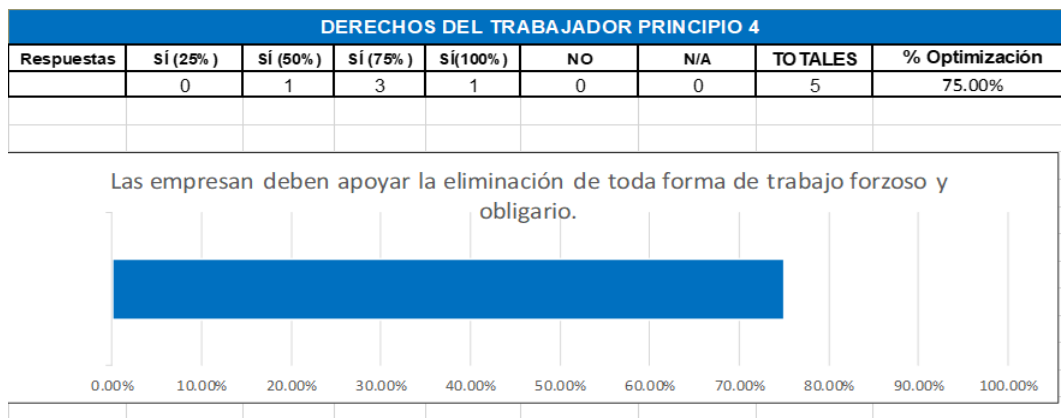
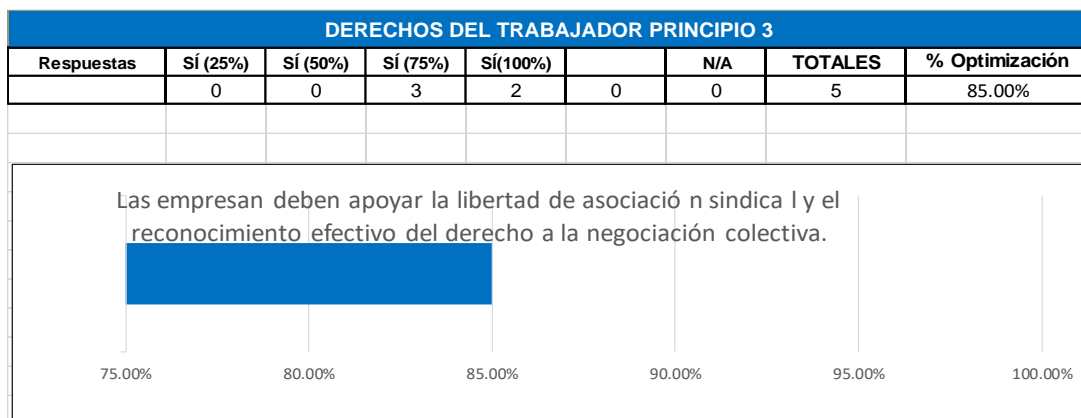
Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

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 la ocupación.



Indicadores de despeño de NORMAS LABORALES

NOVO CONTROL se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias

Se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura

NOVO CONTROL involucra activamente a los trabajadores en Actividades de salud y seguridad

NOVO CONTROL se asegura de que la semana laboral se limite a 48 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables.

NOVO CONTROL proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes.

NOVO CONTROL se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas internacionales mínimas.

NOVO CONTROL se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados

NOVO CONTROL protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas

NOVO CONTROL respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo

Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a Propiedad, NOVO CONTROL se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados

NOVO CONTROL toma medidas para garantizar que las medidas de seguridad adoptadas observen los principios internacionales para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza

NOVO CONTROL involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto real o potencial de sus operaciones en los derechos humanos

NOVO CONTROL toma medidas para prevenir los riesgos en derechos humanos derivados de defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus Productos

NOVO CONTROL evita involucrarse en violaciones de derechos humanos derivadas de prácticas sociales o gubernamentales

Las empresas deben respetar la legislación nacional como parte de sus iniciativas para promover los principios laborales.

