

2021 - 2022

# Quinto informe Comunicación sobre el Progreso

## Pacto Mundial

Salud  
Derechos Humanos  
Sostenibilidad



# 2022

APOYAMOS  
EL PACTO MUNDIAL



# Contenido

## 04 Mensaje del Gerente General

## 05 Nosotros

06 Comité de Responsabilidad Social  
07 Nuestra Historia  
10 Localización Geográfica  
11 Gobernanza  
15 Modelo de Trabajo  
18 Resumen de Producción  
26 Reconocimientos y Certificaciones

## 28 Desempeño Social Derechos Laborales

29 Política de No al Trabajo Infantil  
45 Eliminación de Trabajo Forzoso

46 Libertad de Asociación  
47 Igualdad de Género

## 48 Desempeño Social Apoyo a la comunidad

49 Ayuda Humanitaria  
56 Calidad de vida en el campo  
58 Voluntariado San Miguel  
59 Impulso a la Comunidad (Formadores para la vida)  
60 Apoyo a la Comunidad – Educación

## 63 Desempeño Social Calidad de Vida en el trabajo

64 Fomento a la cultura  
65 Capacitación en Fabrica



# 2022

APOYAMOS  
EL PACTO MUNDIAL



# Contenido

68 Seguridad Industrial  
71 Salud Ocupacional – Calidad de vida en el trabajo  
77 Ética y Anticorrupción

## 79 **Desempeño Ambiental** **Cuidado del Medio Ambiente**

80 Reducción de emisiones  
83 Descarga de Agua Residual  
84 Humedal Artificial  
85 Consumo de agua de extracción  
86 Residuos de manejo especial  
88 Residuos Peligrosos  
90 Caña cosechada en verde  
91 Campo Limpio



# Carta del Gerente General



Estimados Colaboradores, Clientes, Amigos y Grupos de Interés, en atención a lo declarado en nuestra carta compromiso de adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial convocado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hago patente y público nuestro compromiso permanente de seguir apoyando esta iniciativa del Pacto Mundial. Para Central Casasano S.A. de C.V., es un reto, incorporar en su estrategia operativa la adopción de los diez principios del Pacto Mundial de la ONU pero paso a paso estamos trabajando y lo demostramos en este documento que ahora compartimos con ustedes.

En nuestro Ingenio, seguimos dando resultados muy positivos a los retos y desafío de las demandas actuales del mercado.

Este año obtuvimos por quinta vez el Certificado como Empresa Socialmente Responsable, la Fundación Beta San Miguel continua con las operaciones donde hemos podido dar cumplimiento a los temas sociales con esta nueva normalidad, seguimos ayudando estratégicamente al exterior e interior del ingenio y no bajamos la guardia atendiendo nuestra responsabilidad social.

En Central Casasano S.A. de C.V. nos comprometemos de manera activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental, tanto para nuestros grupos de interés internos y externos con los que nos vinculamos, como nuestra cadena de valor, a través de un proceso de mejora continua.

Lograr superar la producción de 100,000 toneladas de azúcar durante la pasada zafra, simboliza un parteaguas para Central Casasano, posicionándonos no sólo como un Ingenio GRANDE sino como un ingenio que produce azúcar de CALIDAD. Nuestra azúcar ha llegado a clientes muy exigentes y que como nosotros no se conforman con menos que la excelencia.

Asumiendo el ordenamiento otorgado por la organización de Beta San Miguel, reintegro la Declaración de Apoyo Continuo, decidido e incondicional para cumplir y promover los Principios del Pacto Mundial.

Ing. Manuel Narro Cespedes  
Gerente General





2021 - 2022



# Nosotros

Nuestra Historia, Misión, Visión,  
Valores, Partes Interesadas



# Comité de Responsabilidad Social Empresarial en Central Casasano



Para poder demostrar toda la información de manera creativa y ordenada se integró una estructura organizacional que se denomina Comité de Responsabilidad Social Empresarial que incluye cuatro Comités Técnicos (Social, de Colaboradores, Ambiental y de Comunicación). Este equipo de trabajo tiene como parte de sus funciones desarrollar toda la documentación pertinente e implementar actividades que están sustentadas en los 10 Principios.

## Coordinador del comité

**Gloria Bernabel Galván**

**Jefe de Responsabilidad Social Empresarial y Vinculación Comunitaria**

## COMITÉ TÉCNICO SOCIAL

**Víctor Morales Alanís**

Superintendente General de Campo

**Emmanuel Benitez Pastrana**

Superintendente Operación de Campo

**Ma. Carmen Pineda Alvarez**

Intendente de Lab. Campo

**Laura Castro Sánchez**

Coordinadora de Vinculación comunitaria

**Marcelino Ponce Villa**

Secretario de asuntos políticos de la Sección 29

**Abner Jair Gonzalez Amaro**

Secretario de Trabajo de la Sección 29

## COMITÉ TÉCNICO DE COLABORADORES

**Fernando Herrera Aburto**

Jefe de Productividad y Desarrollo

**Oscar J. Galicia Cervantes**

Jefe de administración de personal

**Rodolfo Castro Estrada**

Supervisor de personal

**Victor Hugo Gómez Moreno**

Jefe Sección Seguro Social

**Miguel Ángel Alvarado Méndez**

Coordinador de Mantenimiento de Fábrica

## COMITÉ TÉCNICO AMBIENTAL

**Federico Santiago Santiago**

Supte. de Seg. Indust y Ctrl Amb.

**Oscar Zamudio Soto**

Intendente Control Ambiental

**Emigdio Palma Morán**

Supervisor de turno eléctrico

**Alejo Sánchez Sánchez**

Supervisor de turno Calderas

**Julio Callejas Barrera**

Jefe Almacén

## COMITÉ TÉCNICO DE COMUNICACIÓN

**Elizabeth Anzures Toledano**

Coordinador SIG

**Ana Maria Tapia Gonzalez**

Asistente Ejecutiva Gerencia

**Javier Gallardo Vicon**

Secretario de organización

**Diana L. Mendoza Cornejo**

Asistente Ejecutiva PyD

**Roberto Hernández Peralta**

Comisión Mixta de la Sección 29

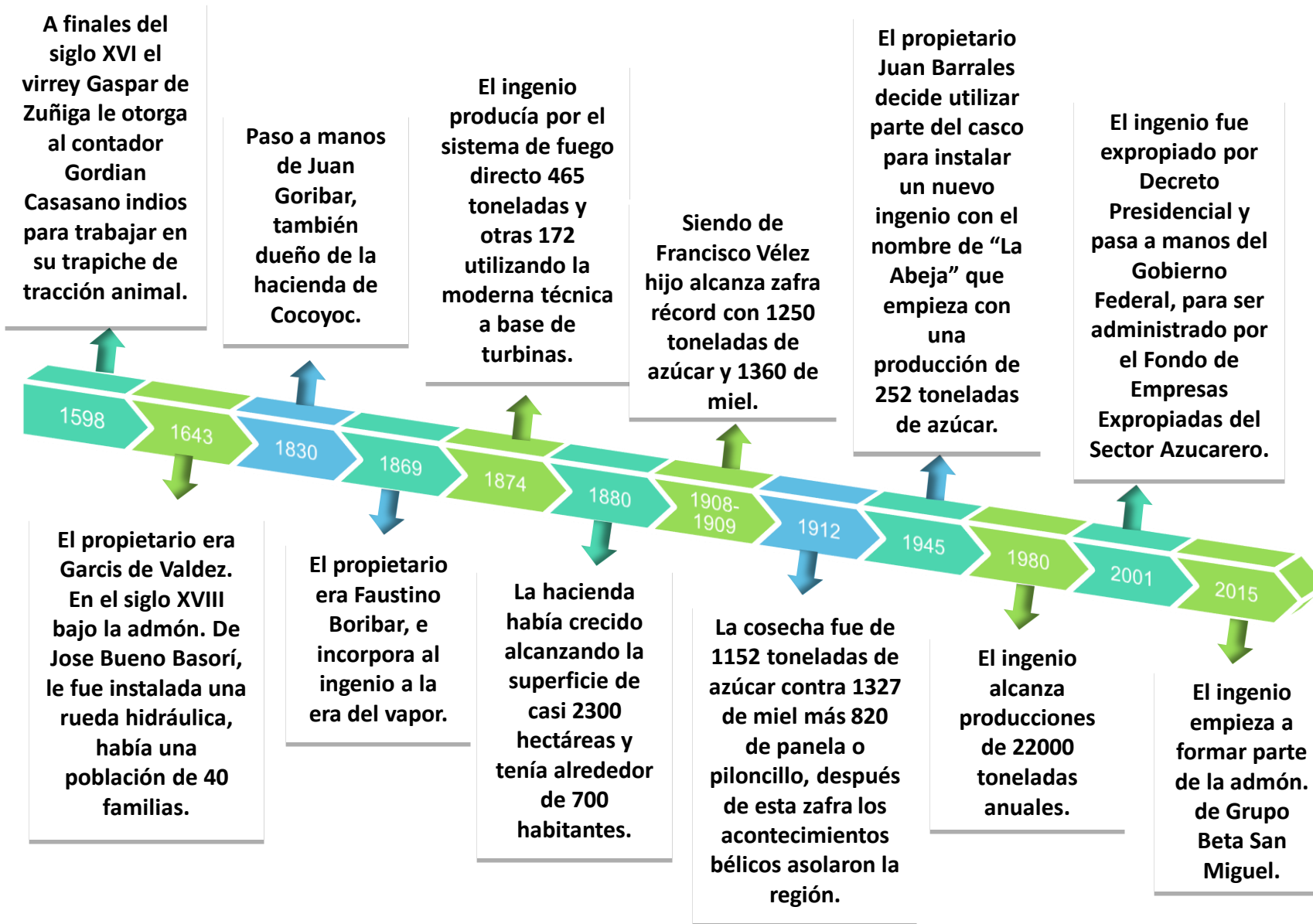
## Presiden el Comité

**Manuel Narro Cespedes / Guillermo Jiménez González**

**Gerente General / Secretario general de la Sección 29 del STIASRM**

**A todos, gracias por hacer posible esta Comunicación del Progreso CoP 2022**

# Nuestra Historia “Casasano”



# Antecedentes históricos



La región en que está asentado el pueblo de Casasano formo parte del Plan de Amilpas en la época Precolombina, su fundación se remonta a finales del siglo XVI época en la que el noveno virrey Gaspar de Zúñiga y Acevedo le otorgo a Gordian Casasano contador mayor de la nueva España, indios para trabajar en su trapiche de tracción animal en la jurisdicción de Cuautla Amilpas tierras que no pertenecían al marquesado del valle de Oaxaca si no a la corona, es posible dice el arquitecto Tuzeint que las 5 caballerías dadas en beneficio a don Diego Caballero por el décimo virrey don Juan de Mendoza y Luna se incorporaran a este naciente emporio.

En 1643 el propietario era Garcis de Valdez como podemos ver por la composición autorizada por el decimonoveno virrey, en el siglo XVIII Casasano empieza a distinguirse como gran ingenio ya bajo la administración de don Jose Bueno Basorí, le fue instalada una rueda hidráulica siguió creciendo en extensión incluso a costa de invasiones y perjuicios a terceros, culmino la construcción de la casona y la iglesia y para entonces se registró una población de 40 familias.

Para 1810 la propiedad paso a manos de Juan Garcia Noriega quien se ve obligado a partir al extranjero en virtud de las leyes de expulsión de los españoles, su administrador Juan Félix Goyeneche dio alojamiento a finales de febrero de 1812 al brigadier Ciriaco del Llano que venía a reforzar a Callejas en el célebre Sitio de Cuautla, a pesar de la guerra de independencia esta fábrica no paro su producción. Alrededor de 1830 paso a manos de Juan Goribar dueño también de la hacienda vecina de Cocoyoc descendiente de ricos comerciales de Saltillo la familia conservo la propiedad hasta principios del pasado siglo.

Para 1869 año en que se crea el estado de Morelos figura ya como propietario Faustino Boribar quien incorpora al ingenio a la era del vapor, así vemos que en 1874 produce por el sistema de fuego directo 465 toneladas y otras 172 utilizando la moderna técnica a base de turbinas.

Por 1880 la hacienda había crecido alcanzando la superficie de casi 2300 hectáreas y tenía alrededor de 700 habitantes.



Para 1900 la propiedad es de estirpe Vélez de Goribar en ese entonces la producción fue baja, pero para 1908-1909 siendo de Francisco Vélez hijo alcanza zafra récord con 1250 toneladas de azúcar y curiosamente 1360 de miel, llama la atención porque con las nuevas técnicas se debía haber logrado producir más azúcar en proporción a la miel, pero es posible que por la demanda de mieles para la fabricación de aguardiente haya convenido más.

Todavía en 1912 vemos que la cosecha es de 1152 toneladas de azúcar contra 1327 de miel, más 820 de panela o piloncillo, después de esta zafra los acontecimientos bélicos que asolaron la región llevaron a la empresa a la casi total destrucción, fueron dinamitados algunos muros para sacar la maquinaria que fue vendida como fierro viejo por quienes en ese momento tenían el dominio físico de la propiedad, después de la revolución se repartieron las tierras de la hacienda en 5 ejidos, Tetelcingo, Eusebio Jauregui, Casasano, Cuautlíxco y Atlatlahucan al casco le dejaron poco más de 36 hectáreas, pasaron más de 30 años y en 1945 el industrial Juan Barrales propietario decide utilizar parte del casco para instalar un nuevo ingenio con el nombre de “La Abeja” que empieza con una modesta producción de 252 toneladas de azúcar pero que en 1980 alcanza producciones del orden de las 22000 toneladas anuales.

El 3 de septiembre del 2001 fue expropiado por Decreto Presidencial y pasa a manos del Gobierno Federal, para ser administrado por el Fondo de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero.

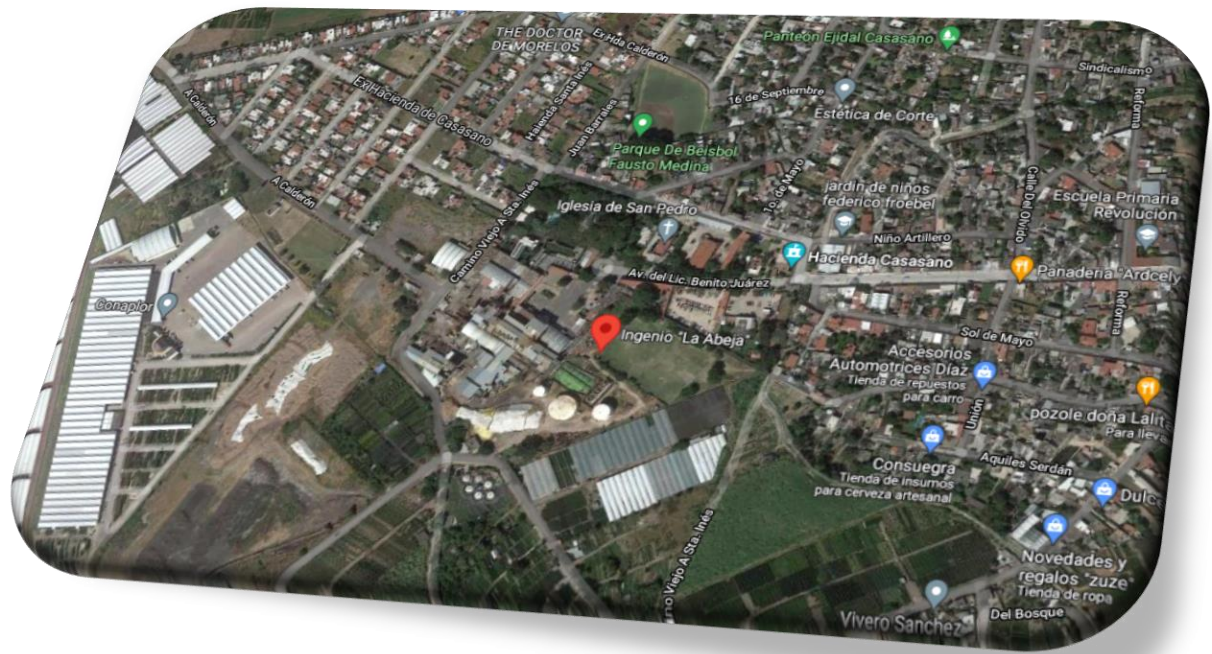
Desde el 14 de julio del 2015 formamos parte de la administración del Grupo Beta San Miguel.



# Localización Geográfica



El Ingenio Central Casasano S. A. de C. V., antes “La Abeja”, forma parte del grupo corporativo BSM, siendo 1 de los 11 ingenios que hay alrededor de todo el país, está asentado en la población de Casasano, a 7 Km. de la Ciudad de Cuautla en el Estado de Morelos con las siguientes coordenadas geográficas: 18° 51’ 33” Latitud Norte y 98° 57’ 47” Longitud Oeste, altitud a nivel del mar de 1,350 mts. Con una población de 194,786 habitantes.



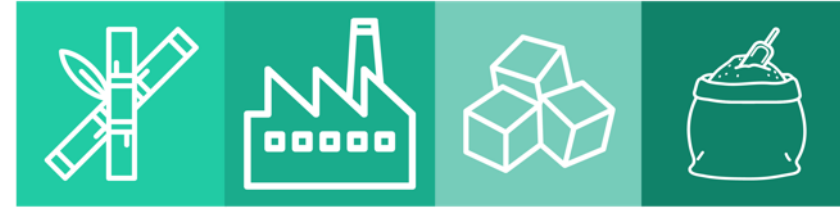
## Presencia Geográfica

Presencia en 8 Estados con 11 Ingenios y 4 Centros de Distribución (CEDIS)

Ingenio	Ubicación
1 San Francisco Ameca	Ameca, Jal.
2 Quesería	Quesería, Col.
3 San Rafael de Pucté	Chetumal, Q.R.
4 San Miguel del Naranjo	Naranjo, S.L.P.
5 Constanica	Tezonapa, Ver.
6 Santa Rosalía de la Chontalpa	Cárdenas, Tab.
7 Emiliano Zapata	Zacatepec, Mor.
8 Casasano	Cuautla, Mor.
9 La Providencia	Cuichapa, Ver.
10 El Potrero	Atoyac, Ver.
11 San Miguelito	Córdoba, Ver.
Bodegas	Jalisco, S.L.P. (2), CDMX y Mérida



2021 - 2022



# Gobernanza Proyecciones (Objetivos generales del Ingenio)



# Gobernanza



## POLÍTICA INTEGRAL

En **Beta San Miguel (BSM)** le ofrecemos a nuestros clientes los productos y el servicio que esperan cubriendo sus necesidades de calidad e inocuidad.

Refrendamos el compromiso de prevenir la contaminación del medio ambiente, conservar la seguridad del personal y nuestras instalaciones, cumpliendo con la responsabilidad social y fortaleciendo nuestras competencias.

Todos estamos comprometidos con el cumplimiento de los objetivos de BSM, la legislación vigente aplicable y la mejora continua, manteniendo la comunicación con las partes interesadas.

## VISIÓN

**Con esfuerzo y compromiso lograremos ser la empresa que se distinga por su calidad, productividad y competitividad.**

# Gobernanza

## MISIÓN

Satisfacer necesidades energéticas, endulzando la vida de los clientes con azúcar estándar inocua 100% de caña, cuidando el entorno, garantizando la fuente de trabajo.

## Valores

- **COMPETITIVIDAD** ser el mejor en el mercado.
- **HONESTIDAD** nuestra Virtud, la verdad, ante todo.
- **RESPONSABILIDAD** comprometerse y cumplir sin justificaciones.
- **FAMILIA** base e impulso para la unión y bienestar.
- **CLIENTE** soporte fundamental de la empresa.



# Gobernanza Grupos de Interés



Hemos identificado nuestros grupos de interés que influyen en nuestras actividades y con los cuales es de suma importancia mantener intercambio continuo de información, a través de diferentes canales de comunicación. Al establecer nuestra estrategia, consideramos sus expectativas y necesidades.



**COMUNIDADES:** Se ha trabajado en establecer canales de comunicación para conocer las necesidades y expectativas de las comunidades donde operamos, para generar estrategias que ayuden a su desarrollo.



**GOBIERNO:** Cumplir completamente en todas nuestras operaciones con lo dispuesto por la ley en sus tres niveles.



**INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL:** Estamos trabajando en mantener relaciones transparentes con grupos de la sociedad civil, para conocer sus expectativas y necesidades y trabajar en conjunto por atenderlas.



**ACREEDORES BANCARIOS:** Formamos relaciones financieras transparentes que generan valor a ambas partes.



**CLIENTES:** Ofrecemos un producto sustentable de calidad e inocuo, que satisface las necesidades y expectativas de nuestros clientes y de sus clientes.



**ACCIONISTAS Y CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:** Desarrollamos nuestras operaciones de tal manera que generen valor sustentable.



**NUESTRA GENTE:** Buscamos ser una empresa en donde la gente desee trabajar, por tener algo especial que los llene de orgullo. Queremos convertirnos en una de las compañías más respetadas de nuestro sector.



**PROVEEDORES:** Cuidamos y trabajamos en las relaciones comerciales, buscando un resultado propicio para ambas partes, para optimizar su impacto en nuestro rendimiento y ambas permanencias en el mercado.



# Modelo de trabajo

# Modelo de Sostenibilidad



El Grupo Beta San Miguel emplea un modelo de sostenibilidad que integra acciones al interior de la empresa y en las comunidades donde opera a través de 4 ejes, el cual tiene como base los 17 ODS y los 10 principios del Pacto Mundial.