La OIT Organización internacional del trabajo es la entidad en elaborar, regular, las Normas Internacionales del Trabajo conexas con estos principios. De las normas internacionales del trabajo se desprenden otros principios; entre ellos, los correspondientes al área de la seguridad y salud en el trabajo (SST), el empleo y la capacitación.

la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

1. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
2. la abolición efectiva del trabajo infantil; y
3. la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Declaración EMN de la OIT se recogen los principios intrínsecos de ciertas normas internacionales dirigidas a los gobiernos, expresándolos como expectativas en relación con la conducta de las empresas.

En el anexo se resumen los principios de la Declaración EMN de la OIT referentes a las empresas.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Respetar el derecho de todos los trabajadores a crear un sindicato o incorporarse a uno de su elección, sin temor a ser objeto de intimidaciones o represalias, de conformidad con la ley nacional.
- Con respeto a la organización sindical, afiliación e actividad, aplicar políticas y procedimientos no discriminatorios en áreas como solicitudes de empleo y decisiones sobre ascensos, despidos o traslados.
- Ofrecer a los representantes de los trabajadores facilidades adecuadas para realizar las tareas que conlleva su colaboración en la preparación de un convenio colectivo eficaz.

EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN

- Reconocer a las organizaciones representativas a los fines de la negociación colectiva.
- Permitir que los representantes sindicales tengan acceso a los verdaderos encargados de tomar las decisiones en materia de negociación colectiva.
- Facilitar la información necesaria para una negociación significativa.
- Ocuparse de la resolución de problemas u otras necesidades de interés para los trabajadores y el empresario; entre otras cosas, en cuanto a reestructuración y formación, procedimientos de despido, cuestiones de seguridad y salud, procedimientos para la resolución de reclamaciones y diferendos, y normas disciplinarias.

Principales recomendaciones de la Declaración EMN de la OIT para las empresas:

Políticas generales

- Observar las leyes nacionales y respetar las normas internacionales.
- Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Celebrar consultas con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurarse de que sus operaciones estén en armonía con las prioridades nacionales de desarrollo.

Empleo

- Esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política de empleo y los objetivos de los gobiernos.
- Dar la prioridad al empleo, al desarrollo profesional, a la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida.
- Utilizar tecnologías capaces de crear empleo, tanto de forma directa como indirecta. Entablar relación con las empresas locales comprándoles suministros de producción local; fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas de recambio y equipos.
- Ampliar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los posibles cambios en sus operaciones y evitando los despidos arbitrarios.

Formación

- Proporcionar a sus trabajadores una formación adecuada en todos los niveles para atender a las necesidades de las empresas así como de la política nacional de desarrollo.
- Participar en programas que fomenten la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales.
- Ofrecer al personal directivo local oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar su experiencia. Condiciones de trabajo y de vida
- Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por empleadores comparables en el país de qué se trata.
- Proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores que sea posible, dentro del marco de la política gubernamental, para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Respetar la edad mínima de admisión al empleo.
- Mantener un nivel máximo de seguridad e higiene en el trabajo.
- Examinar las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo, difundir buenas prácticas en de otros países, y aplicar las mejoras necesarias.

Relaciones de trabajo

- Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables.
- Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y proporcionar las facilidades e información necesarias para unas negociaciones válidas.
- Apoyar a las organizaciones representativas de los empleadores. • Asegurar consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. • Examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado

NOVO CONTROL, tenemos clara la base sobre la que construimos la confianza: la ética, las Normas Laborales que impulsan nuestro crecimiento futuro, nuestra diferenciación en el mercado y que protegen a nuestros profesionales, nuestros clientes, nuestra marca, a todos nuestros grupos de interés y nuestros resultados.

Contamos con Políticas explícitas que protegen las Normas Laborales de todos los Grupos de Interés, de dependencia directa de NOVO CONTROL y a lo largo de la cadena de suministros,

Capacitación continua del personal en cuestiones de Normas Laborales Derechos Humanos que pueden afectar los negocios, capacitación continua del personal en políticas internas de la empresa que se relacionen con las Normas Laborales derechos humanos, o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de las actividades comerciales.

Nuestras Políticas y estrategias, apoyan los derechos humanos, sistema de gestión de los derechos humanos, sistema de gestión de salud y seguridad, sistema de supervisión para asegurar que las políticas de la empresa sobre derechos humanos se lleven a cabo cabalmente .