# Modelo de Gestión Integral

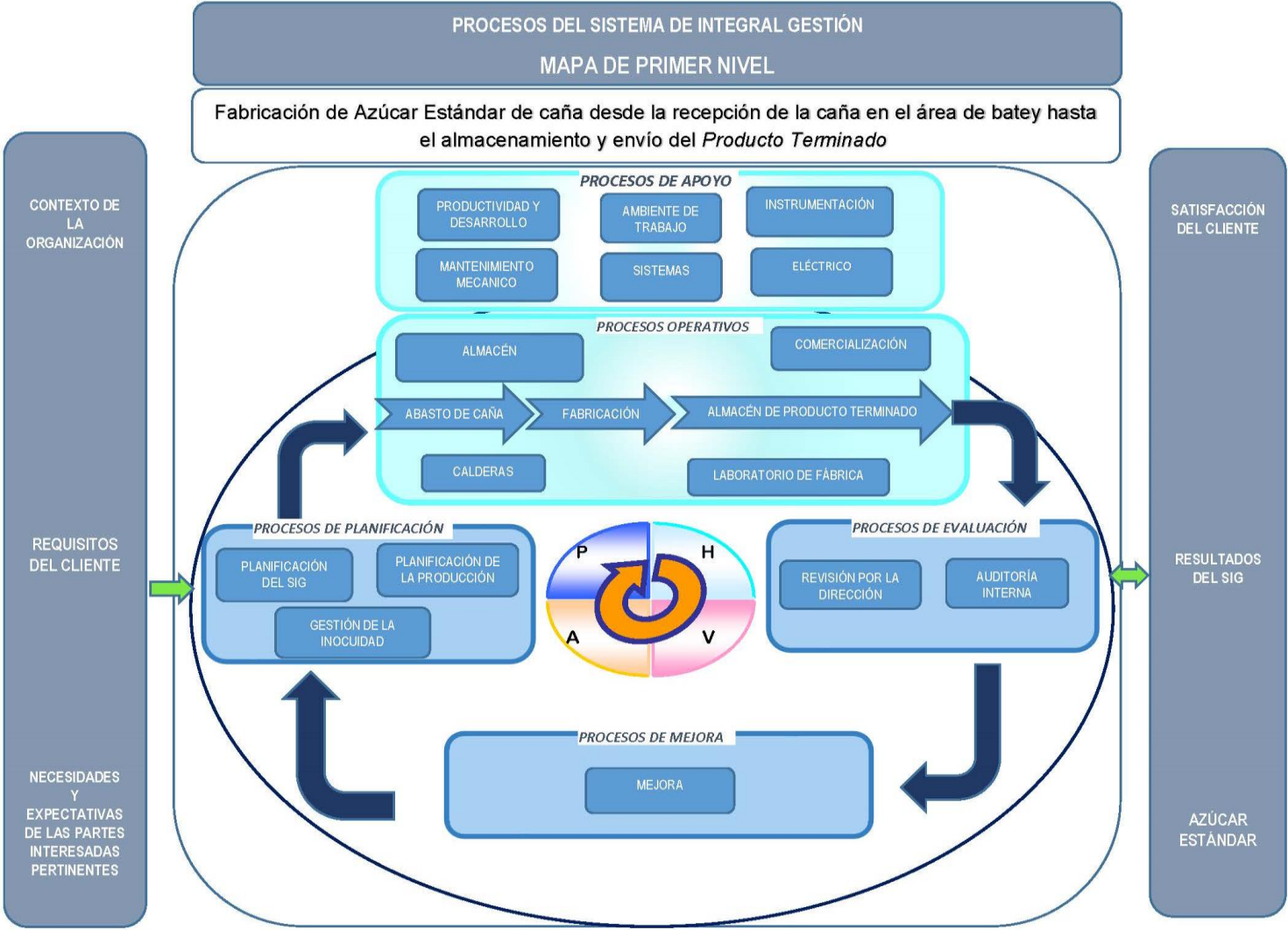


## Mapa de Primer Nivel

Nuestro Modelo de Gestión de Calidad ISO-9000, nos ha permitido adoptar mejores prácticas laborales, para establecer y alcanzar los objetivos de la nueva organización, así como atender las necesidades de los requisitos del cliente, orientándonos hacia la mejora continua.

Este modelo evalúa criterios de competitividad global a través del modelo de eficacia evaluando los 19 procesos por medio de sus indicadores, sobre una puntuación de 97% como mínimo.

Este Modelo está ilustrado en nuestro mapa de 1er. Nivel donde están indicados los Procesos del Sistema de Gestión Integral.

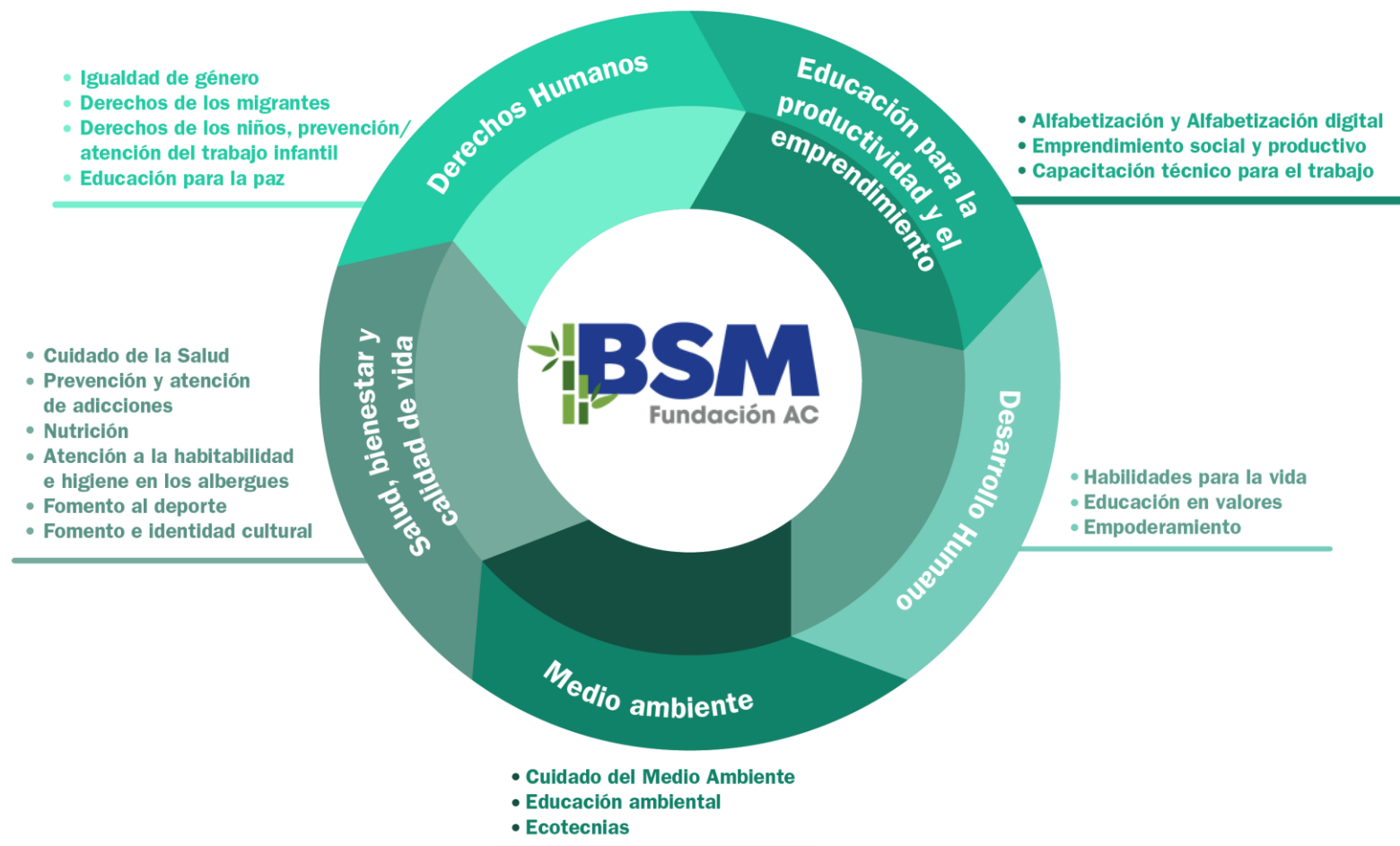


# Modelo de trabajo

# Modelo de Intervención Social



El modelo de intervención social permite tener un mejor y mayor impacto de los proyectos en las comunidades y en la cadena de valor de los Ingenios, factor primordial para poder sumar a la sostenibilidad del Grupo Beta San Miguel.



# Resumen de Producción



**756,332.590 Ton. de Caña Molida**

**100,180.800 Ton. de Azúcar Producida Total**

**15.472 % de Pol**

**Especificaciones del Producto:**

**Color: 401 UI**

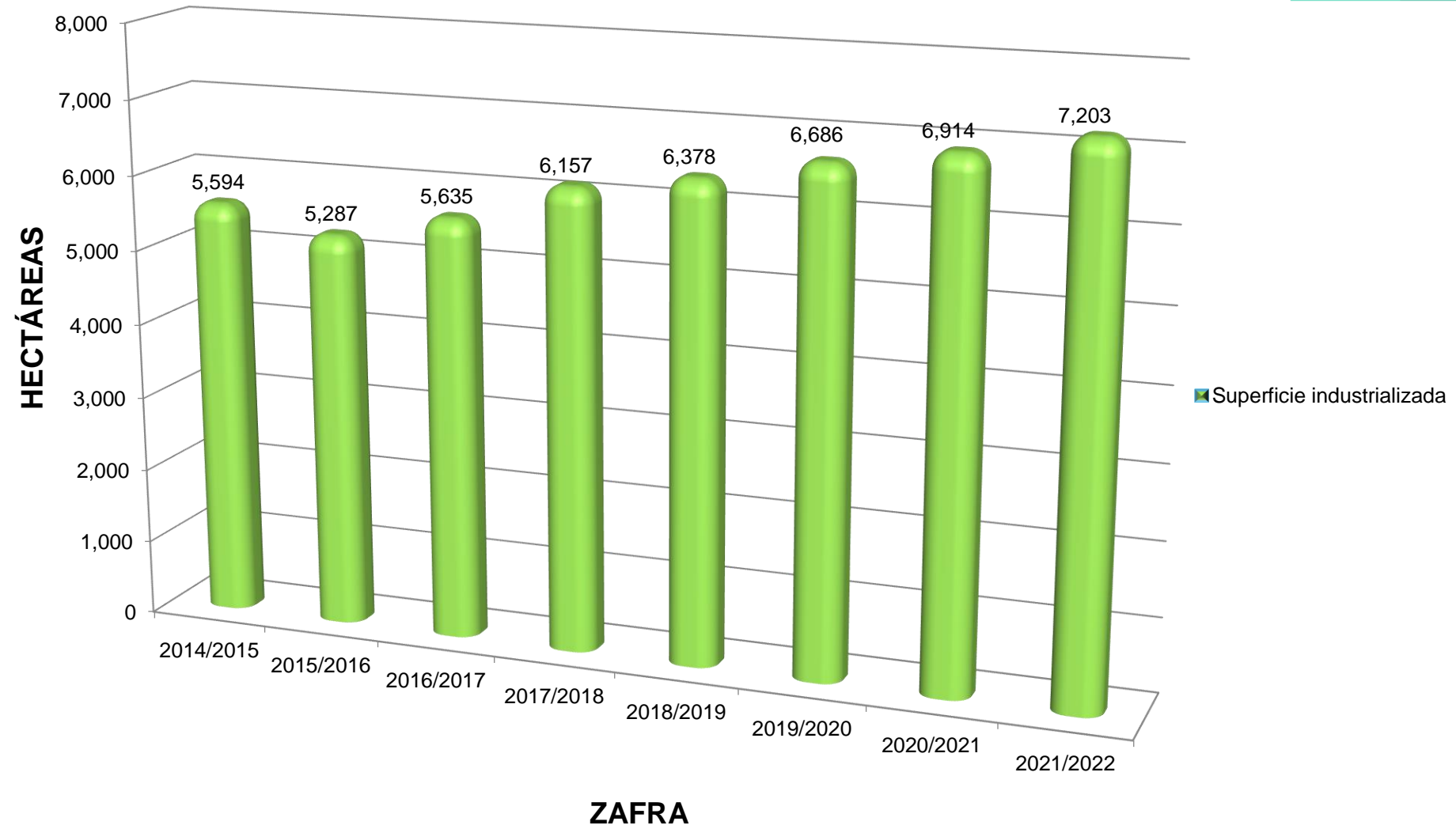
**Pol: 99.505 %**

**Humedad: 0.049%**

**Cenizas sulfatadas: 0.128%**

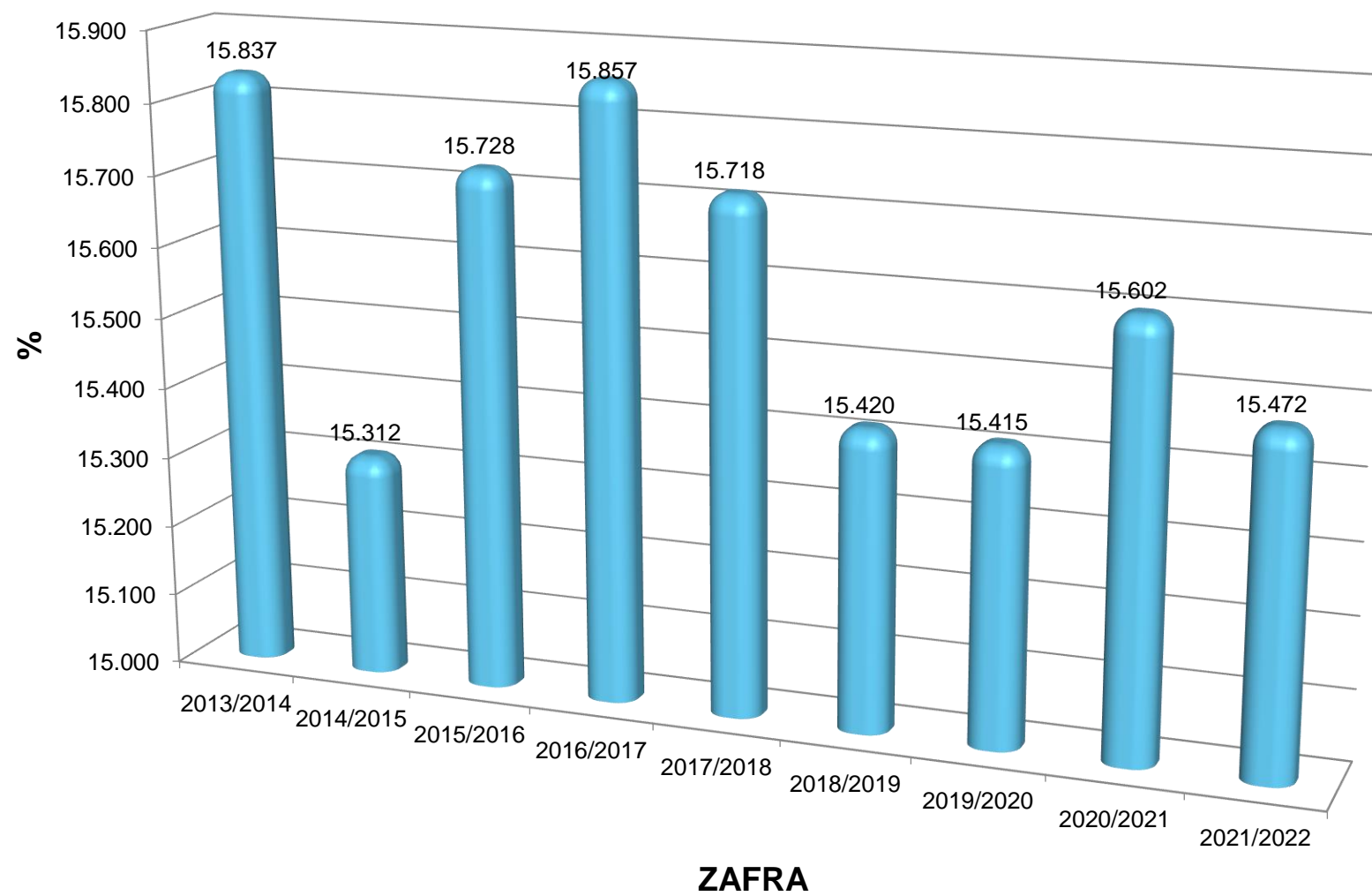
**29,985.371 Ton. a 85°Bx de Miel Final Producida**

## Superficie industrializada





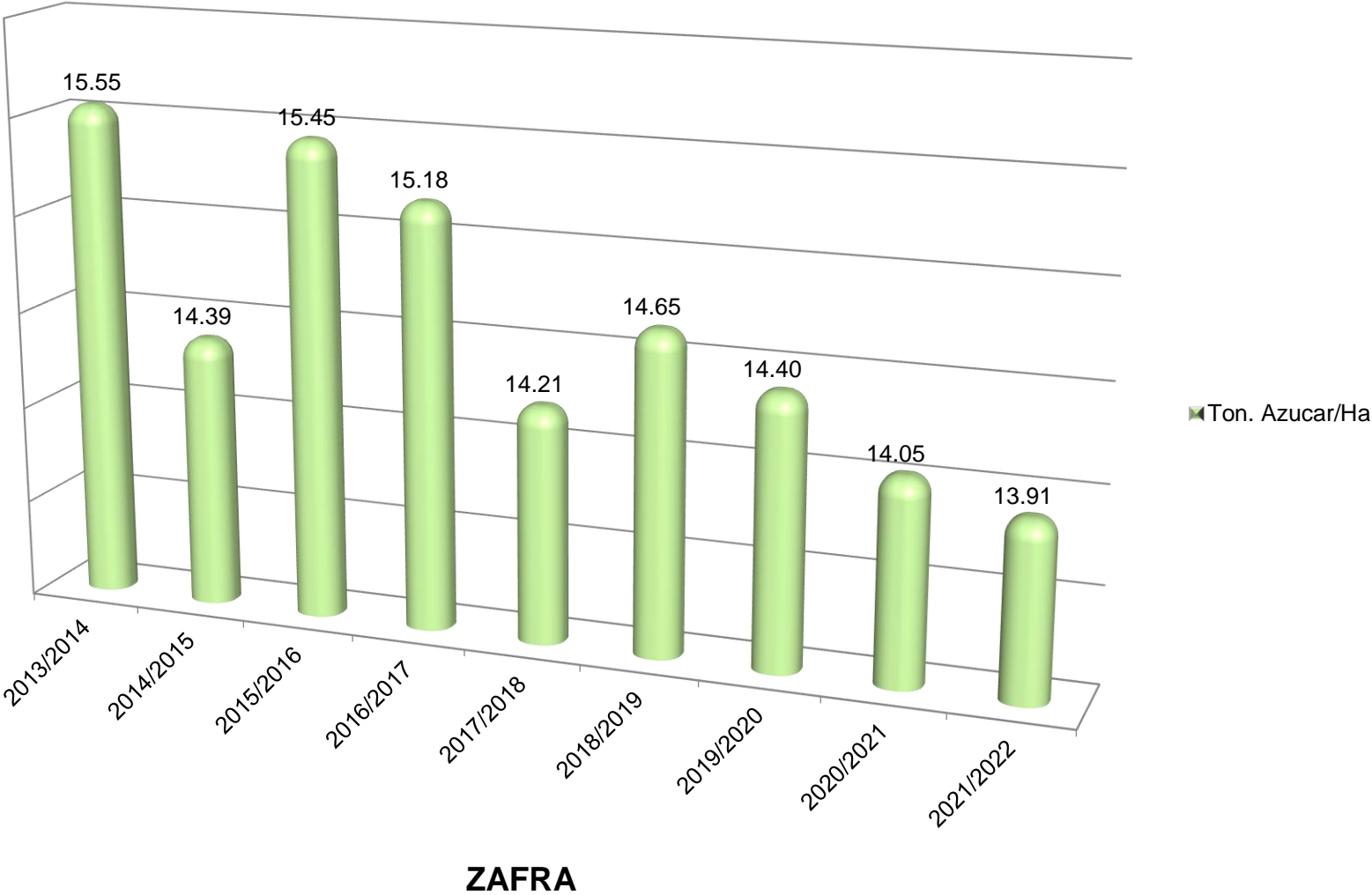
## Sacarosa en caña



■ Sacarosa

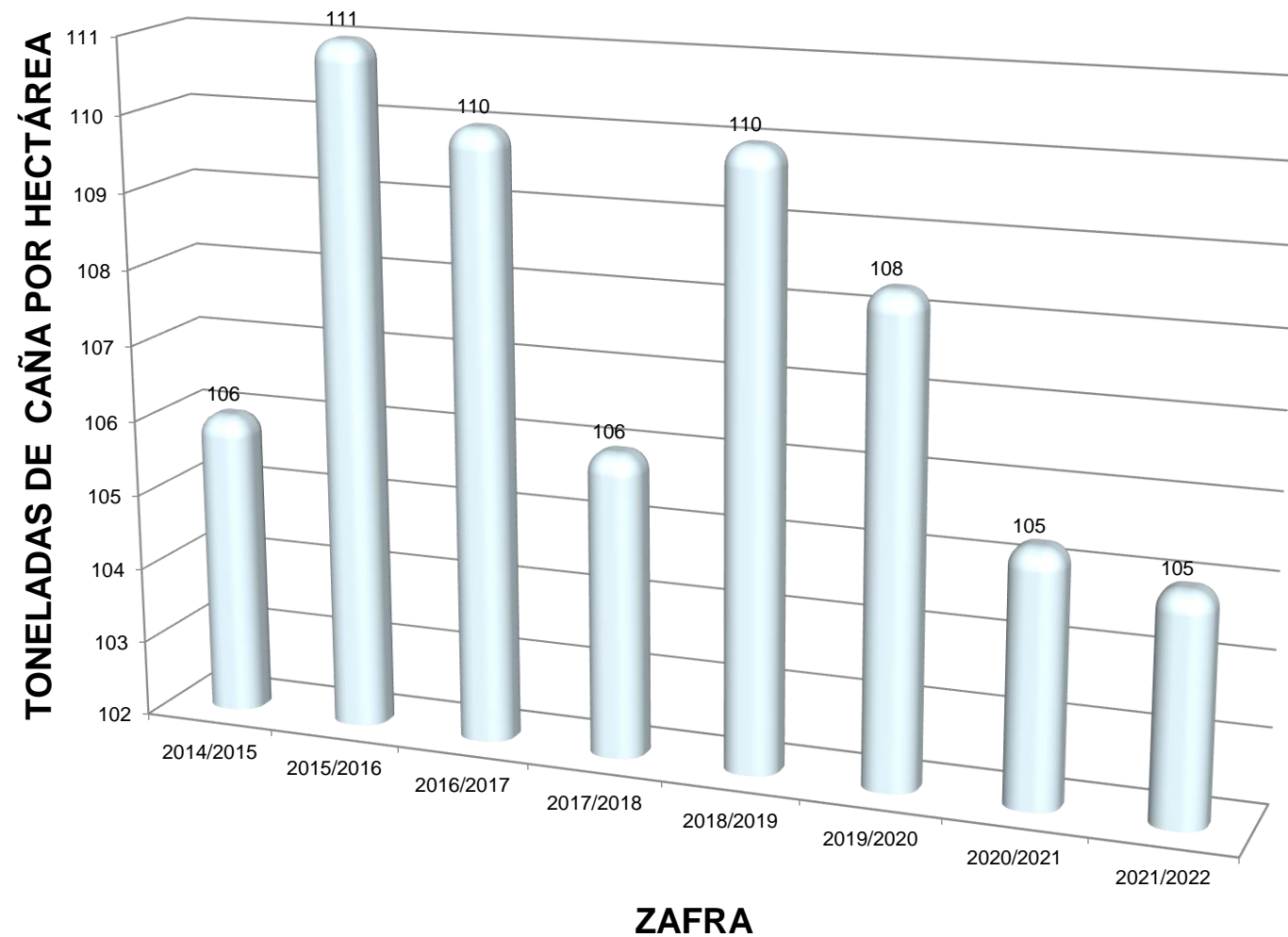


# Tonelada de Azúcar/Hectárea



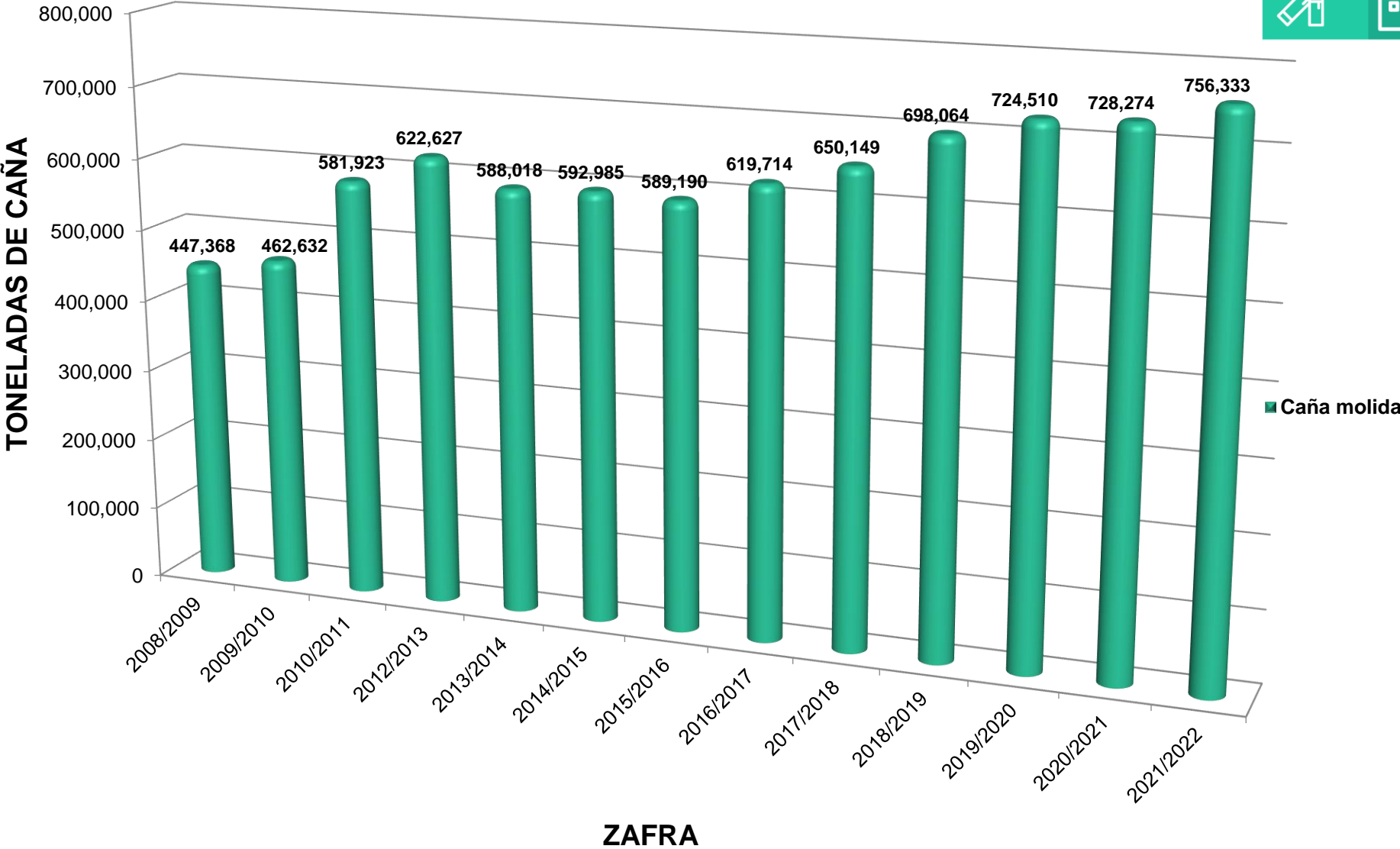


## Rendimiento de caña por Hectárea

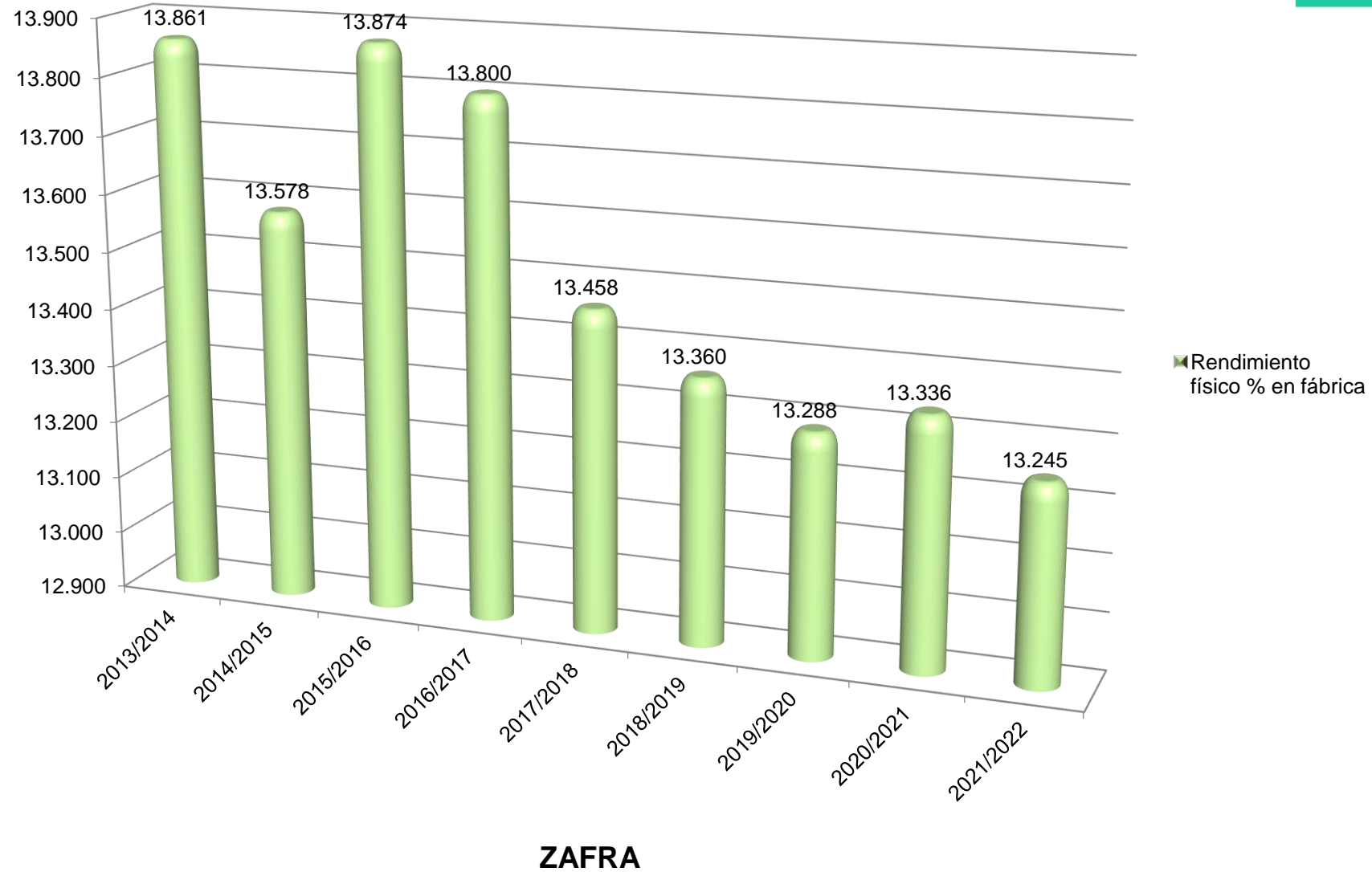


■ Rendimiento  
por Hectárea

# Caña molida

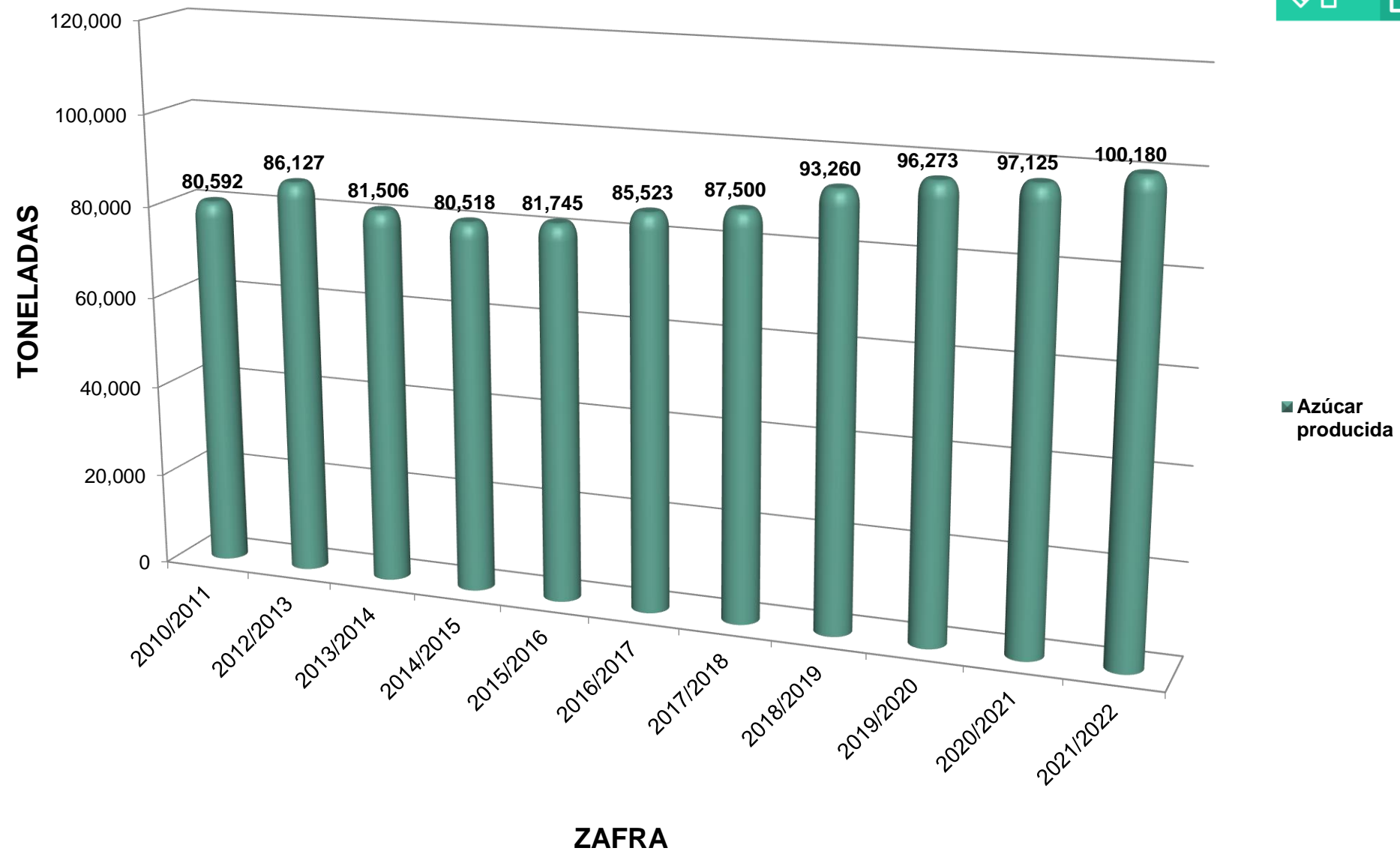


## Rendimiento físico % en fábrica





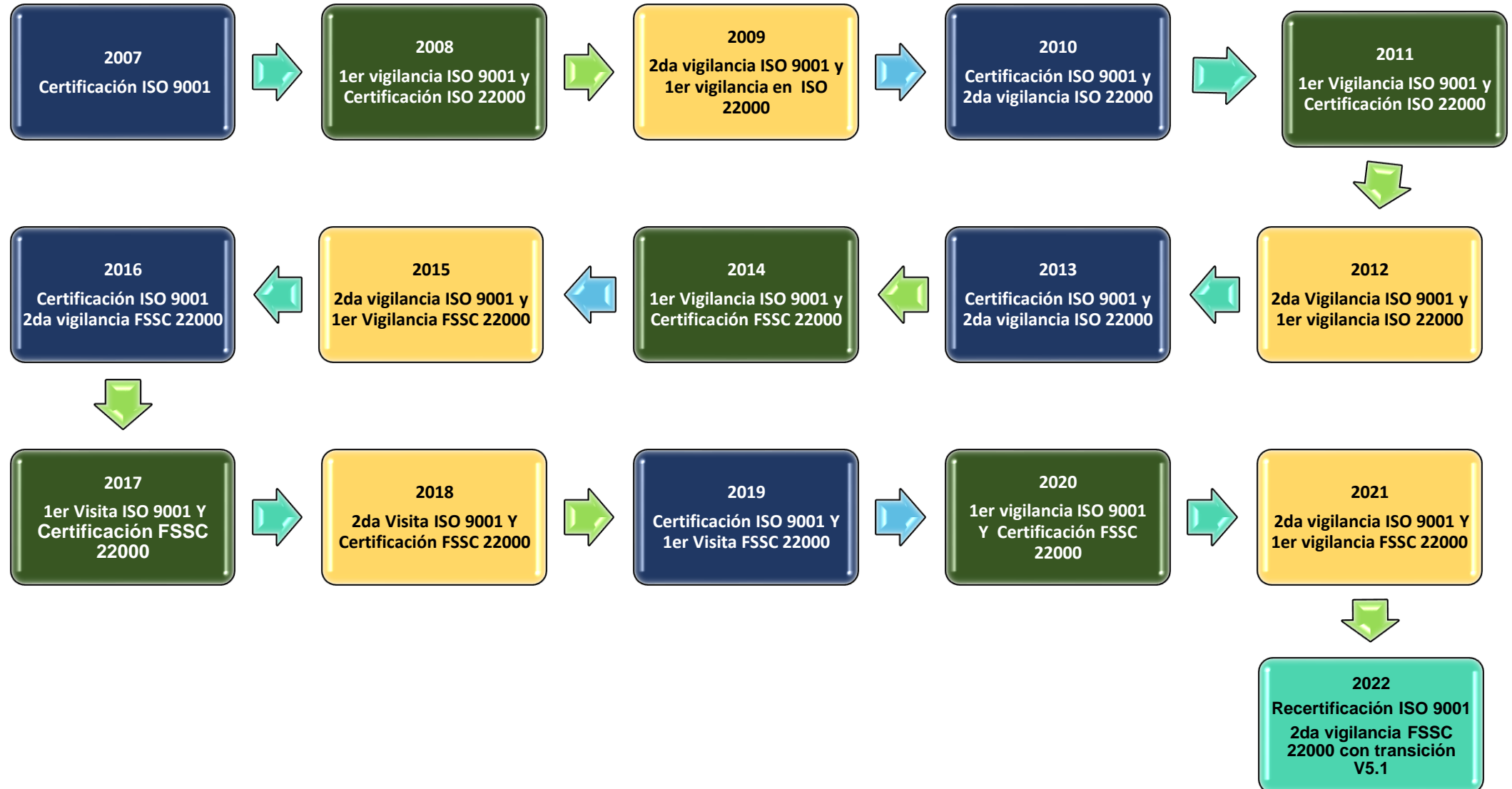
## Azúcar producida



# Reconocimientos y Certificaciones



## Historia del Sistema Integral de Gestión



# Reconocimientos y Certificaciones



## Año 2021

- ✓ En junio de 2021 se confirma la certificación del Sistema de Gestión Integral en su rubro **ISO 9001:201**
- ✓ El 28 de abril de 2021, se confirma la certificación del esquema **FSSC v5 22000:2010** para el Sistema de Seguridad Alimentaria incluyendo ISO 22000:2018, ISO/TS 22002-1:2009 y Requisitos adicionales de FSSC 22000

Organismo Certificador: BUREAU VERITAS CERTIFICATION

- ✓ Se tiene registro ante FDA 2019
- ✓ El 7 de diciembre de 2020, se mantiene el certificado KOSHERMEX.
- ✓ Distintivo ESR® 2021



## Año 2022

- ✓ El 13 de junio de 2022 se Recertifica del Sistema de Gestión Integral en su rubro **ISO 9001:2015**
- ✓ El 3 abril de 2022, se lleva a cabo la transición del esquema **FSSC 22000 a la versión 5.1** para el Sistema de Seguridad Alimentaria incluyendo ISO 22000:2018, ISO/TS 22002-1:2009 y Requisitos adicionales de FSSC 22000 V5.1

Organismo Certificador: BUREAU VERITAS CERTIFICATION

- ✓ El 5 de diciembre de 2021, se mantiene el certificado KOSHERMEX.
- ✓ Distintivo ESR® 2022



2021 - 2022



# Desempeño Social

Derechos Laborales

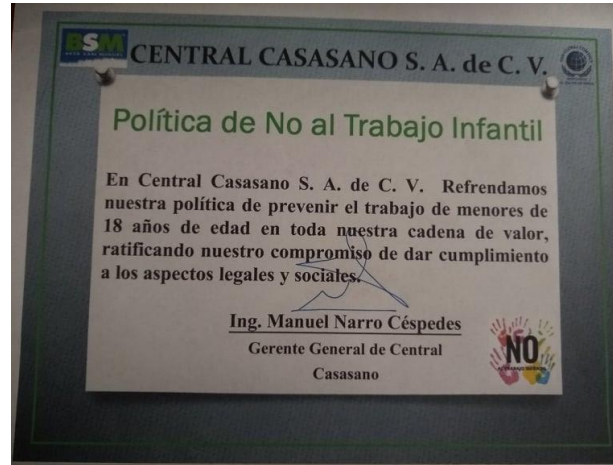


# Política de No al Trabajo Infantil



## Acuerdo de CPCC de Central Casasano

Para formalizar la estrategia de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil cada Zafra el CPCC reafirma su compromiso a través de la firma de acuerdos en el acta de inicio de zafra.



**COMITÉ DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD CAÑERA DE CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.**  
Acta Núm. CPCC 15/2021

En la Localidad de Casasano del Municipio de Cuautla, Morelos, siendo las doce horas del once de Octubre del dos mil veintiuno, se reunieron los integrantes del Comité de Producción y Calidad Cañera de Central Casasano S.A. de C.V., como sigue:

Por el Sector Cañero, Sr. Carlos Arias Reyes y Sr. Rafael Sánchez Domínguez, Representantes Propietario y Suplente de la ULPCA A.C.; Sr. Andrés García Cortes y el Sr. Austreberto Sánchez Sánchez, Representantes Propietario y Suplente de la ALCCA.C. CNPR; Sr. Almaquilo Silvestre Sámano Ríos y Sr. Humberto Roldán Quiroz Presidente y Secretario de la Asociación de Cañeros Flor de Caña A.C.; por el Sector Industrial, Ing. Manuel Narro Céspedes, Gerente General e Ing. Víctor Morales Alanís Superintendente General de Campo, para tratar los asuntos que a continuación se describen:

**Orden del día**

Establecimiento del plan de acción para el cumplimiento: Cero Tolerancia al Trabajo Infantil.

1. Ratificar el compromiso con la "Política de No Trabajo Infantil"
2. Integración del Comité Cero Tolerancia al Trabajo Infantil.
3. Disposiciones para los trabajadores de campo.
4. Mantenimiento del Sistema de Gestión Integral.

Los integrantes del Comité de Producción y Calidad Cañera de Central Casasano S.A. de C.V. reunidos en sesión formal, analizaron detenidamente cada uno de los conceptos que a continuación se citan y tomaron por unanimidad los siguientes:

**Acuerdos**

1. Ratificar el compromiso con la "Política de No Trabajo Infantil"

Este CPCC como cada inicio de zafra, ratifica el compromiso y acuerda continuar con la implementación y seguimiento de la "Política de No Trabajo Infantil de BSM", para dar cumplimiento a los requerimientos de nuestros clientes, además de ser un compromiso social y legal.

"En Beta San Miguel reafirmamos nuestra política de prevenir el trabajo de menores de 18 años en toda nuestra cadena de valor ratificando nuestro compromiso de dar cumplimiento a los aspectos sociales y legales".

Manifestando los representantes de las organizaciones cañeras ULPCA-CNPR-FC el apoyo para la recaudación del expediente del personal de corte, alic y acarreo para su registro en el sistema de verificación de edad mínima (SVEM).

2. Integración del Comité Cero Tolerancia al Trabajo Infantil.

Este CPCC acuerda la integración del Comité CTTI, el cual estará formado por un representante de las Asociaciones Cañeras Locales, Jefe de Responsabilidad Social, Superintendente General de Campo, Superintendente de Operación de Campo, Superintendente Técnico de Campo, Coordinador SIG; y sus suplentes en caso de ausencia.

Número de Página 1



# Política de No al Trabajo Infantil



## COMITÉ DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD CAÑERA DE CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.

Acta Núm. CPCC 15/2021

El comité CTTI queda integrado por:

Lic. Gloria Bernabel Galván. Jefe de Responsabilidad Social y Vinculación Comunitaria. Coordinador del Comité CTTI  
Sr. José Aguilar Bustos. Jefe de Cosecha ULPCA A.C.  
Sr. Erasmo Martínez Oliveros. Jefe de Cosecha ALCC A.C. CNPR  
Sr. Abraham Martínez Franco. Jefe de Cosecha Flor de Caña.  
Ing. Víctor Morales Alanís. Superintendente General de Campo.  
Ing. Emmanuel Benítez Pastrana. Superintendente de Operación de Campo.  
Ing. José Ignacio Rubio Mora. Superintendente Técnico de Campo.  
Ing. Elizabeth Anzures Toledano. Coordinador SIG.

Este CPCC otorga al Comité CTTI facultades para:

- Tomar las decisiones en beneficio al cumplimiento de la "Política de no trabajo infantil de BSM".
- Determinar las consecuencias y/o sanciones que se deriven del incumplimiento

### 3. Disposiciones para los trabajadores de campo

Este CPCC en acuerdo con el compromiso del Grupo Beta San Miguel establece:

- Queda prohibido utilizar mano de obra infantil para las labores de preparación, siembra, cultivo, cosecha y entrega de la caña de azúcar, ya sean ciudadanos mexicanos o extranjeros de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. (Arts. 22, 22Bis, 23, 29, 175, 175Bis, 176-180, 191, 267, 343-C, 691, 995Bis).
- Los trabajadores de campo deben ser mayores de 18 años acreditando su identidad con la documentación oficial.
- Los Trabajadores del Campo (Capitanes, cortadores, transportistas y operadores de alzas) deberán acreditar la identidad y nacionalidad presentando original y copia de documento oficial con fotografía y firma del titular: credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, pasaporte vigente o Cartilla del servicio militar. Los transportistas y operadores de alzas, además deben presentar original y copia de licencia de conducir vigente.

### 4. Mantenimiento del Sistema de Gestión Integral.

El sector industrial manifiesta y hace de su conocimiento que actualmente estamos certificados con la Norma ISO 9001:2015 (Sistema de Calidad) y la FSSC 22000 Versión 5 (Sistema de Inocuidad Alimentaria), en el que se deben cumplir con buenas prácticas y medidas de higiene para asegurar la inocuidad de nuestro producto terminado (azúcar).

Por lo que compete al área de Campo se deben promover las buenas prácticas agrícolas como son:

- Uso adecuado de productos químicos (herbicidas, insecticidas, fungicidas etc.), para las labores del cultivo.