NOVO CONTROL proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables, acceso a la salud, la educación y/o la vivienda básicas para los trabajadores y sus familias, prevenir el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades, y trabajar para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente.

PRINCIPIO 8.

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

PRINCIPIO 9.

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

Indicadores de desempeño de MEDIO AMBIENTE

NOVO CONTROL apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales.

NOVO CONTROL cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana.

NOVO CONTROL toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero.

NOVO CONTROL toma medidas para reducir el consumo de agua y tratamiento de aguas residuales.

NOVO CONTROL toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos.

NOVO CONTROL previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera.

NOVO CONTROL previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno.

NOVO CONTROL minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros.

NOVO CONTROL previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad.

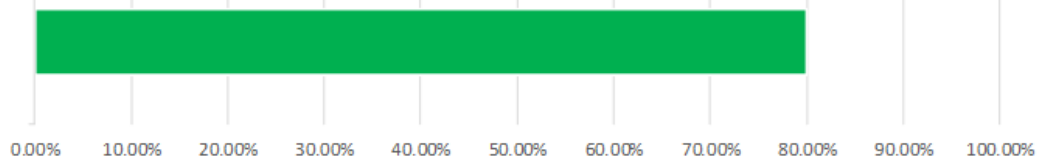
NOVO CONTROL se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible.

NOVO CONTROL fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 7

Respuestas	SÍ (25%)	SÍ (50%)	SÍ (75%)	SÍ(100%)	NO	N/A	TOTALES	% Optimización
	0	0	4	1	0	0	5	80.00%

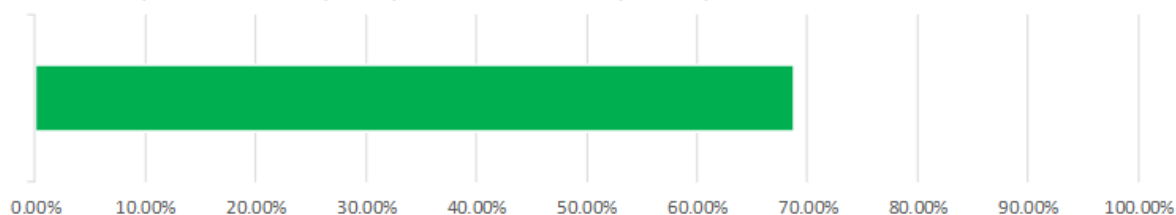
Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales .



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 8

Respuestas	SÍ (25%)	SÍ (50%)	SÍ (75%)	SÍ(100%)	NO	N/A	TOTALES	% Optimización
	1	2	3	2	0	0	8	68.75%

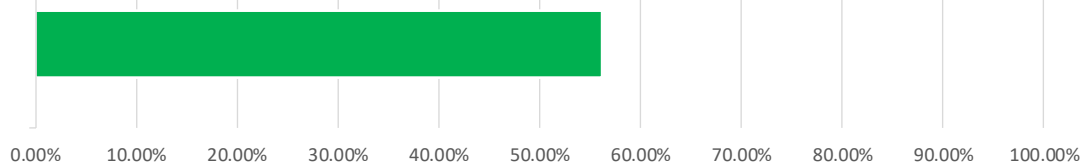
Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO 9

Respuestas	SÍ (25%)	SÍ (50%)	SÍ (75%)	SÍ(100%)	NO	N/A	TOTALES	% Optimización
	0	3	1	0	0	0	4	56.25%

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente



En cuanto a la Gestión Ambiental y las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad, NOVO CONTROL durante el año 2021 ha contribuido con las siguientes acciones:

La disminución casi en su totalidad del uso de papel, estimulando el trabajo online y la política de mesas limpias como requisito medio ambiental y como medida de seguridad de la información.

En consecuencia hemos podido contribuir de forma muy activa a la eliminación de residuos en cualquiera de sus formas y a través de la importante disminución de generación de desperdicios como plásticos, papel, CDs, torner, tintas etc.

En la medida de lo posible se intentan minimizar los viajes y las salidas a clientes exteriores mediante el uso de la videoconferencia.