## COMITÉ DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD CAÑERA DE CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.

Acta Núm. CPCC 16/2021

- Contar con el certificado cicloplafes (Registro de Calidad) que certifica a los productos químicos como no contaminantes ni de alta residualidad en el cultivo de la caña de azúcar, asegurando la inocuidad del producto terminado.
- Los fladeros deben utilizar los camiones exclusivamente para el transporte de la materia prima y así evitar la contaminación física y/o microbiológica.

Manifestando los representantes de las organizaciones cañeras CNC-CNPR-FC el apoyo y compromiso para el cumplimiento a estas buenas prácticas.

No existiendo otro asunto que tratar, se dio por terminada la reunión, firmando de conformidad los que en ella intervinieron.

### POR EL SECTOR CAÑERO

SR. CARLOS ARIAS REYES  
REPT. PROPIETARIO DE LA ULPCA A.C.

SR. RAFAEL SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ  
REPT. SUPLENTE DE LA ULPCA A.C.

SR. ANDRÉS GARCÍA CORTES  
REPT. PROPIETARIO DE LA ALCC A.C. CNPR

SR. AUSTREBERTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ  
REPT. SUPLENTE DE LA ALCC A.C. CNPR

SR. ALMAQUIO SILVESTRE SAMANO RÍOS  
PTE. ASOC. DE CAÑEROS FLOR DE CAÑA

SR. HUMBERTO ROLDÁN QUIROZ  
SRIO. ASOC. DE CAÑEROS FLOR DE CAÑA

### POR EL SECTOR INDUSTRIAL

ING. MANUEL NARRO CESPEDES  
GERENTE GENERAL

ING. VÍCTOR MORALES ALANÍS  
SUPERINTENDENTE GENERAL DE CAMPO

ING. EMMANUEL BENÍTEZ PASTRANA  
SUPTE. DE OPERACIÓN DE CAMPO

ING. JOSÉ IGNACIO RUBIO MORA  
SUPTE. TÉCNICO DE CAMPO

ING. GLORIA BERNABEL GALVÁN  
JEFE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ING. ELIZABETH ANZURES TOLEDANO  
COORDINADOR SIG



# Política de No al Trabajo Infantil



## Monitoreos y auditorías

En Central Casasano realizamos **88 monitoreos** en etapa de “siembras y reparación” (junio–octubre 2021), **135 monitoreos en total** y **2 auditorías** durante la zafra 2021-2022, dando seguimiento en los ejidos y campos de zona de abastecimiento de caña al Ingenio y en los frentes de corte para verificar el cumplimiento de los acuerdos del comité de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil el resultado de la zafra fueron 0 Niños encontrados realizando labores en el campo.





# Política de No al Trabajo Infantil



	BSM-FOR-03-EM-10	Edición 1.1	Fecha 23/07/2020
	<b>Cumplimiento de la Cero Tolerancia al Trabajo Infantil</b>		
Ingenio: <u>Central Casasano</u>		Fecha: <u>29/Septiembre/2021</u>	

JEFE DE ZONA	PRODUCTOR/A	CAMPO	LOCALIDAD	EDAD	NOMBRE	FAMILIAR PRESENTE	MOTIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Gustavo Fructuoso Collas	Gilberto Torres Bobadilla	Dolores	Ex Hacienda el Hospital		No se encontraron menores de edad en campo				
Gustavo Fructuoso Collas	Enriquez Hernández González	Dolores	Ex Hacienda el Hospital		No se encontraron menores de edad en campo				
Gustavo Fructuoso Collas	Campillo Gutiérrez Silvano	Portidón	Casasano		No se encontraron menores en campo				
Gustavo Fructuoso Collas	Martínez Yañez Candido	Anehuén	Casasano		no se detectaron menores en la parcela.				
Gustavo Fructuoso Collas	Juan Carlos Ariza Navarro	Portidón	Casasano		No se encontraron menores de edad en la parcela				

Coordinadora de Vinculación Comunitaria.

Responsable del SUEM  
Víctor Morales A.

Responsable del SUEM  
Emmanuel Benítez P.

	BSM-FOR-03-EM-10	Edición 1.1	Fecha 23/07/2020
	<b>Cumplimiento de la Cero Tolerancia al Trabajo Infantil</b>		
Ingenio: <u>Central Casasano</u>		Fecha: <u>29/Septiembre/2021</u>	

MENORES IDENTIFICADOS											
JEFE DE ZONA	CABO	FRENTE DE CORTE	LOCALIDAD	LOCAL	FORANEO	EDAD	NOMBRE	FAMILIAR PRESENTE	MOTIVOS	ACCIONES	SEGUIMIENTO
Gustavo Fructuoso	Leonel Arcevedo		Cautila	✓			No se encontraron menores de edad en la parcela				
Gustavo Fructuoso	Padro García		Cautila	✓			No se encontraron menores en el corte				
Gustavo Fructuoso	Hipólito García		Cautila	✓			No se encontraron menores de edad en la parcela				
Gustavo Fructuoso	David Durán		Cautila	✓			No se encontraron menores de edad en el corte				
Gustavo Fructuoso	Humberto Muñoz		Cautila		✓		No se encontraron menores en el corte				
Gustavo Fructuoso	Rosario Pantoja		Casasano	✓			No se encontraron menores en el corte				
Gustavo Fructuoso	Ernesto Ramírez		Casasano	✓			No se encontraron menores en el corte				

Registro  
Laura Castro J.  
Coordinadora de Vinculación Comunitaria

Revisó  
Víctor Morales A.  
Responsable del SUEM

Revisó  
Emmanuel Benítez  
Responsable del SUEM

Revisó  
Abraham Martínez Franco  
Jefe de cosecha  
Flor de caña

Listas de registro de monitoreos para el cumplimiento de la Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Ingenio Central Casasano. Monitoreando los frentes de corte y a los trabajadores de campo en época de siembras, dando seguimiento para dar cumplimiento al Sistema de Verificación de Edad Mínima.



**Monitoreos en el campo**

# Política de No al Trabajo Infantil



## Auditorías en campo

Resultados de la auditoria llevada a cabo el 30 de diciembre del 2021 durante la zafra 2021-2022 en frentes de corte elegidos al azar por la coordinación del Sistema Integral de Gestión. (Auditorías internas)



	Identificación	Edición	Fecha
	BSM-FOR-03-EM-02	1.2	23/07/2020
	GUÍA DE AUDITORIA DEL SVEM EN CAMPO		

PRODUCTOR: Capitán Constantino Alvarez Arriaga  
SITIO: Zona 12 Ejido Apatlaco Campo Barreal

FECHA: 30-dic-21

### I. TRABAJO INFANTIL (OBLIGATORIO)

No.		REQUISITO	CALIFICACIÓN			HALLAZGO/COMENTARIOS
			C	NC	NA	
		SVEM (VALOR 25 PTS.)				
1		El productor conoce el procedimiento de Verificación de edad mínima en los trabajadores del campo	2	0		En Zafra, el productor no se encuentra en el campo
2		Los trabajadores del campo conocen y entienden la Política de No al Trabajo Infantil de BSM	2	0		El personal conoce la política
3		Se están llevando los monitoreos correspondientes para evitar el trabajo infantil (Pase de Lista)	2	0		Se hace pase de lista, a la fecha se tienen 7 monitoreos en campo
4		Todos los trabajadores están dados de alta en el SVEM	1	0		Se tienen capturados trabajadores en el SVEM.
TOTAL			21.875			
		Recorrido de Reconocimiento (VALOR 25 PTS.)				
6		Se observa personal menor de edad y que se encuentre laborando (Cotejar Información)	2	0		No se encuentra ningún menor en campo
TOTAL			25			
		Cuestionario (VALOR 25 PTS.)				
9		El trabajador de campo contesta adecuadamente a las siguientes preguntas (Cotejar información de lista): Nombre Completo: Edad: Fecha de Nacimiento: Fecha que inicio con las labores y/o corte de caña en campo:	2	0		Durante la revisión en campo, se tuvo la necesidad de recorrer la parcela, debido a que se tenía la necesidad del corte debido a la falta de caña en bateo, por los que realizó una revisión rápida constatando que no existe algún menor de edad en la parcela.
TOTAL			25			
		Revisión Documental (VALOR 25 PTS.)				
10		Del Personal Entrevistado: Revisar en la oficina correspondiente si el trabajador presento la documentación pertinente.	1	0		Con la fundación si presentó documentación
11		Se cumplen con las acciones establecidas en el plan de acción de auditorias anteriores	1	0		Se tienen capturado ya algunos trabajadores en el sistema, hubo avance
TOTAL			12.5			

PUNTUACIÓN TOTAL DEL CRITERIO

84.375

	Identificación	Edición	Fecha
	BSM-FOR-03-EM-03	1.2	23/07/2020
	INFORME DE AUDITORIA DE SVEM		

### DATOS GENERALES

Productor: Constantino Alvarez Arriaga  
Fecha: 30-dic-21

Número de Auditoría: 1

Lugar de la Evaluación: Se realiza la auditoria en sitio a los cortadores y capitanes. Se visita el Campo Barreal Ejido Apatlaco Zona 12

Auditor(es): Elizabeth Anzurez Toledano

Auditados: Fortino Cantú Sánchez.- Cortador  
Fortino Cantú Alvarez.- Cortador  
Marciano Peralta Álvarez.- Cortador  
Fidel Peralta Álvarez.- Cortador  
Ausencio Cano Sánchez.- Cortador  
Daniel Vázquez Tapia.- Cortador  
Guillermo Merino Ventura.- Cortador

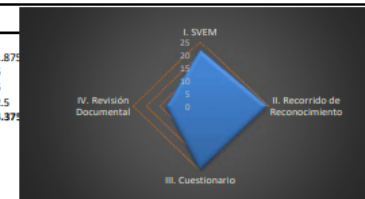
Nombre y Puesto  
Antonio Merino Nava.- Cortador  
Antonio Merino Ventura.- Cortador  
Santiago Macedonio Flores.- Cortador  
Benjamin Hernández Antonio.- Cortador  
Mateos Macario Apolinar.- Cortador

Objetivo: Auditoria en sitio, para verificar el cumplimiento de no al trabajo infantil en la cadena de suministro, llevando a cabo el abasto responsable

Alcance: En la parcela a muestrear

### RESUMEN GLOBAL DE LA EVALUACIÓN

I. SVEM	21.875
II. Recorrido de Reconocimiento	25
III. Cuestionario	25
IV. Revisión Documental	12.5
<b>Evaluación Global</b>	<b>84.375</b>



### CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA

Se revisa en sitio el cumplimiento al no trabaja infantil en el campo Barreal del ejido Apatlaco de la Zona 12, no se observaron menores trabajando en el campo

Se lleva a cabo plática de política al trabajo infantil, y medidas ante Covid 19, se entregó Equipo de Protección personal al capitán, cubre bocas

Se cuenta con la participación de Gloria Bernal Galván Jefa de Responsabilidad Social, Laura Castro Sánchez Coordinadora de vinculación comunitaria,

Emmanuel Benitez Pastrana Jefe de Cosecha

Se preguntan las edades a los cortadores del capitán Constantino.

Fortino Cantú Sánchez 44 años, Fortino Cantú Alvarez 19 años, Marciano Peralta Álvarez 34 años, Fidel Peralta Álvarez 35 años, Ausencio Cano Sánchez 20 años

Daniel Vázquez Tapia 19 años, Guillermo Merino Ventura 24 años, Antonio Merino Nava 18 años, Antonio Merino Ventura 47 años, Santiago Macedonio Flores 33 años

Benjamin Hernández Antonio 40 años. Se corrobora la información

Tanto capitán, como cortadores conocen la política de no al trabajo infantil y por que es que debemos cumplirla.

Se observa en campo que los cortadores hacen uso del termo que les dieron del proyecto de hidratación con Nestlé

AUDITOR LÍDER: Elizabeth Anzurez Toledano

AUDITORES: Elizabeth Anzurez Toledano

# Política de No al Trabajo Infantil



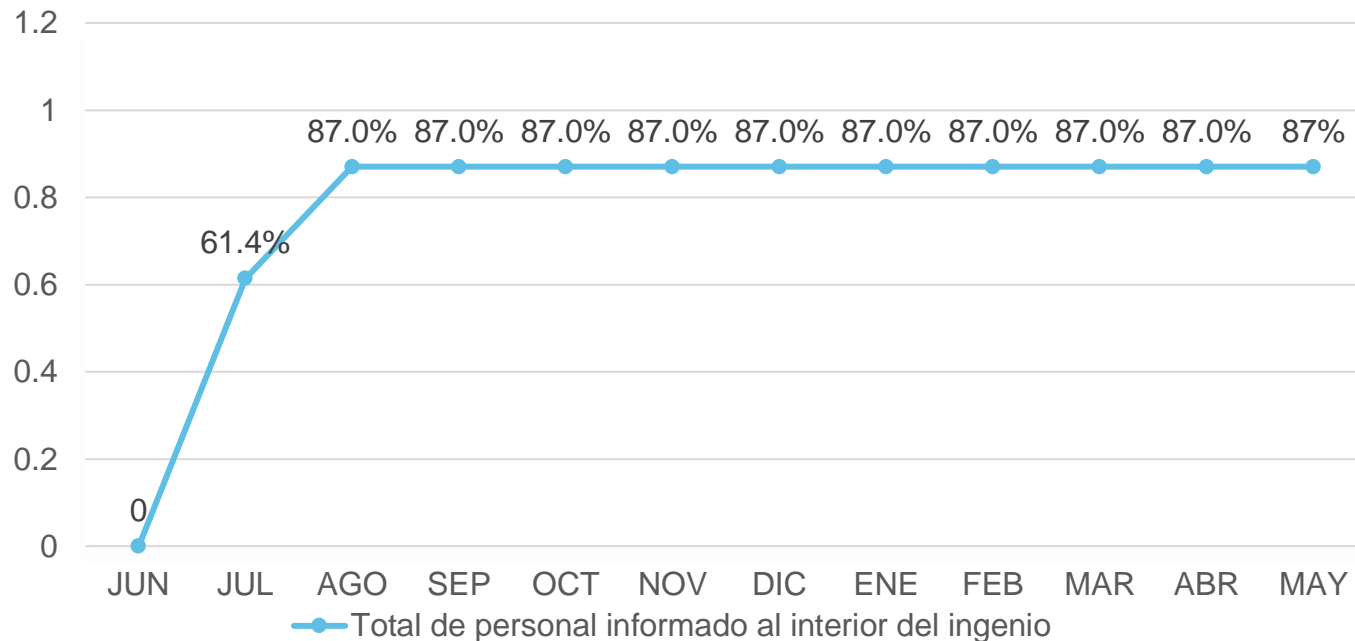
Comunicación

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos al Interior del Ingenio Central Casasano sobre nuestras políticas durante la reparación y zafra 2021-2022.

Resultados:

Obreros Total 286	Mes	Total Informados
Fabrica	Septiembre	248
Central Casasano	Total	248

- Resultado al mes de mayo 2022-






# Política de No al Trabajo Infantil



## Comunicación

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos al Interior del Ingenio. Hemos comunicado a **248 personas** contratadas directamente en Central Casasano sobre nuestras políticas durante la reparación y zafra 2021-2022.

	Código: PD-716-FOR-03	Revisión: 02	Fecha: 04-NOV- 2019
	Relación de participantes		

### CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.

**EVENTO:** DESARROLLO HUMANO INTEGRAL MODULO VALORES - DIFUSIÓN DE POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS Y NO AL TRABAJO INFANTIL

**LUGAR:** SALA DE CAPACITACIÓN


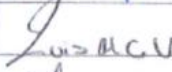
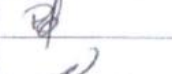
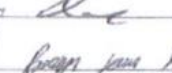


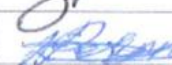


**HORARIO(S):** 10:00 hrs

**FECHA(S):** 06-09-21

**INSTRUCTOR:** ING. DIANA MENDOZA Y LIC. LAURA CASTRO

**DE LA EMPRESA:** CENTRAL CASASANO

No.	NOMBRE	PUESTO	FIRMA DIA	FIRMA DIA	FIRMA DIA
-----	--------	--------	-----------	-----------	-----------

4879	OSCAR A. NIEVA HUERTERO	SUPERV. MANTTO			
1044	Luis Miguel Costes Velazquez	Soldador			
1367	Ricardo Rodriguez Garcia	Ayudante de Mecanico			
1240	Miguel A. Martinez PA	Ayudante Soldador			
1463	Brayan Javier Morgado	Ayudante Soldador			
4770	Juan Guerrero Herrera	Intendente Centrifugas			
1385	Dorion Gomez castrogon	Ayudante			
1010	JOSE SOTO CASTRO	SOLDADOR			
508	FERMIN RODRIGUEZ	M. MECANICO #2			

FIRMA INSTRUCTOR:





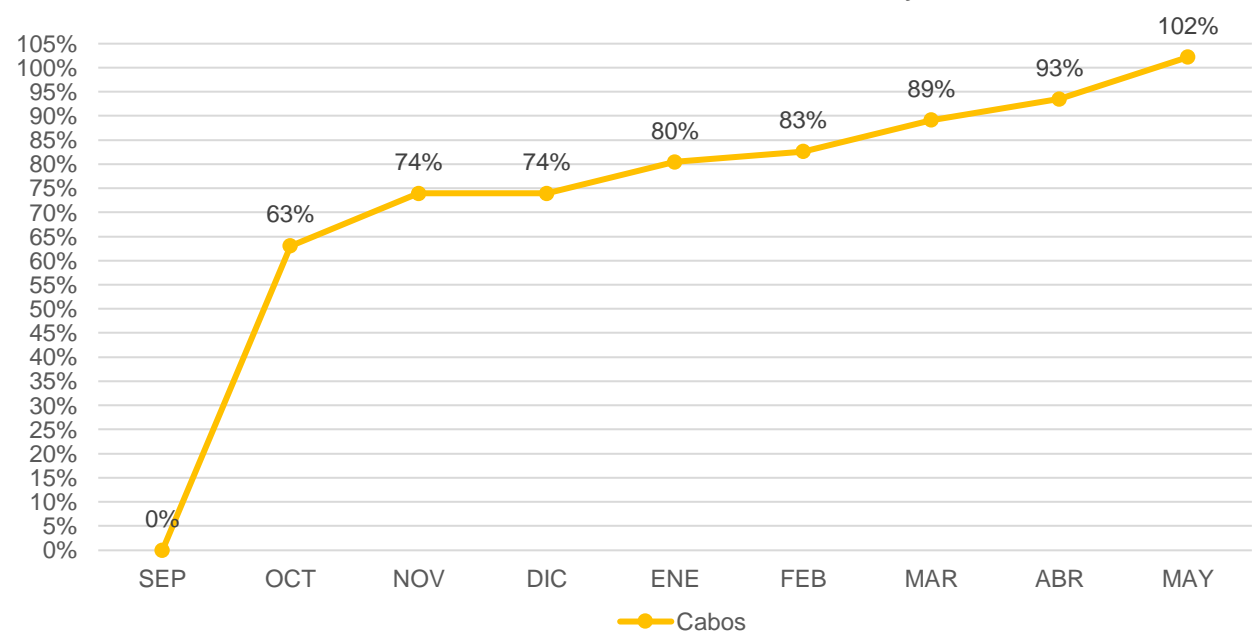

# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación

Capitanes a inicio de zafra 46	Mes								
Capitanes por mes	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Total de <b>Capitanes Informados</b> al final de la zafra.
<b>Total de capitanes</b>	29	5	0	3	1	3	2	4	47

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a Partes Interesadas - Capitanes- Central Casasano Resultados al mes de mayo 2022



# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación



Difusión de la política de Trabajo Infantil – Partes Interesadas y capacitación sobre prevención y casos sospechosos por covid-19 en campo y/o albergues cañeros – Capitanes, fleteros y asociación cañera

Lugar: Unión Local de Productores de Caña de Azúcar

Fecha: 27-10-21 Horario: 12:00-2:00 Asociación Cañera: ULPCA

Listas de registro sobre la difusión e Información de la Política del No al Trabajo Infantil y Derechos Humanos.

– Capitanes durante la zafra 2021-2022.



No.	Nombre Completo	Cargo/ labor que realiza	Firma
1.	JUAN VASQUEZ S	Capitan	
2.	Antonio Lopez Lazaro	capitan	Antonio L-L
3.	Emilio Saldana Aparicio	capitan	
4.	Francisco Modesto Infante	capitan	
5.	GILBERTO DIAZ IBAÑEZ	capitan	GILBERTO DIAZ I
6.	JOEL CORTES FUENTES	CAPITAN	+
7.	Solome Lora Mateos	capitan	Solome
8.	ALFREDO Villanueva Saldana	capitan	
9.	Margarito Santos ASPSO	capitan	
10.	Ernesto RAMIREZ RAMIREZ	capitan	Ernesto R.

Responsable(s) de la actividad (Nombre y firma) Gloria Bernabel Galván



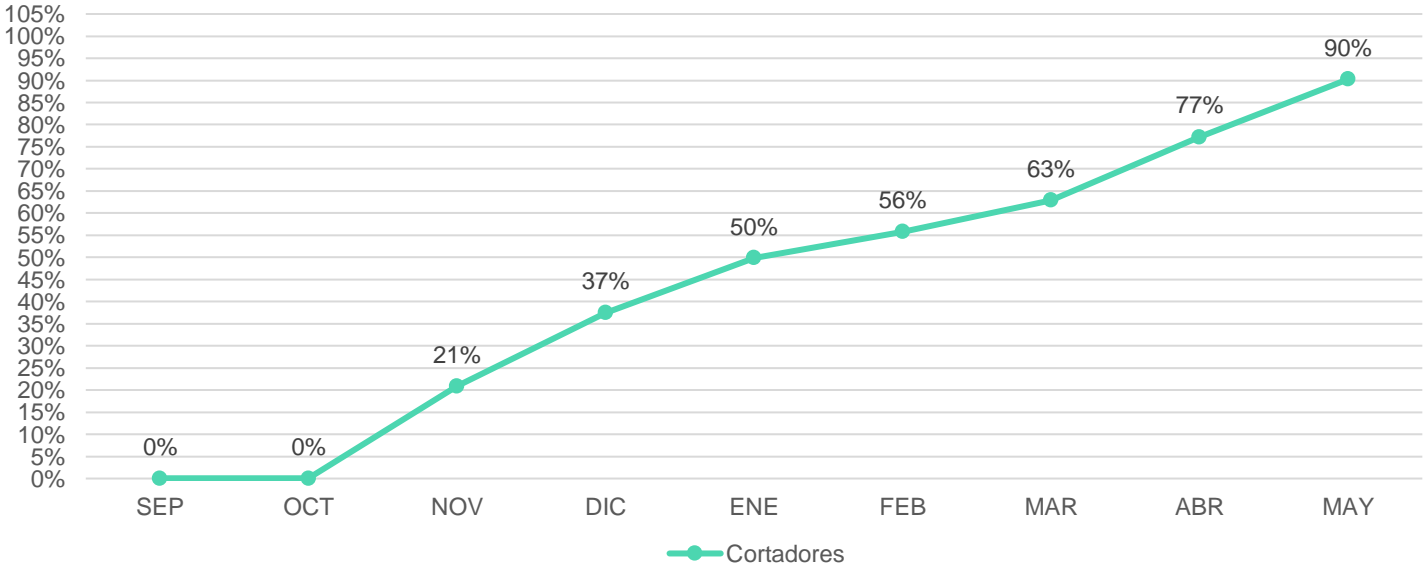
# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación

Cortadores a inicio de zafra 742	Mes							
Cortadores por mes	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Total de Cortadores Informados.
<b>Total de Cortadores</b>	155	123	92	44	53	106	97	<b>670</b>

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a Partes Interesadas – Cortadores- Central Casasano -Resultado al mes de mayo 2022



# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación

Listas de registro sobre la difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a cortadores durante la zafra 2021-2022.



INGENIO CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.

BSM LISTA DE ASISTENCIA						BSM	Programa Emab	DULCES SONRISAS
TEMAS:	Difusión y Sensibilización Sobre las Políticas de Derechos Humanos y Trabajo Infantil, capacitación sobre Hidratación y descanso, Entregue de Zafra, Medidas Preventivas Por Covid-19							
Nombre de expositor	Gloria Bernabel G. y Laura Castro S.						Firma:	
Fecha:	26/mar/2022						No. de horas:	1
No.	Nombre completo	Edad	Capitán	Labor que realiza	Agrupación Cañera	Firma		
1	Roberto Ockiano Avila	55	Rudy	Cortador	CNPR	+		
2	Domingo Jerez Fernandez	55	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
3	Zeferino Campos Alvarado	29	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
4	Isaias Joaquin	36	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
5	ARCADIO COTOLO		Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
6	CLAUDIO TORRES	32	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
7	JUAN TORRES	30	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
8	Andres Rosas	66	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
9	Eduardo Medina Santiago	50	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
10	Luis Velazquez Mendez	22	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
11	Luciano Campos Ockiano	31	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		
12	Rosa Espinoza	22	Rudy	Cortador	CNPR	[Signature]		



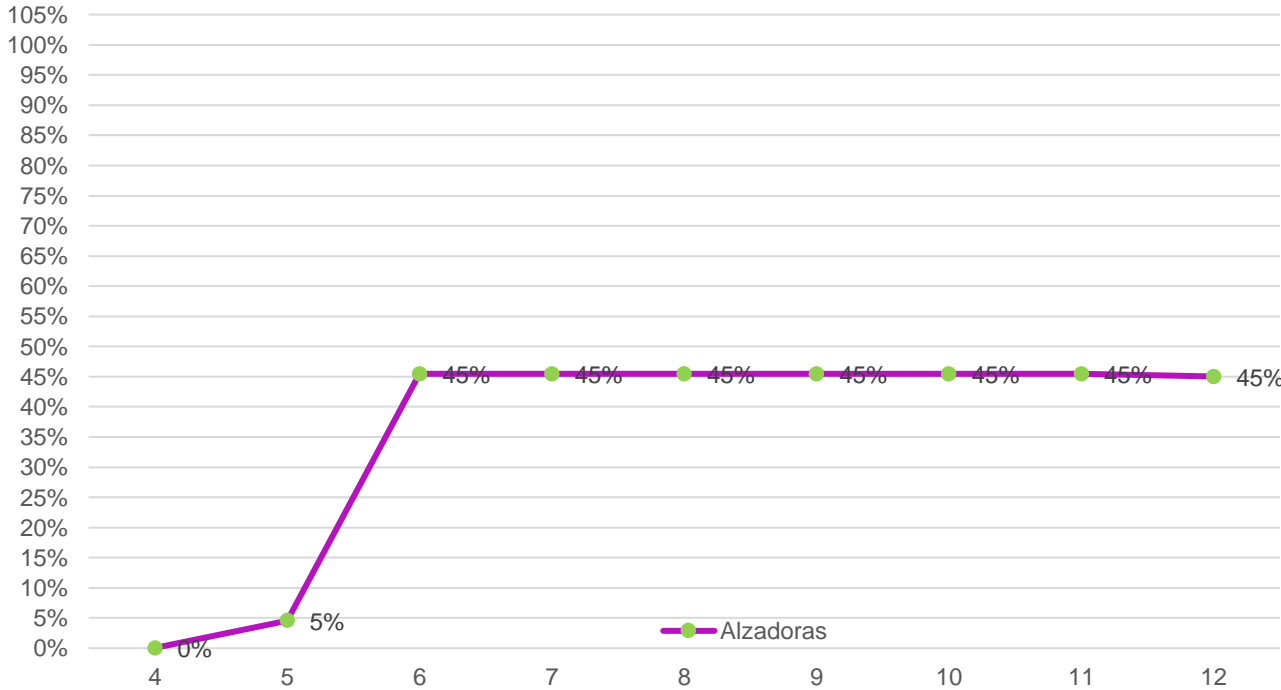
# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a Partes Interesadas  
-Alzadoras-  
Central Casasano

Resultado al mes de mayo 2022



Alzadoras a inicio de zafra 44	Mes		
Alzadoras por mes	Nov.	Nov.	Total de Alzadoras Informados.
Total de Alzadoras	2	18	20



# Política de No al Trabajo Infantil



## Comunicación

Listas de registro sobre la difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a dueños de alzadoras.



### Difusión de la política de Trabajo Infantil – Partes Interesadas y capacitación sobre prevención y casos sospechosos por covid-19 en campo y/o albergues cañeros – Capitanes, fleteros y asociación cañera

Lugar: Oficina ULPCA A.C.

Fecha: 6-11-2021 Horario: 11:40 AM Asociación Cañera: ULPCA AC.

— Alzadoras —

No.	Nombre Completo	Cargo/ labor que realiza	Firma
1.	Miguel Angel Barranco Cacerola	Presidente ULPCA A.C.	
A 2.	David Archundia Galero.	Dueño de alzadora	
3.	Silverio David Archundia Franco	Dueño de alzadora.	
A 4.	Franisco Javier Gutierrez M.	Dueño Alzadora	
5.	Jorge Acuña Zagal	Dueño Alzadora	
A 6.	Isaac Pimentel Rivas	Dueño Alzadora	
7.	Eusebio Merchasa Cortés	Coordinador.	
A 8.	Abelmo Chavarría J	Dueño de alzadora	
9.	JOSE AGUILAR BUSTOS	JEFE DE COSECHA A.C.	
A 10.	Richo Ulmar Aguilar	Dueño de alzadora	
A 11.	Remigio Davalos Quezada	Dueño de alzadoras	
Responsable(s) de la actividad (Nombre y firma)			
A	Jesus Flores	Dueño alzadora Jojutla	
	Elicel Dominguez Garcia	Representante	



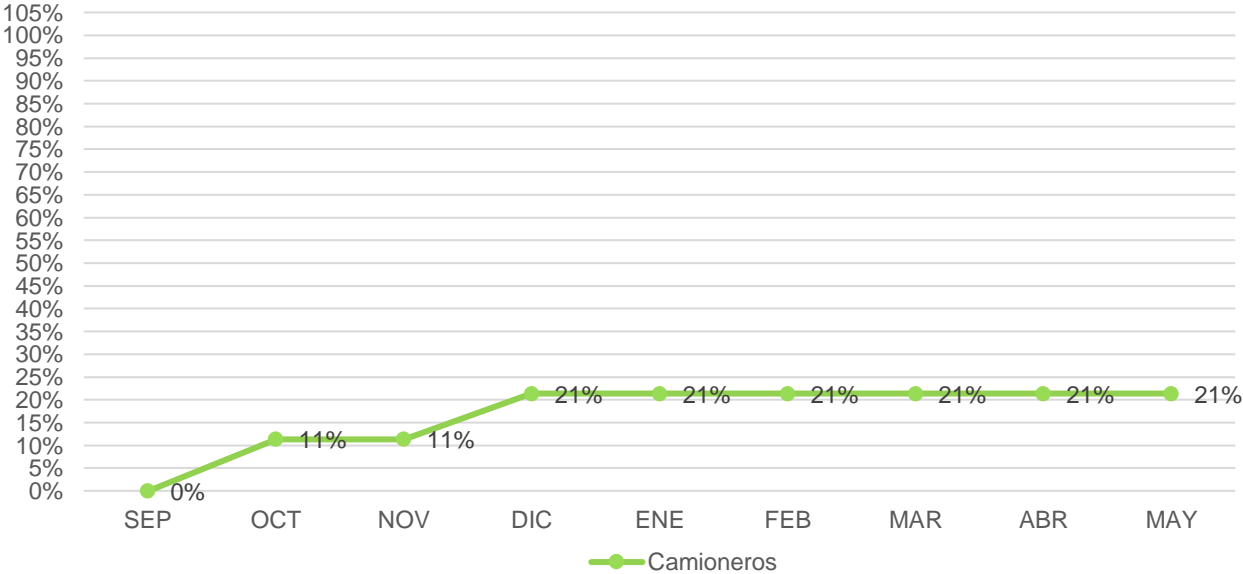
# Política de No al Trabajo Infantil



Comunicación

Camioneros a inicio de zafra 150	Mes			
Camioneros informados por mes	Oct.	Nov.	Dic.	Total de Cortadores Informados.
Total de camioneros	17	0	15	32

Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a Partes Interesadas – Camioneros – Central Casasano - Resultado al mes de mayo 2022



# Política de No al Trabajo Infantil





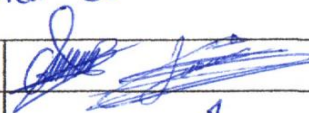
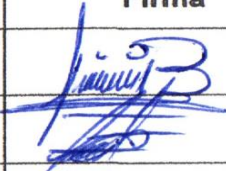




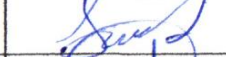




Comunicación

Listas de registro sobre la difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a operadores de camiones durante la zafra 2021-2022.



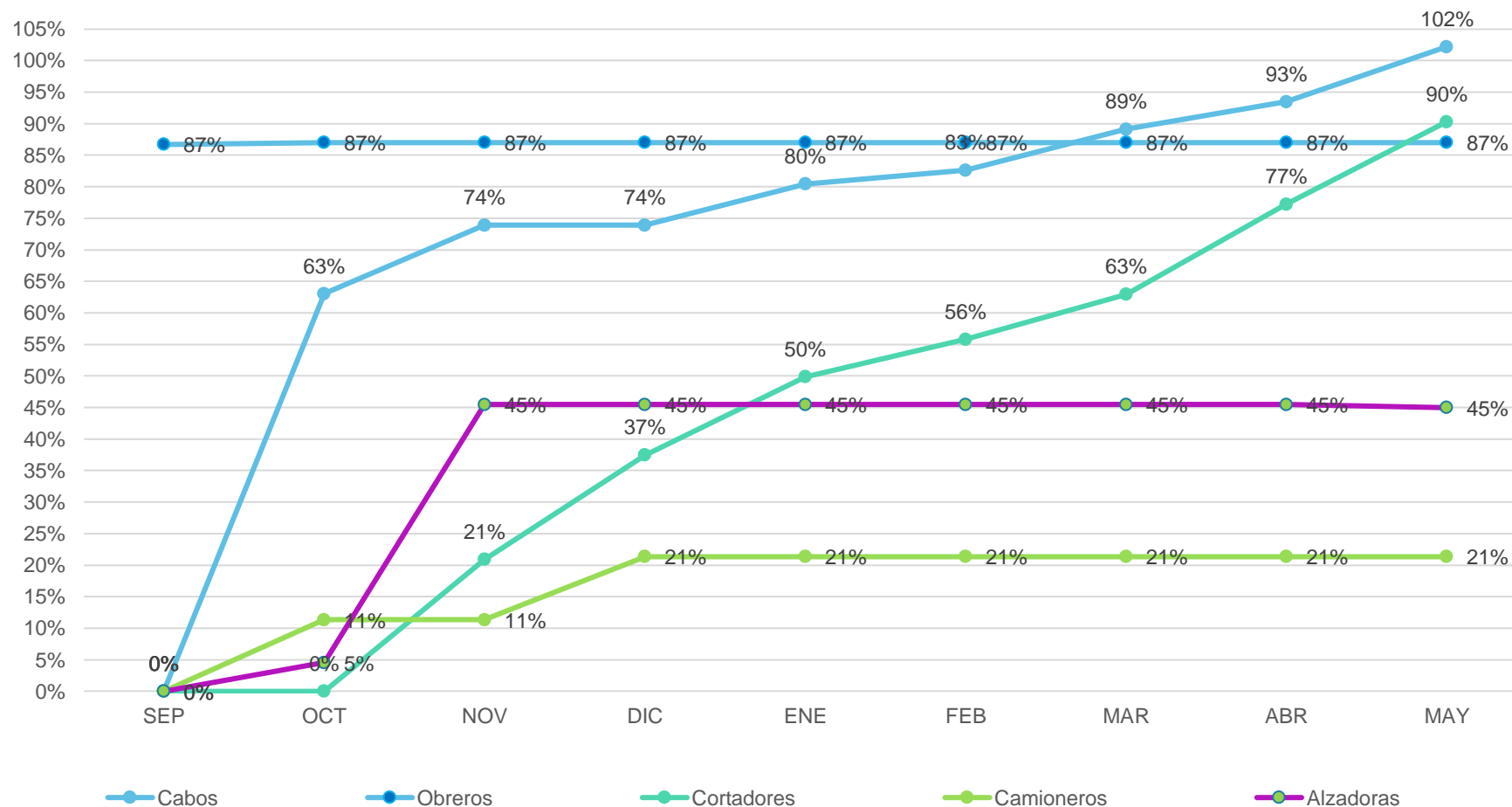
INGENIO CENTRAL CASASANO A.A. DE C.V

		LISTA DE ASISTENCIA		Camioneros - oficina flor de caña							
TEMA/S				Difusión y sensibilización sobre las Políticas de Derechos Humanos y NO al Trab. inf. Medidas Preventivas por covid-19 — Entrega de cubrebocas y material de prevención.							
Nombre del expositor:				Gloria Bermabel G. y Laura Castro S.				Firma:			
Fecha (s):				27 / dic / 2021				No. de horas:		1	
No.	Nombre completo			Labor que realiza		Agrupación cañera		Firma			
635	José Dopolnar Blancas Romero 12			Chofer		Flor de Caña					
981	Edxerob Cruz Salto 13			Operador		Flor de Caña					
78	AUSTIN BLANCAS ROMERO 14			ctlo FER		FLOR DE CAÑA		AUSTIN B.R			
68	Antonio Quera Villanueva 15			ctlo FER		flor de caña					
29	santiago daniel Murillo Ruiz 16			OPERADOR		flor de caña		santiago M.			
67	Pacho Cortez Ramirez 17			Chofer		Flor de caña					
73	Santiago Cortez Ramirez 18			Chofer		Flor de caña					
79	Jorge A. Samano Medina 19			Chofer		Flor de caña					
T	Juan Humberto Lora 20			Chofer		Flor de caña					
T	Andru Medina Murillo 21			Chofer		Flor de caña					
1	Comite.			Comite		Flor de caña.					

# Política de No al Trabajo Infantil



Difusión e Información sobre la Política de Trabajo Infantil y Derechos Humanos a  
Partes Interesadas de Central Casasano  
Resultados de la zafra 2022



Comunicación a partes  
interesadas





# Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio



Cumplimos con las leyes vigentes en nuestro país, en Central Casasano promovemos la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, lo cual se cumple y monitorea a través de las siguientes herramientas:

- Contrato Colectivo de Trabajo e individual.
- **Código de Conducta y Prácticas Responsables.**
- **Política de Derechos Humanos**
- Prestaciones adicionales a la ley para los Trabajadores.



También **contamos con buzones** en áreas visibles del ingenio, correo electrónico y correo postal.

En Central Casasano estamos convencidos de que nuestro éxito se debe a la dedicación y esfuerzo de cada colaborador en su hacer diario. Nuestro grupo tiene como compromiso el dar preferencia en las promociones al personal que ya labora con nosotros, y en las nuevas contrataciones a los residentes locales de las comunidades cercanas.

PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO			
CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PERMANENTE	166	17	183
TEMPORAL	195	13	208
TOTAL COLABORADORES	361	30	391

NUESTRO PERSONAL ES **CONTRATADO DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA** Y TRABAJA JORNADA COMPLETA



# Libertad de Asociación



Central Casasano ratifica su compromiso y reconoce el derecho de sus colaboradores a la libertad de asociación sindical y de negociación colectiva de acuerdo a la legislación vigente a través del Contrato Ley.

Actualmente la **sección 29 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la Republica Mexicana** cuenta con **285 trabajadores afiliados en Central Casasano** entre permanentes y eventuales.

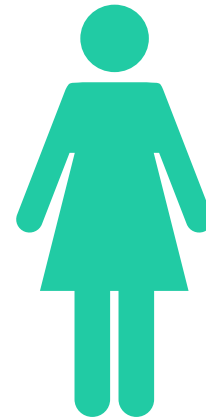
# Igualdad de género



En CAEZ nos reconocemos como empresa respetuosa de los derechos humanos.

Actualmente del total de colaboradores administrativos:

**92.3% SON HOMBRES**



Es por esto que continuamos trabajando para consolidar la inclusión e igualdad de género.

**7.7% SON MUJERES**



En BSM no hacemos distinciones de ningún género para establecer sueldos y salarios o para otorgar ascensos en la empresa.



**Hombres y mujeres tienen salarios iguales en los mismos cargos.**



0 De Licencias por maternidad  
0 De Licencias por Paternidad



Cumplimos con todas las leyes y disposiciones aplicables sobre igualdad en el empleo y no discriminación.



2021 - 2022



# Desempeño Social

Apoyo a la comunidad



# Ayuda Humanitaria



**\$150,194.34 Pesos Invertidos**  
**4907 Beneficiarios directos**  
**7 Albergues Atendidos**  
**44 Colonias Beneficiadas**

# Apoyo a la Comunidad

# Ayuda Humanitaria



En la comunidad de Casasano, en algunas escuelas se ha donado material para prevención del COVID-19 y en las 44 colonias que hay en el municipio de Cuautla donamos lonas con información para la prevención de esta pandemia.

**Campañas de difusión de medidas sanitarias en el municipio de Cuautla:** poster Uso de guantes, poster No propague la enfermedad, poster Uso de mascarillas, poster Lavado de manos, poster Tabla comparativa de síntomas COVID, resfriado y gripe, Evita contagios por COVID-19.

**Sanitización de la comunidad de Casasano y algunas escuelas:** se donaron 140 litros de hipoclorito para sanitizar las calles de la colonia de Casasano, poner en el tapete para entrar al tianguis y en las escuelas.

**Medidas de higiene personal:** donando 10 litros de jabón antibacterial para la escuela de Bachilleres, quienes ya regresaron a clases.

**Medidas de prevención:** Entrega de cubrebocas, dispensador con gel, gel, oxímetro y termómetro a los maestros de las escuelas, Primaria Juan Barrales, Colegio de Bachilleres de Casasano, y el Jardín de niños “Niños héroes de Chapultepec” de la colonia Ex hacienda el Hospital y el gel para el IMSS de Casasano y el tianguis de la colonia.

**Donación de despensas:** Se donaron 20 despensas para algunas familias de escasos recursos de comunidades aledañas al ingenio.



# Apoyo a la Comunidad Ayuda Humanitaria





# Apoyo a los Albergues

# Ayuda Humanitaria



Las actividades realizadas en los 7 albergues que son Olintepepec, Casasano, Calderón, Puxtla, Cocoyoc, Flor de Caña, El Asoleadero, frente a la pandemia de COVID-19, fueron las siguientes:

**Campañas de difusión de medidas sanitarias en los 7 albergues con:** poster Uso de guantes, poster No propague la enfermedad, poster Uso de mascarillas, poster Lavado de manos, poster Tabla comparativa de síntomas COVID, resfriado y gripe, Evita contagios por COVID-19.

**Sanitización de los 7 albergues:** donde se quedan los cortadores de caña y sus familias, beneficiando a 505 habitantes con la entrega de 180 litros de hipoclorito de sodio mismos que se repartieron a las familias para la limpieza de las áreas comunes como patios y cocina con la ayuda de las señoras de cada albergue.

**Medidas de higiene personal:** donando 50 litros de jabón antibacterial que se repartió a las escuelas de los 4 albergues.

**Medidas de prevención:** Entrega de cubrebocas, dispensador con gel, gel, oxímetro y termómetro a los maestros de las escuelas de los albergues en apoyo a la prevención del COVID-19 nos mencionaban los maestros que por ser escuelas del programa PIE no les dotaron de este material, también se les dio a las trabajadoras sociales de los albergues para el cuidado de las familias.

# Apoyo a los Albergues

# Ayuda Humanitaria





# Apoyo a Campo Ayuda Humanitaria



Para los servidores de cosecha, realizamos las capacitaciones a transportistas, capitanes y cortadores, también donamos lonas de medidas sanitarias y demás material para prevención de COVID-19.

**Capacitación de prevención y campañas de difusión de medidas sanitarias a los transportistas:** poster Uso de guantes, poster No propague la enfermedad, poster Uso de mascarillas, poster Lavado de manos, poster Tabla comparativa de síntomas COVID, resfriado y gripe, Evita contagios por COVID-19.

**Medidas de prevención:** Entrega de cubrebocas, dispensador con gel, gel, oxímetro y termómetro a los coordinadores, transportistas, capitanes y cortadores.

**Donación de despensas:** Se donaron 180 despensas a los cortadores, en algunos frentes de corte fueron despensas completas para ayudarlos y alentarnos a seguir cumpliendo con los cuidados preventivos de COVID y demás requerimientos que les pedimos, en otros frentes de corte solo les dimos algunos productos para que a todos les toque y podamos beneficiarlos.

# Apoyo a Campo Ayuda Humanitaria





# Calidad de Vida en el Campo



01

Capacitación en el tema de  
hidratación



02

Entrega de despensas



03

Entrega de sueros



En coordinación con las organizaciones cañeras en la **Zafra 2021-2022 entregamos** un total de **6180** despensas con productos básicos a cortadores de caña. Estas fueron entregadas al inicio de zafra y en cada fecha conmemorativa como semana santa, navidad, año nuevo y final de zafra al 100% de los cortadores.

Del mismo modo entregamos, **1,506** sobres de sueros hidratantes (HIDRO 220) para que en labores de corte se mantengan hidratados y se capacitaron **717** trabajadores agrícolas, que son los capitanes y cortadores para que conozcan la forma de tomar el suero, los beneficios de tomarlo y por que deben hacerlo.

Apoyo a la Comunidad

# Empleo indirecto en labores de campo en periodo de zafra



En esta **Zafra 2021-2022** contamos con **5,115** personas movilizadas a través del empleo indirecto, tan solo, en campo gracias a nuestra labor industrial.