Se intentan adquirir equipos y tecnologías que sean lo menos agresivos contra el medio ambiente.

Así mismo y debido a las medidas restrictivas debido a la pandemia, NOVO CONTROL ha implementado su plan de contingencia en cuanto al teletrabajo contribuyendo a la disminución de las emisiones CO2 al eliminar su movilidad diaria al puesto de trabajo.

En consecuencia NOVO CONTROL, a pesar de este año de retos constantes, sigue demostrando su alta capacidad de adaptación a entornos exigentes y cambiantes a través de uno de sus más potentes valores agregados como lo es inteligencia en la configuración de su propia tecnología, esta vez para hacer posible el gran reto del teletrabajo junto con las altas exigencias de seguridad informática de sus clientes dentro del escenario amenazante de la pandemia.



ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

¿NOVO CONTROL toma una posición clara en contra la corrupción?

¿NOVO CONTROL evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?

¿NOVO CONTROL se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?

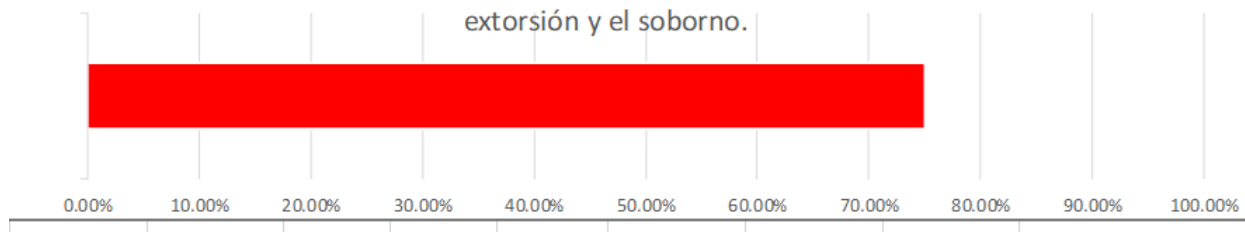
¿Los procedimientos internos de NOVO CONTROL son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?

¿La iniciativa de lucha contra la corrupción de NOVO CONTROL cubre a agentes, intermediarios y consultores?

¿NOVO CONTROL toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?

ANTICORRUPCIÓN PRINCIPIO 10								
Respuestas	SÍ (25%)	SÍ (50%)	SÍ (75%)	SÍ (100%)	NO	N/A	TOTALES	% Optimización
	1	0	2	2	0	0	5	75.00%

Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



En cuanto a este último principio, pero no menos importante, NOVO CONTROL durante el año 2021, está en su línea de ética y transparencia para trabajar contra la corrupción en todas sus formas, extorsión y soborno.

Tenemos una política de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, como parte integral de nuestro Programa

Trabajamos con herramientas de gestión para garantizar que cada parte interesada desde su puesto de trabajo cumpla con todos los protocolos de transparencia y honestidad.

Además del aspecto anterior, es destacable, en cuanto al cumplimiento de este principio, la exigencia por parte de los clientes en cuanto a las homologaciones anuales y las auditorías periódicas para vigilar de forma constante el cumplimiento con la legalidad.

Ante lo cual NOVO CONTROL responde de forma puntual y con toda la documentación exigida y vigente como por ejemplo el cumplimiento con las obligaciones con hacienda y con la seguridad social que demuestra la más pulcra actuación en cuanto a fraude y anticorrupción.

Al mismo tiempo NOVO CONTROL continúa haciendo seguimiento a su política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, incorporando como formación continuada estos aspectos de compliance.

Dentro de los valores corporativos de NOVO CONTROL, se puede observar como columna vertebral su enfoque basado en la integridad y rechazando cualquier manifestación de corrupción, extorsión y sobornos de ningún tipo y en ningún grado o nivel ya sea de origen público o privado, como así lo ha demostrado a lo largo de 30 años de gestión ininterrumpida.

En este sentido, también toma protagonismo el área comercial, donde se ha puesto hincapié en la no aceptación de regalos de ninguna índole para evitar que la toma de decisiones se vea influenciada y así mantener la integridad en la gestión en todo momento.

CONCENTRADO GLOBAL