	CAPITANES	CORTADORES	FLETEROS	ALZADORAS	TRASLADOS	PRODUCTORES
TOTAL	46	720	243	44	47	4015

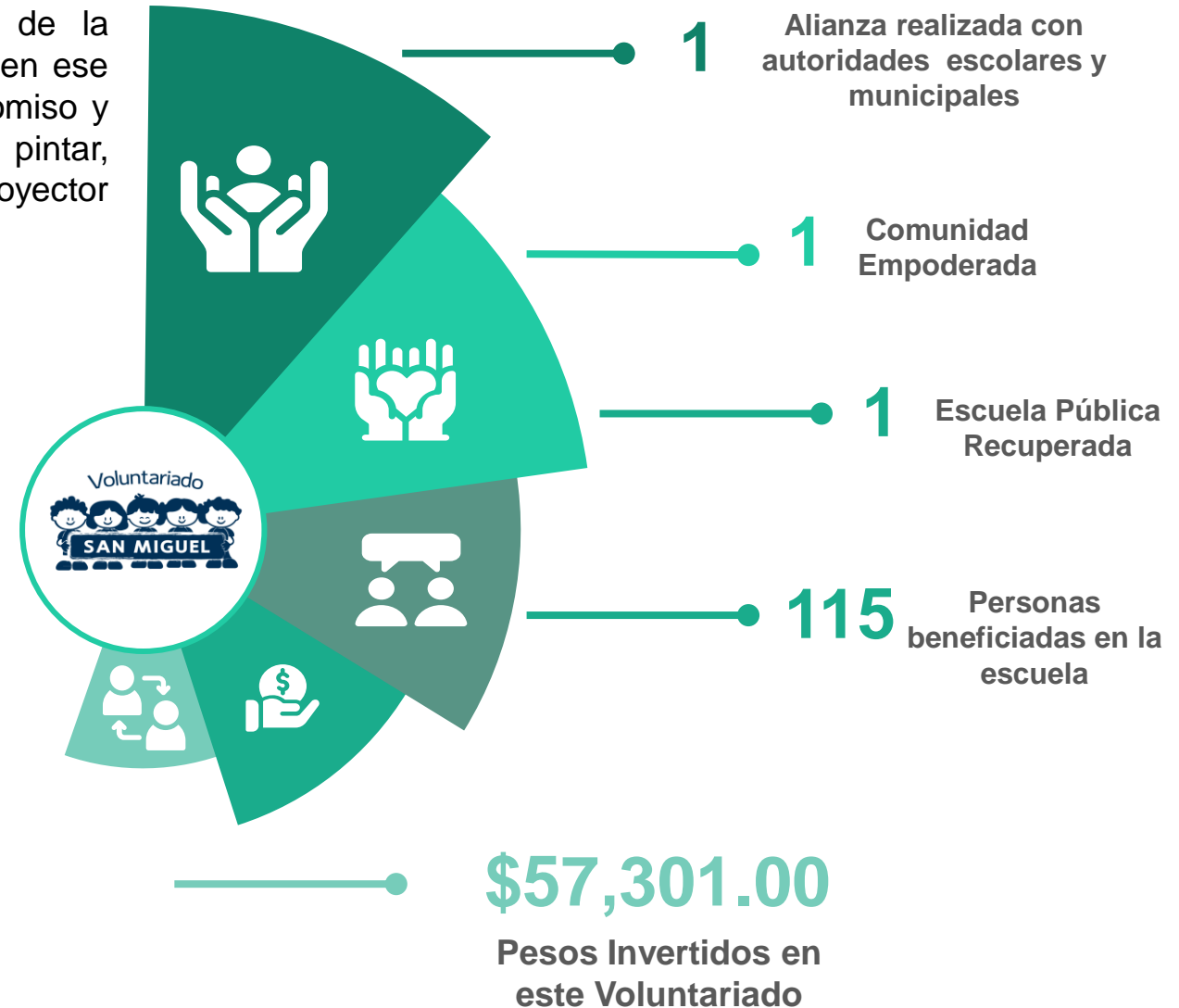


# Apoyo a la Comunidad Voluntariado San Miguel



En esta ocasión realizamos el voluntariado en el Jardín de Niños de la Ex hacienda el Hospital, tuvimos una buena respuesta por parte de la comunidad, muchos llegaron a apoyar aun cuando no tienen niños en ese kínder, en cuanto a los maestros de la escuela si faltó más compromiso y apoyo y estuvieron conscientes los directivos, finalmente se logró pintar, impermeabilizar y limpiar la escuela además de la donación del proyector que agradecieron a la FBSM del ingenio.

Se obtuvieron los siguientes resultados:



# Impulso a la cadena de valor

## Formadores para la vida



En el 2021 fue el primer año que se llevó a cabo la convocatoria del concurso Formadores para la vida, el cual tiene por objetivo “reconocer la vocación y el esfuerzo que hicieron los docentes, al aplicar las diferentes estrategias educativas con las que impulsaron la enseñanza – aprendizaje de sus alumnos, en tiempos de pandemia”.

Se inscribieron **38 participaciones** de los cuales se reconoció y premió a uno a través de una estatuilla, una laptop y un termo.



# Apoyo a la comunidad - Educación

# Capacitación para el Trabajo



La Fundación Beta San Miguel tiene como eje operacional el desarrollo de las comunidades aledañas a los ingenios y en su cadena de valor, este año lo realizamos a través de nuestro programa “Educación para la Productividad y el Emprendimiento” con **6 cursos impartidos:** **Soldadura Básica, Electricidad Básico, 3 de Huarachería y 1 de maquillaje y peinados.**

No. de Beneficiarios Directos

71

Sexo

23 Hombres

48 Mujeres

Horas de capacitación

320

Inversión

\$79,212.18



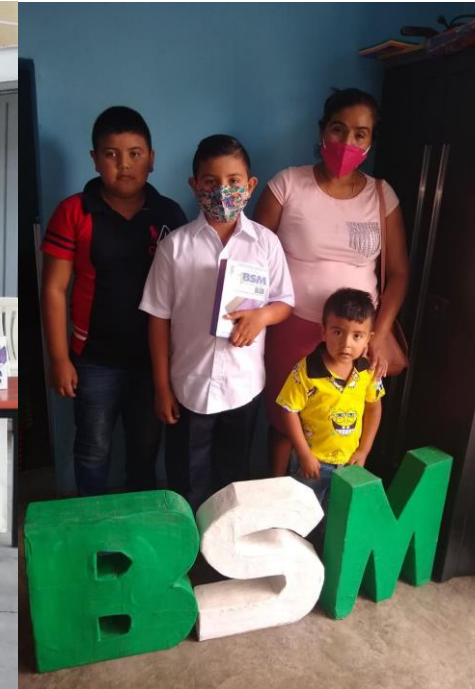


# Apoyo a la comunidad - Educación

## Apoyo Tecnológico



La Fundación Beta San Miguel tiene como eje operacional para el empoderamiento de las comunidades aledañas a los ingenios, el desarrollo humano, en este 2021 se impulsó a través de la donación de tabletas gracias a la colaboración realizada con el banco UNAGRA, la escuela primaria “Juan Barrales” y el ayudante de la colonia Casasano, en total se entregaron **18 tabletas**.





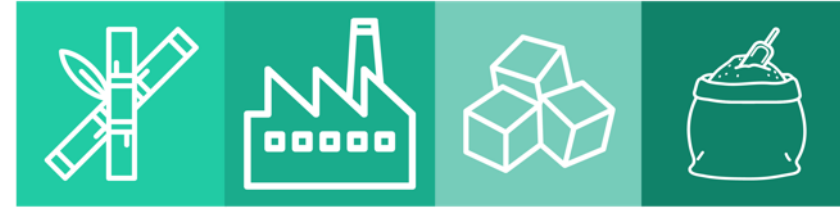
# Apoyo a la comunidad - Educación

# Donativo a Instituciones Educativas



Se realizó la **donación de una Tablet, mochilas y útiles escolares** para la premiación del concurso “Cultura del agua” del Colegio de Bachilleres del Estado de Morelos COBAEM #04.

2021 - 2022



# Desempeño Social

Calidad de Vida  
en el Trabajo





# Fomento a la Cultura

# Nuestras Tradiciones



**Día del niño en  
Comunidad y  
Albergues**

**Abril**



**Día de Muertos**

**Noviembre**



**Misa de Inicio  
de Reparación**

**Junio**



**Día de la madre**

**Mayo**



**Recibimiento Ultimo  
Carro Cañero**

**Mayo**



**Recibimiento Último  
Bulto de Azúcar**

**Mayo**

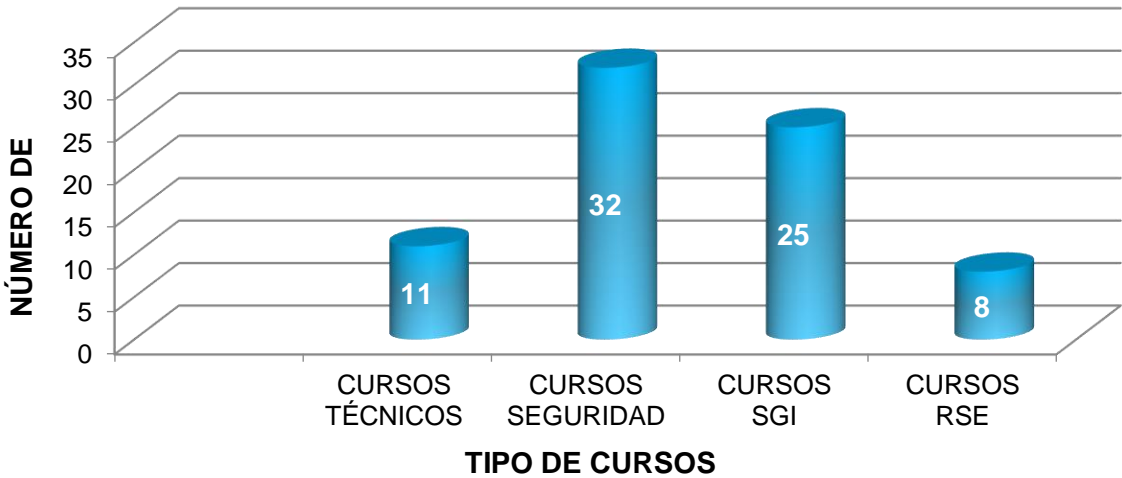
En Central Casasano estamos convencidos de que vivimos en un mundo cada vez más globalizado donde internet y las redes sociales nos permiten interactuar y conocer otras culturas, es de vital importancia no dejar de lado nuestra esencia, nuestro sentido de pertenencia, nuestro origen e historia y con todo ello nuestros valores, por lo que es necesario trabajar desde los colectivos y entidades locales para proteger las fiestas y actividades culturales como identidad local de la comunidad.

# Capacitación en Fabrica



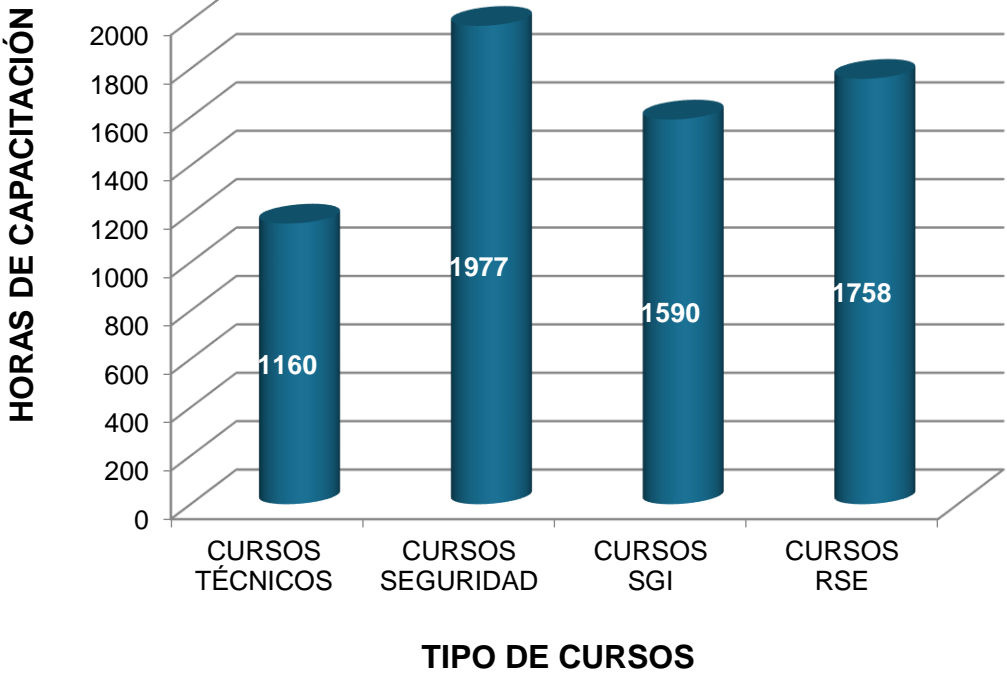
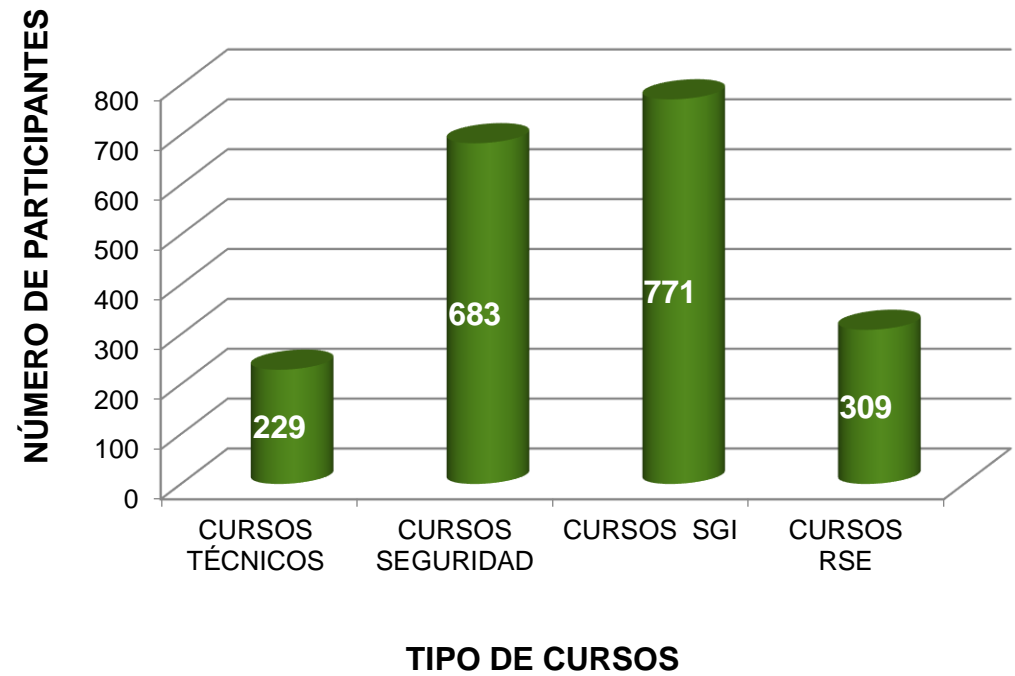
En Central Casasano S.A. de C.V. ratificamos nuestro compromiso en dar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades de desarrollo de acuerdo con el perfil del puesto que se requiere. La capacitación va dirigida a todo el personal del centro de trabajo según sean sus funciones. El programa de capacitación contempla varias áreas de desarrollo, la capacitación en aspectos Técnicos, en Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Responsabilidad Social y las relacionadas con los sistemas de Gestión de Calidad. El diseño de las funciones de los puestos de trabajo es una parte fundamental para el buen desempeño de los colaboradores, por eso se han creado las descripciones de puestos y las evaluaciones de desempeño son realizadas en base a esas descripciones, de esta manera se establecen los Programas de Capacitación derivadas en las Detecciones de Necesidades de Capacitación.

CAPACITACIÓN POR RUBRO	
RUBRO	TOTAL
TÉCNICOS	11
SEGURIDAD	32
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	25
RSE	8
TOTAL	76





# Capacitación



DATOS DE LA CAPACITACION	
CONCEPTOS	TOTAL
CAPACITACION REALIZADA	73
ASISTENTES	1992
HORAS DE CAPACITACION	6485

# Capacitación Temas



	CURSOS DE SEGURIDAD			
CURSOS TÉCNICOS	Sistema Respiratorio		CURSOS DE SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Operación de Turbogeneradores	Reanimación cardiopulmonar básica RCP			
Mecánica Básica	Sistema Auditivo			Cultura de la inocuidad
Gestión del Riesgo Ergonómico en la Empresa: NOM 036 STPS	Buenas Practicas de Higiene			Requisitos adicionales V 5.1
Soldadura	NOM-018-STPS-2015 Sistema armonizado para la identificación de peligros y sustancias químicas peligrosas en lo centros de trabajo		Inducción a la norma ISO 9001:2015	CURSOS DE RSE
Relaciones laborales	NOM-026-STPS-2008 señalamientos de seguridad e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías		Inducción a la FSSC 22000	Desarrollo humano Integral modulo Valores
Operación y Mantto Centrifugas			Inducción Integral	Liderazgo “El poder del Querer”

Calidad de Vida en el Trabajo

# Seguridad Industrial



## CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.

SIMULACRO: DERRAME DE ACEITE LUBRICANTE  
15 OCTUBRE 2021



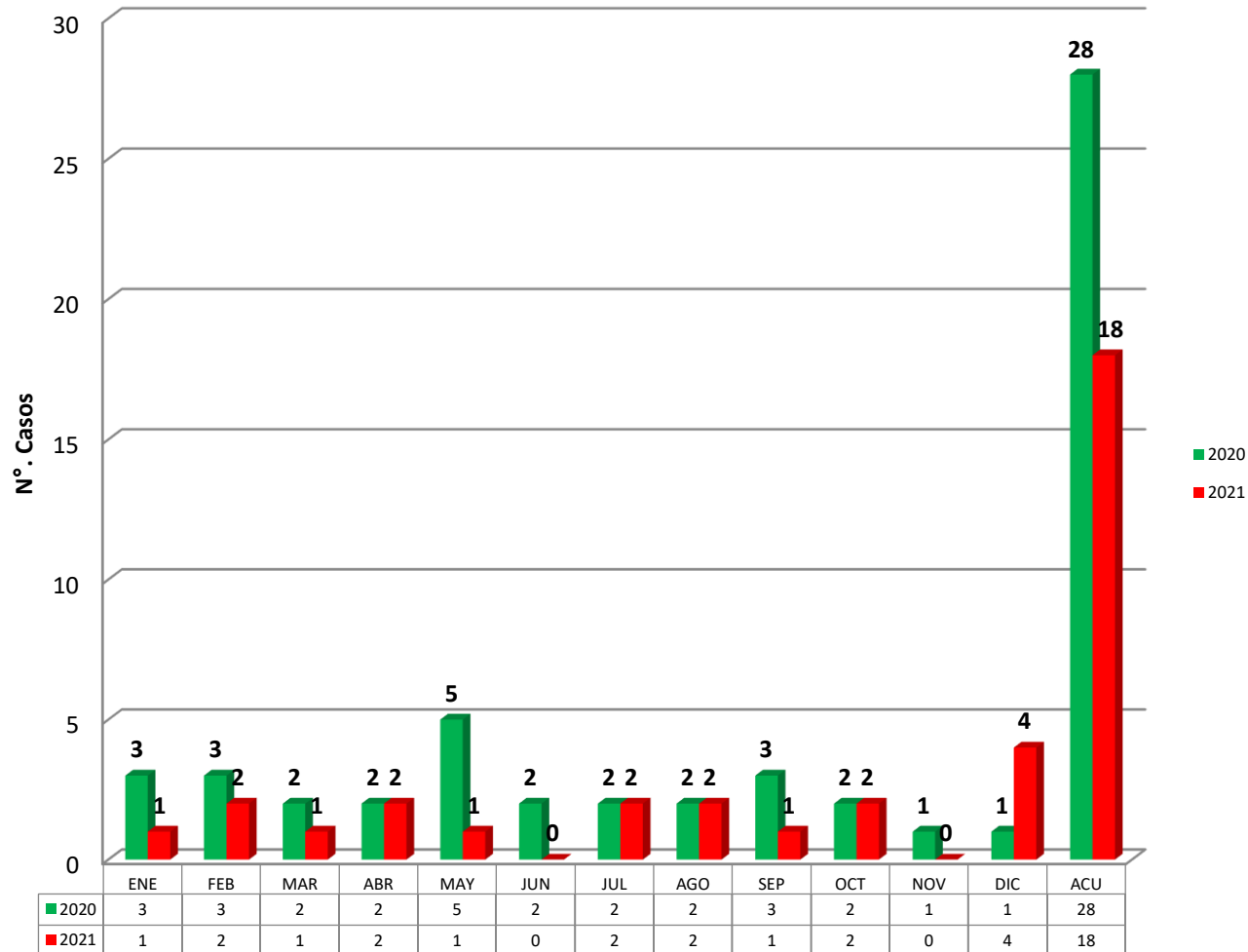


# Calidad de Vida en el Trabajo

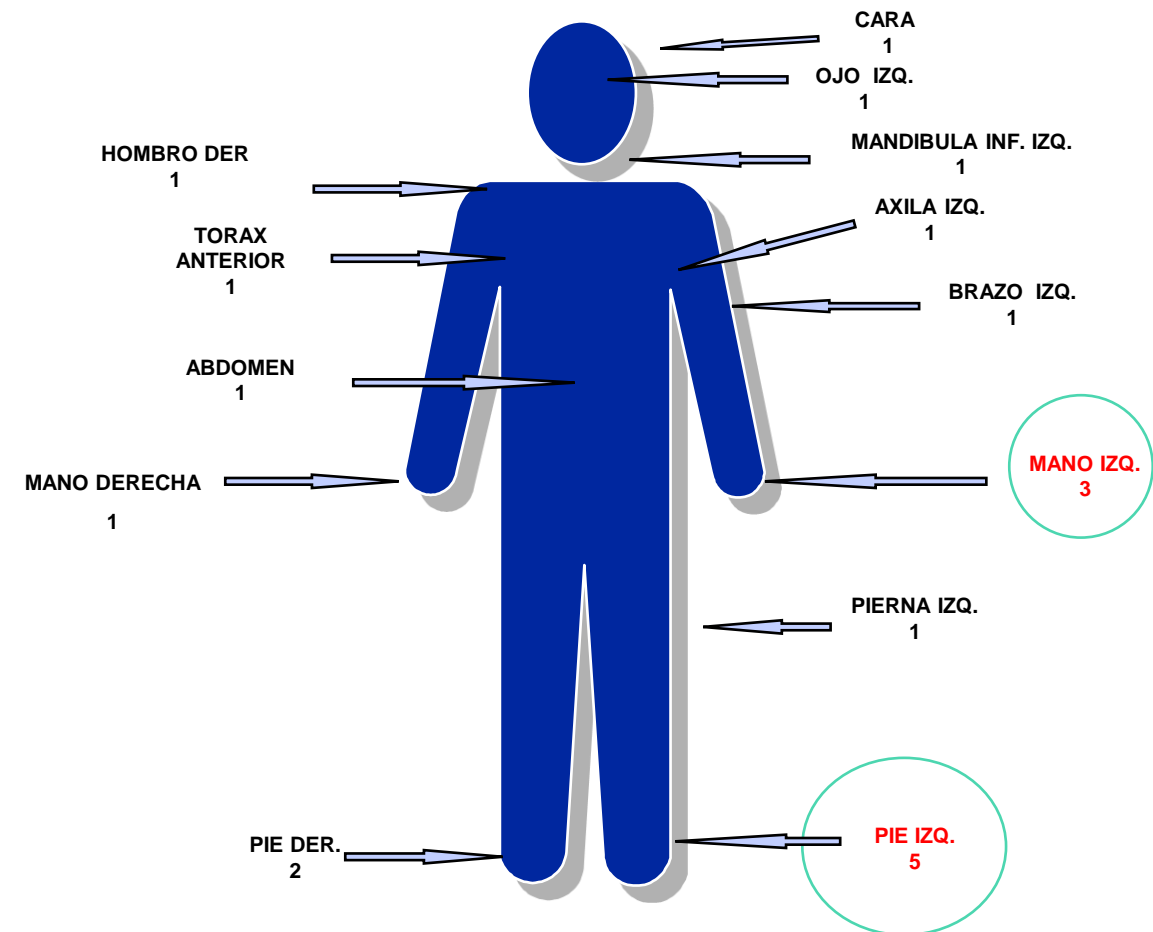
# Seguridad Industrial



Accidentes 2021 Vs. 2020



DISTRIBUCION DE ACCIDENTES POR  
AREA DEL CUERPO AFECTADO  
2021



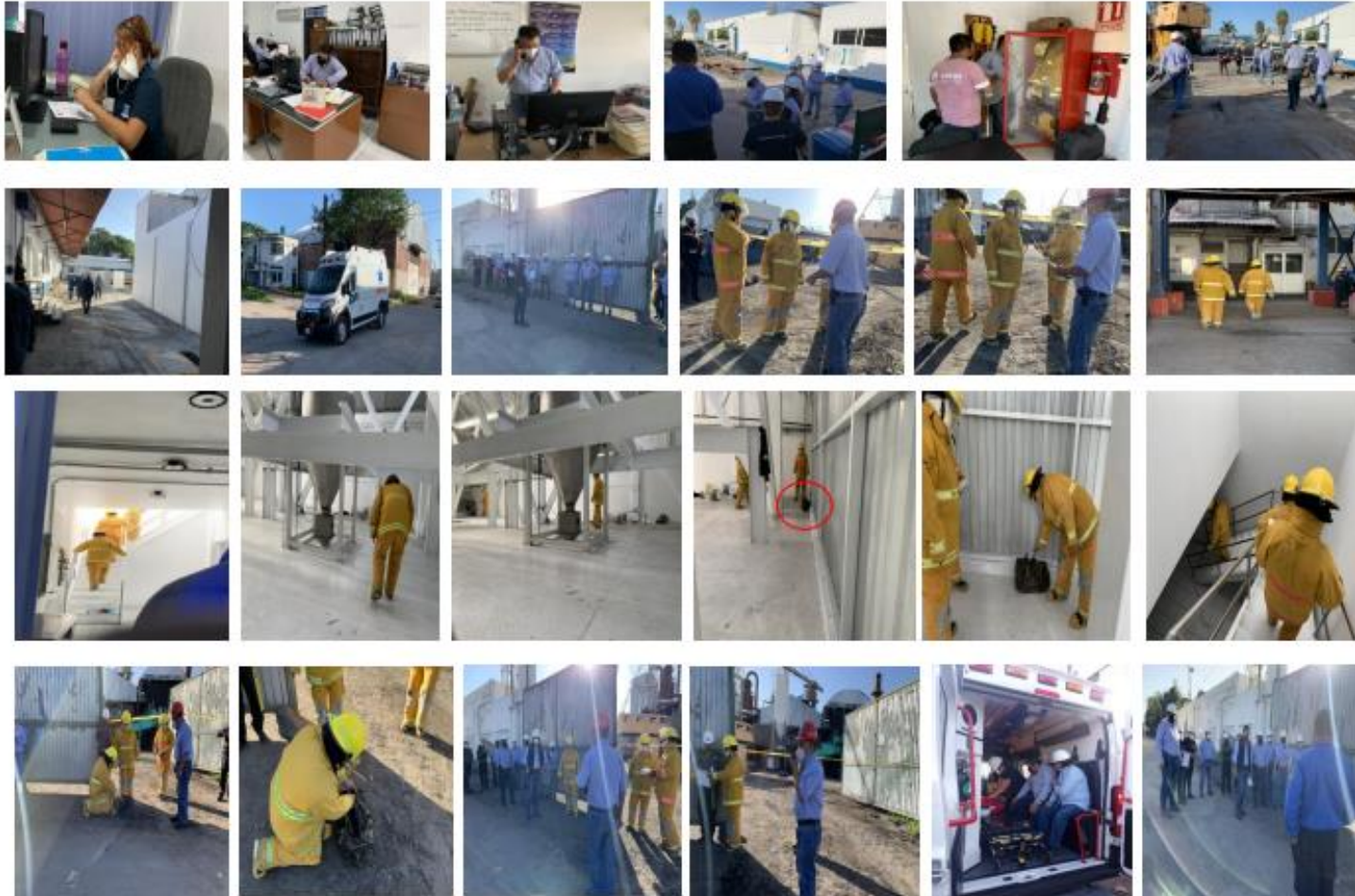
# Calidad de Vida en el Trabajo

# Seguridad Industrial



CENTRAL CASASANO S. A. DE C. V.

SIMULACRO "DE AMENAZA POR ARTEFACTO EXPLOSIVO" AGOSTO '22



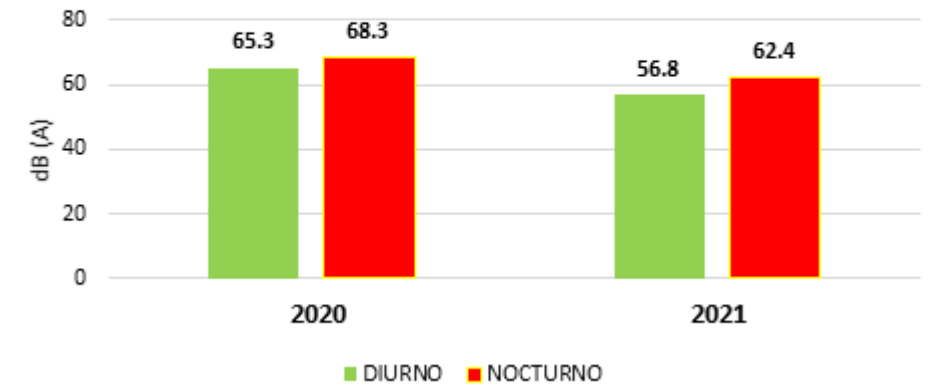
CENTRAL CASASANO S. A. DE C. V.  
INAUGURACIÓN DE NUESTRA AMBULANCIA (25 febrero 2022)



CENTRAL CASASSANO S. A. DE C. V.

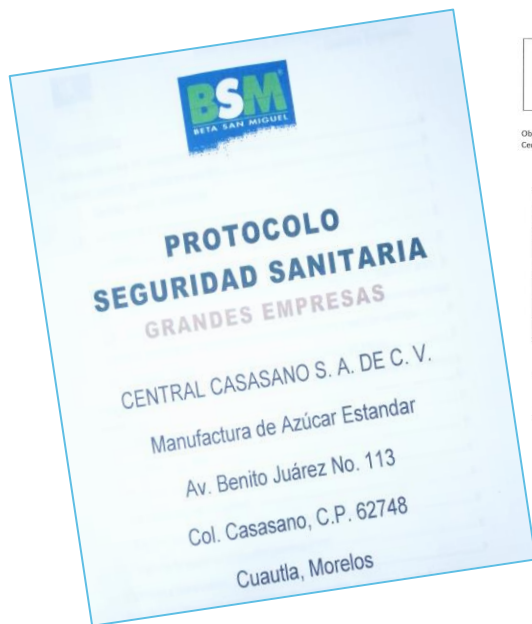
EMISION DE RUIDO PERIMETRAL dB(A)

LMP:Diurno 68 dB(A)/ Nocturno 65 dB(A)





## Prevención en Pandemia de COVID-19



<b>BSM</b> BETA SAN MIGUEL	Fecha: 24/02/2022	Página 1 de 2
<b>PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE COVID-19</b>		

Objetivo: Adoptar medidas que colaboren en la prevención de la transmisión del coronavirus, en la población de trabajadores y visitantes de Central Casasano.

MEDIDAS:		
ACCIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA
1. DETECTAR GRUPOS VULNERABLES ENTRE EL PERSONAL	DRA. JOSEFINA HERNANDEZ RAMIREZ	UNA VEZ
2. SEGUIMIENTO AL ESTADO DE SALUD DE TRABAJADORES DETECTADOS COMO GRUPO VULNERABLE (TEMP, SINTOMAS RESP)	DRA. JOSEFINA HERNANDEZ RAMIREZ	DIARIO
3. FORTALECER LIMPIEZA GENERAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	GENARO ROMERO/MIGUEL ALVARADO	DIARIO
4. ESTABLECER FILTRO DE SUPERVISIÓN GENERAL PARA INGRESO AL CENTRO DE TRABAJO (TOMA DE TEMPERATURA, APLICACIÓN GEL ANTIBACTERIAL)	VIGILANCIA/PTD	DIARIO/XTNO
5. ENVIAR A CASA AL TRABAJADOR CON SINTOMAS DE LA ENFERMEDAD Y REMITIRLO A SU CENTRO DE ATENCIÓN MÉDICA MÁS	CONSULTORIO MÉDICO/PTD	CADA DETECCIÓN
6. EVITAR EL RETORNO DE TRABAJADORES ENFERMOS SIN CONTAR CON LA EVALUACIÓN MÉDICA PERTINENTE	CONSULTORIO MÉDICO/PTD	X EVENTO
7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN PREVENTIVA EMITIDA POR INSTITUCIONES DE SALUD GUBERNAMENTAL	PTD/COMUNICACIÓN	DIARIO

Firmas:   
 Médico Responsable: Dra. Josefina Hernandez Ramirez   
 Jefe de Producción y Desarrollo: Sr. Fernando Alvarez Alvarez   
 Autoridad: Gerente General: Sr. Miguel Romo Romo

Se creo un protocolo para prevención y atención de COVID-19, se realizaron 70 pruebas rápidas de antígeno para detección de COVID-19, en el mes de abril 2022 se llevó a cabo la Campaña de Vacunación contra COVID-19, con un total de 110 dosis aplicadas, además de las medidas que se realizan cotidianamente como el uso del cubrebocas, gel y la sana distancia.



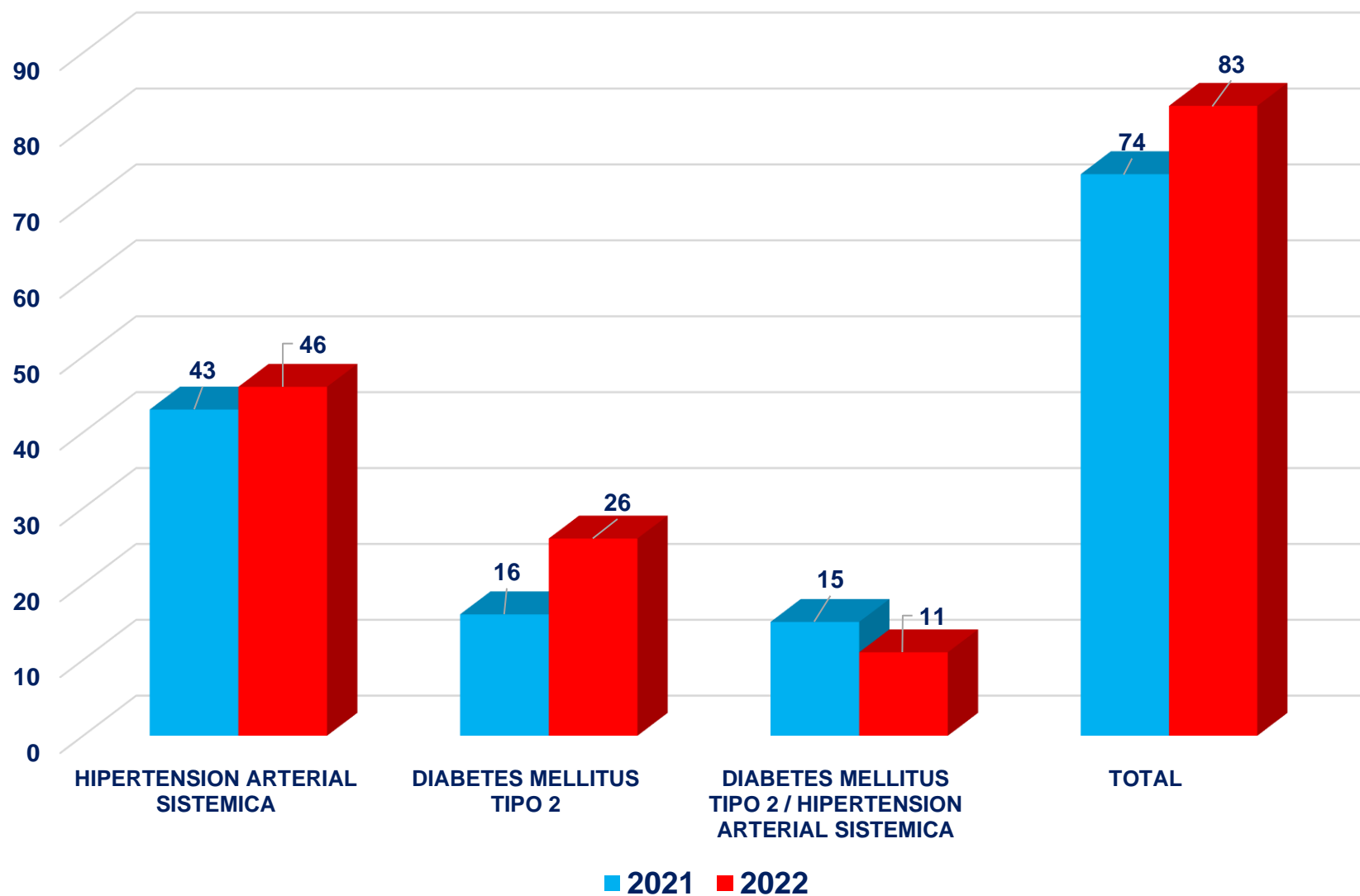
**Salud Ocupacional**







## ENFERMEDADES CRONICO DEGENERATIVAS



# Salud Ocupacional - Calidad de Vida en el Trabajo

## Prevención de Riesgo Psicosocial



Para dar cumplimiento con la **NOM-035-STPS-2018**, se llevan a cabo las Evaluaciones de los Riesgos Psicosociales.

Con un total de **273** encuestas aplicadas



### Política de prevención de riesgos psicosociales (Norma 035)

En grupo BSM estamos comprometidos con la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial que pudieran afectar a nuestro personal, estableciendo y comunicando para ello, programas y medidas de control que erradiquen la presencia de esos factores en nuestras unidades de negocio, con el objetivo de asegurar un clima laboral adecuado y dar cabal cumplimiento a la normatividad en la materia.



### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- En Central Casasano S.A de C.V estamos comprometidos en promover un ambiente que favorezca el entorno organizacional, previniendo los factores de riesgos psicosociales y la violencia laboral, obteniendo una cultura en donde se desarrolle el trabajo digno.



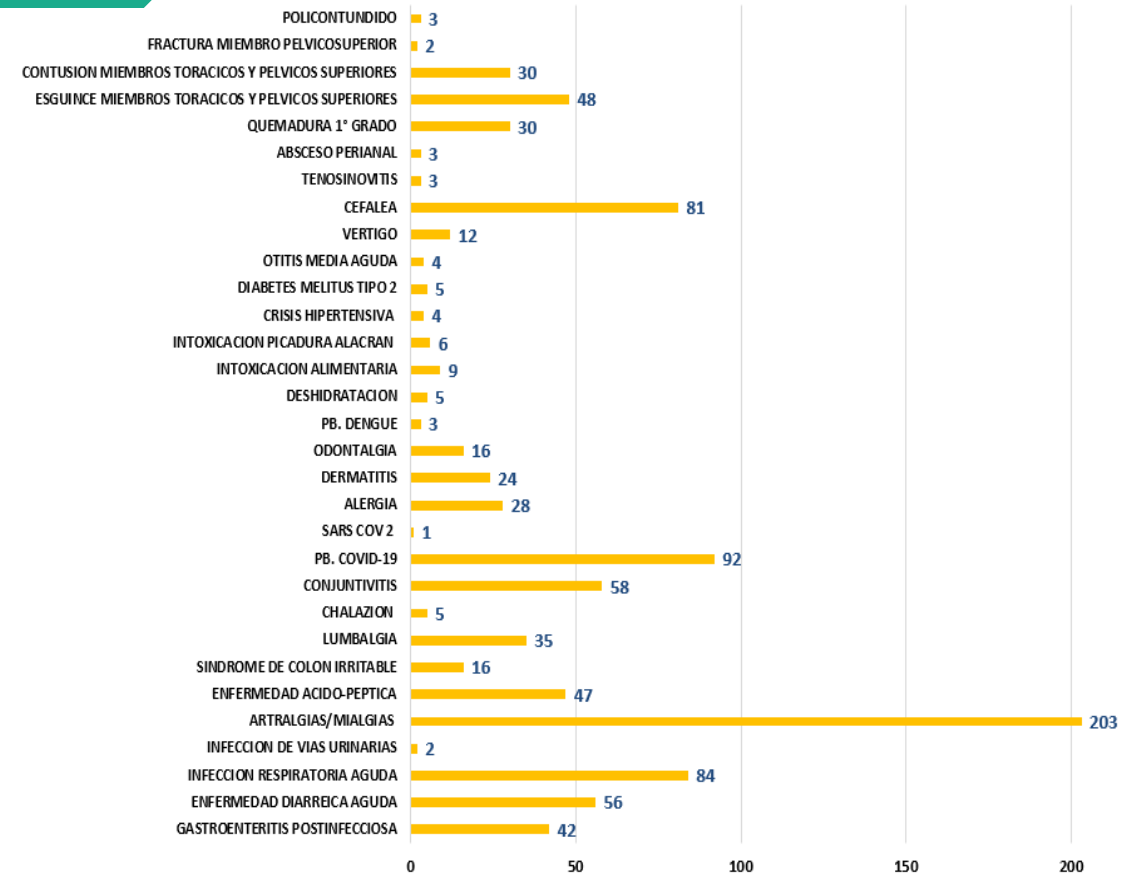
## Estado Nutricional



Con el objetivo de brindarle herramientas indispensables a nuestro personal para el cuidado de su alimentación, se impartió el tema de “Alimentación saludable” con el apoyo de una Licenciada en Nutrición.



### PADECIMIENTOS MEDICOS ZAFRA 2021-2022





# Salud Ocupacional - Calidad de Vida en el Trabajo

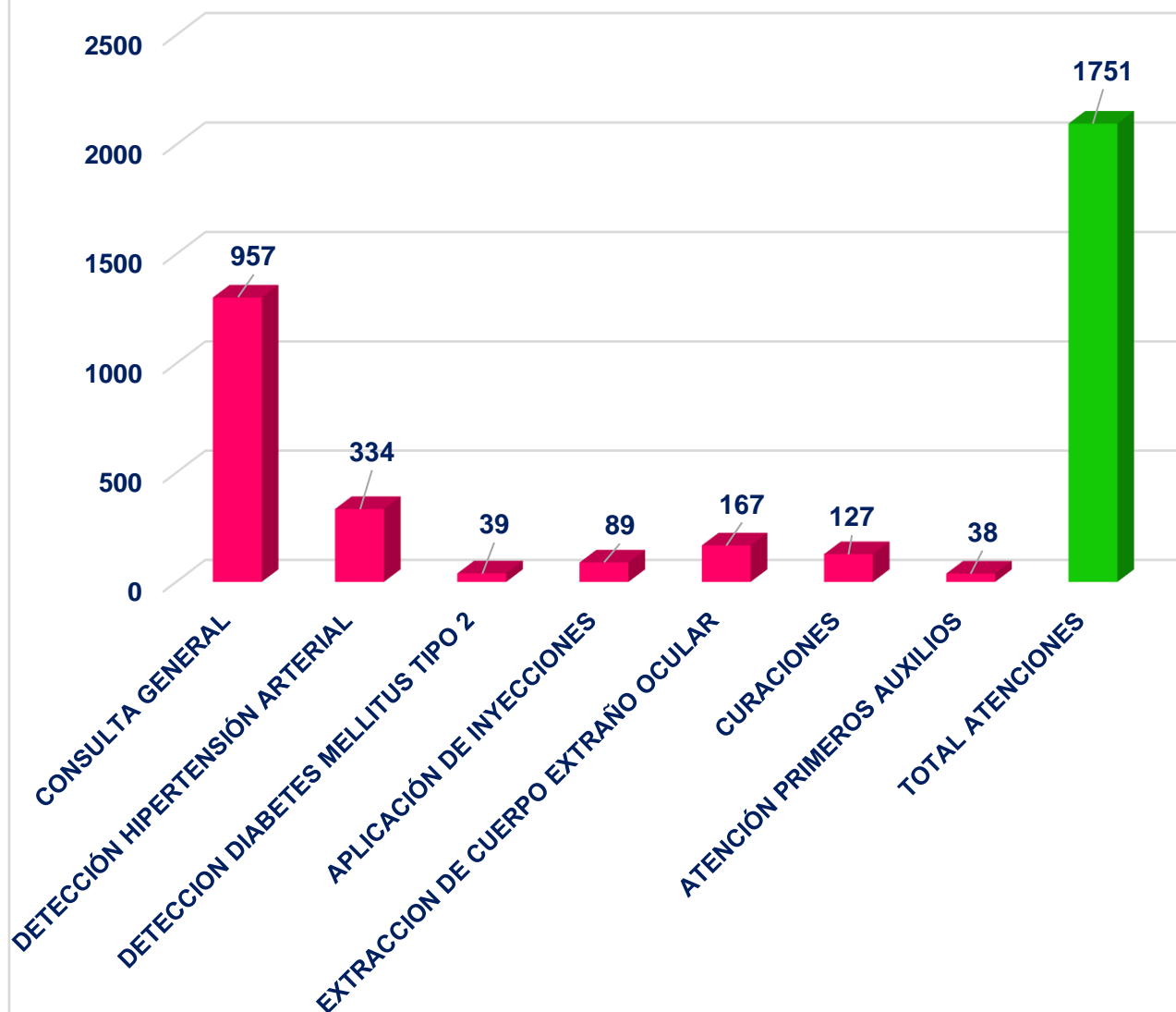
## Promoción de la salud



En Diciembre del 2021 en coordinación con el personal de enfermería del IMSS se lleva acabo la aplicación de la vacuna contra Influenza con un total de 164 dosis aplicadas.



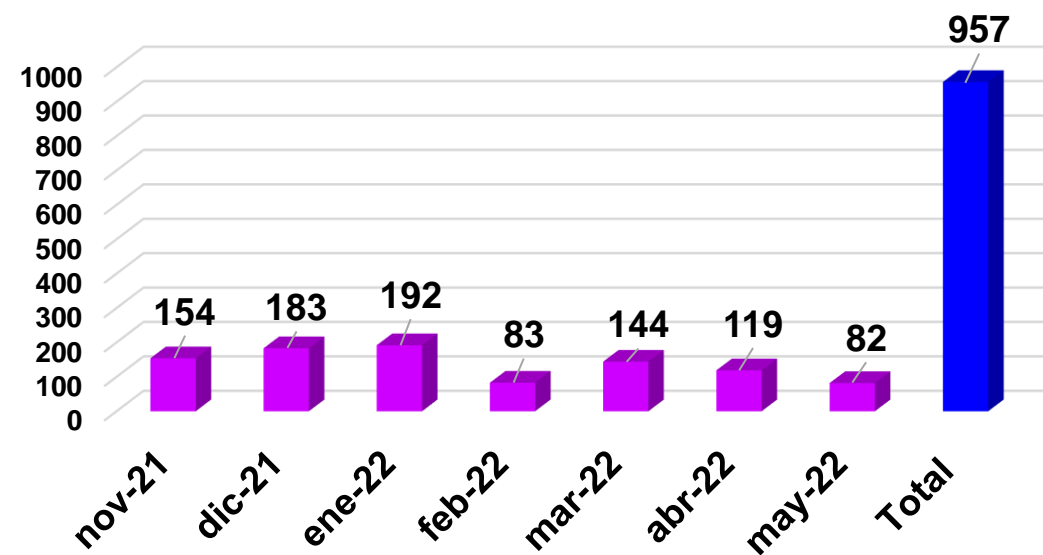
## ATENCIONES MEDICAS ZAFRA 2021-2022



Salud Ocupacional - Calidad  
de Vida en el Trabajo

## Atención de la salud

### CONSULTA GENERAL ZAFRA 2021-2022







# Ética y anticorrupción



UNIDOS CONTRA  
LA CORRUPCIÓN



CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.



## POLITICA DE RECLUTAMIENTO

En Central Casasano S. A. de C. V. estamos comprometidos en brindar igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los candidatos (as) a ocupar un empleo sin excepción de raza, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, origen. Respetamos y valoramos la diversidad como una fuerza de trabajo e innovación para la organización

  
Ing. Manuel Narro Céspedes  
Gerente General de  
Central Casasano

En Central Casasano S.A. de C.V. contamos con un **Código de conducta** cuyo objetivo es: establecer las directrices que deben ser observadas en la actividad profesional de Directivos y Trabajadores de CENTRAL CASASANO y está orientado a dirigir su actuación en el ámbito de los negocios y en sus relaciones con clientes, proveedores, autoridades y compañeros de trabajo, con el fin de consolidar la imagen de Central Casasano como una Organización sólida, confiable y que actúa siempre en el **marco de la legalidad**. Los principios contenidos en este Código de Conducta parten de la norma de **"Realizar negocios de buena fe, con absoluta honestidad y en cumplimiento de la Ley"** y su cabal cumplimiento como miembro del GRUPO BETA SAN MIGUEL. **Combatimos prácticas de corrupción y promovemos la ética y valores.**



# Ética y anticorrupción



8 Capacitaciones realizadas al interior del Ingenio con la Política de Derechos Humanos 248 participantes sensibilizados en este tema



CENTRAL CASASANO

## Código de Conducta y Prácticas Responsables

DE CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.



### ÍNDICE

Mensaje del Gerente General	2
Objetivo del Código de Conducta y Prácticas Responsables	2
Ámbito de Aplicación	3
Decálogo Empresa Socialmente Responsable	3
Principios Generales	3
Compromisos de Conducta y Prácticas Responsables	4
Relaciones con Trabajadores	5
Salud y Seguridad de los Consumidores	5
Relaciones con Clientes	6
Relaciones con Proveedores	6
Relaciones con Autoridades y Directivos	6
Conflictos de Interés	7
Ejercicio de otras Actividades	8
Uso de Bienes y Servicios de la Organización	8
Confidencialidad de la Información y Protección de Datos Personales	8
Protección de la Propiedad Intelectual e Industrial	9
Registro de operaciones	9
Compromiso Social y Medioambiental	10
Cumplimiento del Código y Comité de Ética	10
Penalidades	11
Cómo Denunciar	12
Terminología	13
ACUSE	13



2021 - 2022

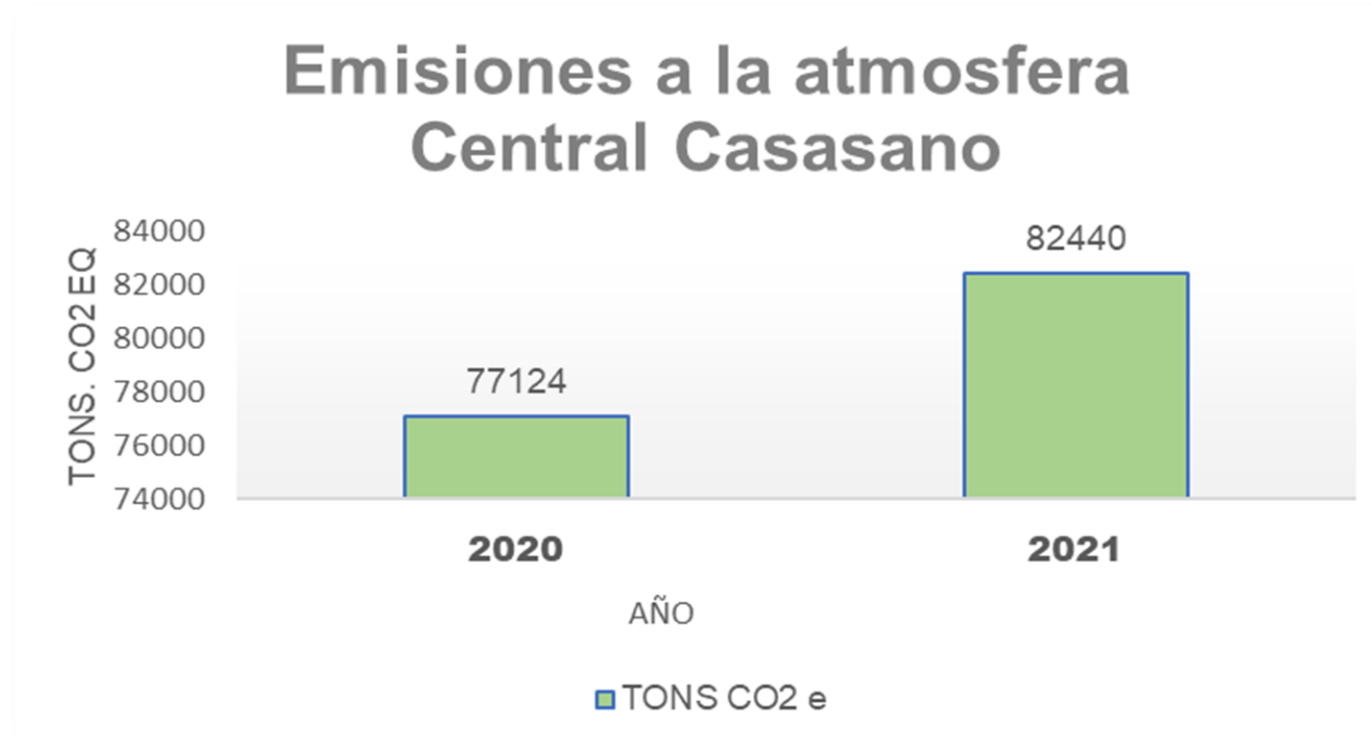


# Desempeño Ambiental

Cuidado y Preservación  
del Medio Ambiente



# Reducción de emisiones a la atmósfera



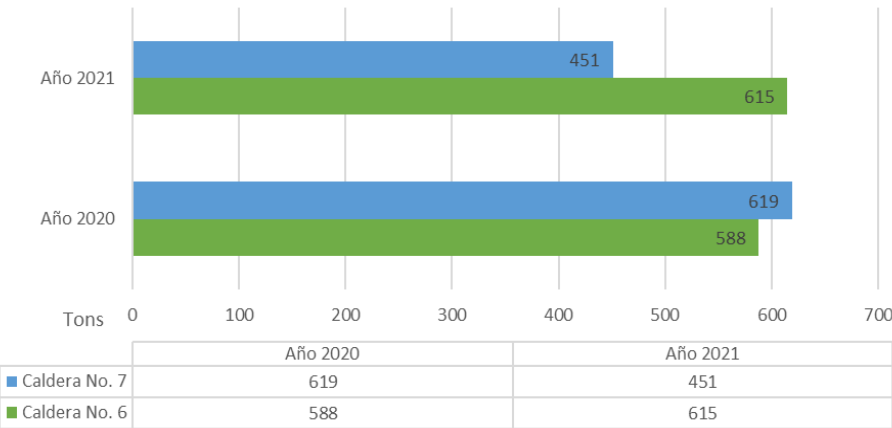
Desde el año 2010 estamos reportando voluntariamente nuestros gases de efecto invernadero (GEI). Durante el año 2021, se **incrementó 5,316 Ton CO<sub>2</sub>e**, en relación al Reporte del año 2020, representando un porcentaje de **+ 6.44%**.



# Reducción de emisiones a la atmósfera



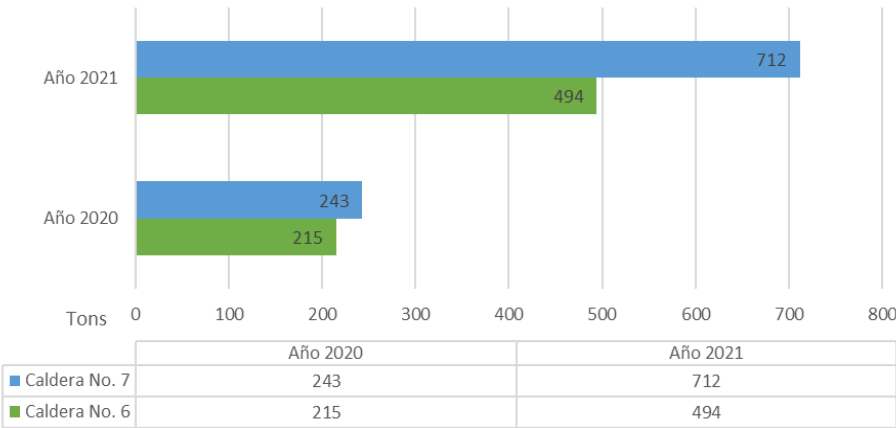
PARTICULAS SUSPENDIDAS TOTALES



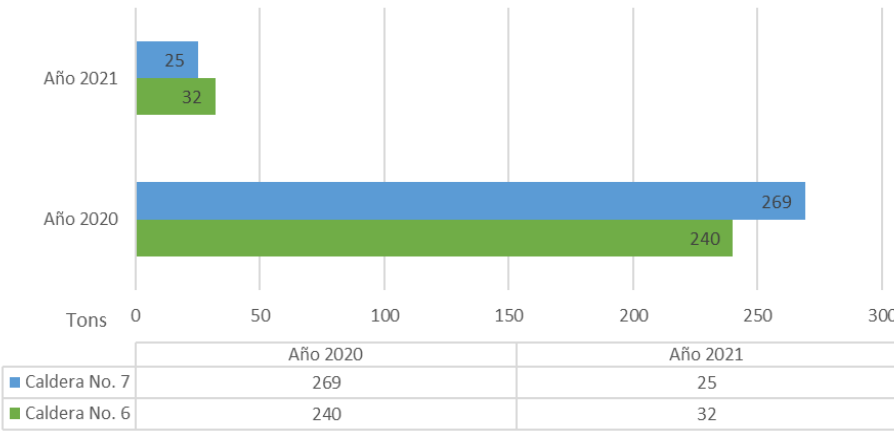
NOM-085-SEMARNAT-2011

Se dio cumplimiento a todos los parámetros

MONOXIDO DE CARBONO



OXIDO DE NITROGENO

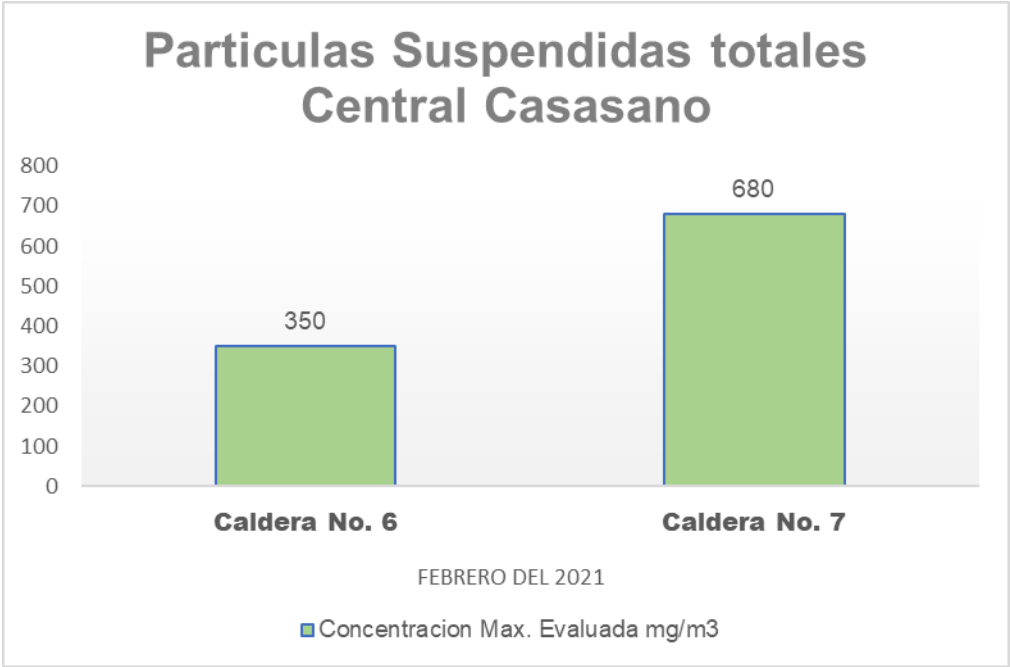


# Reducción de emisiones a la atmósfera



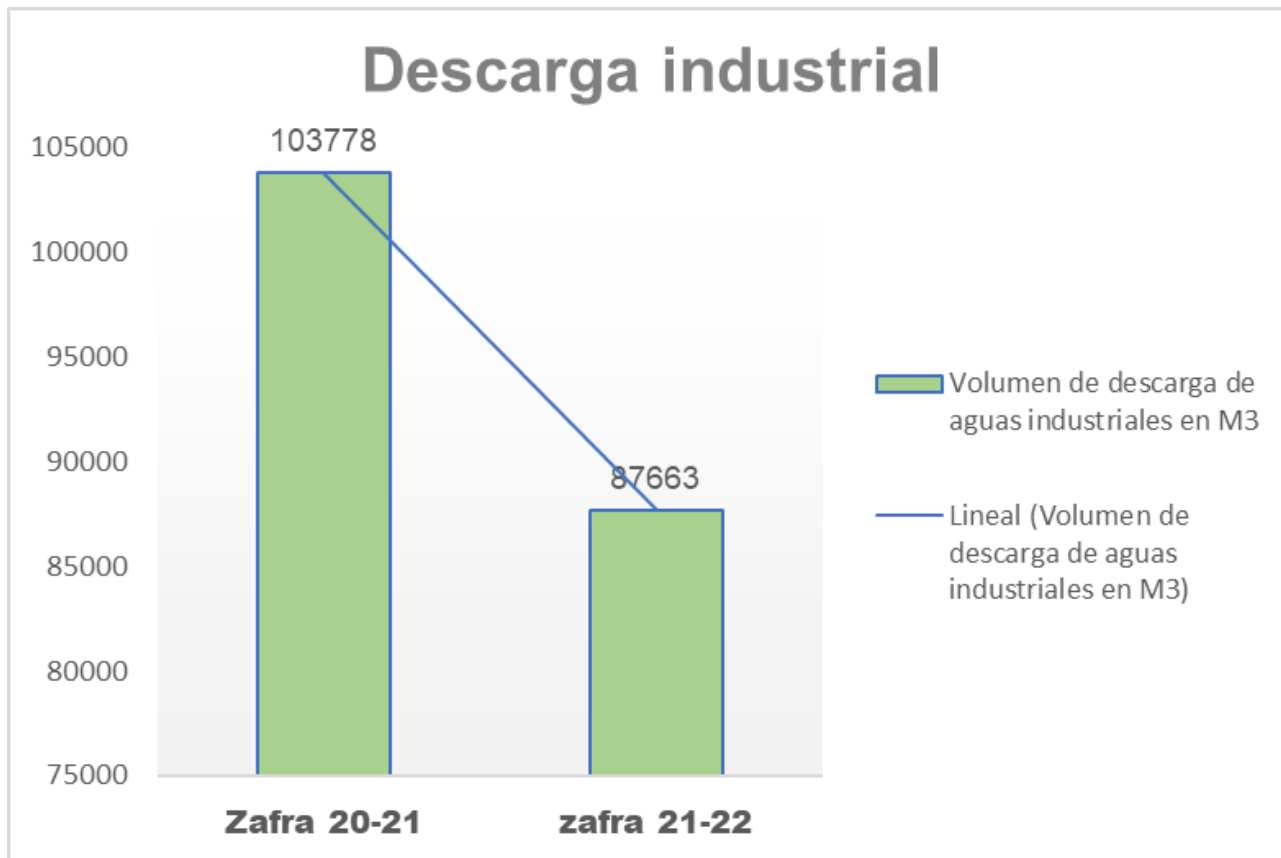
NOM-043-SEMARNAT-1993

Concentración Evaluada mg/m<sup>3</sup>  
Febrero 2021



AÑO 2021	Concentracion Max. Evaluada mg/m3	Concentracion Max. Permitida mg/m3
Caldera No. 6	350	205
Caldera No. 7	680	185

# Descarga de Agua Residual



En la **Zafra 2021-2022** continuamos trabajando en el uso eficiente del agua, comprometidos a doblar esfuerzos para el logro de mejores resultados.



# Humedal Artificial de Flujo Intermittente



El objetivo de este Sistema de Riego Agrícola es evaluar el efecto del suelo dentro de un humedal artificial de flujo intermitente sobre la calidad de las aguas residuales que infiltran a través del mismo. El área del proyecto comprende una superficie de 259 hectáreas, de las cuales 155 ha son cultivadas con caña de azúcar, distribuidas en 6 campos de cultivo (El Huerfano, Teresita, El Carmen, Popper, Albin y San Pedro), los cuales son regados con dichas aguas. El hecho de aplicar riego implica que el humedecimiento del sistema es artificial. La aplicación de riegos a ciertos intervalos de tiempo implica un flujo intermitente de agua hacia el humedal. De ahí que el sistema se considere un humedal artificial de flujo intermitente.

La zona del proyecto se suministra mediante el bombeo de agua desde su nacimiento en el manantial Las Tazas hasta su término, conduce un promedio de 80 L/Seg. de las aguas provenientes del manantial.

Este Sistema ha permitido que toda el agua Residual Industrial se utilice en el Riego Agrícola siendo así una alternativa que permite el reciclado del agua.

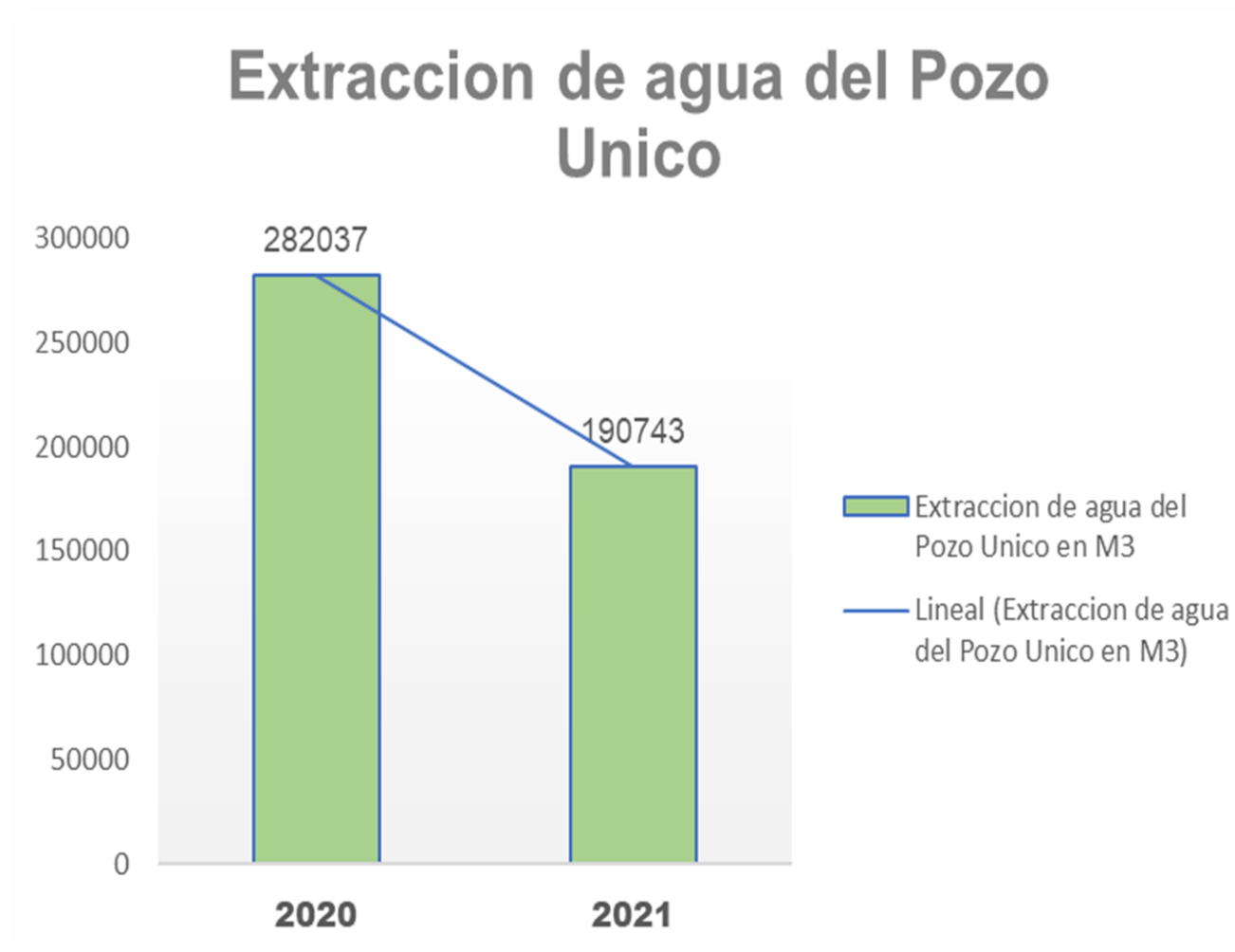
Este año **utilizamos 87,663 M<sup>3</sup>** de descarga del ingenio Central Casasano en el Riego Agrícola; beneficiándose 163 parcelas con un total de **259 hectáreas**.



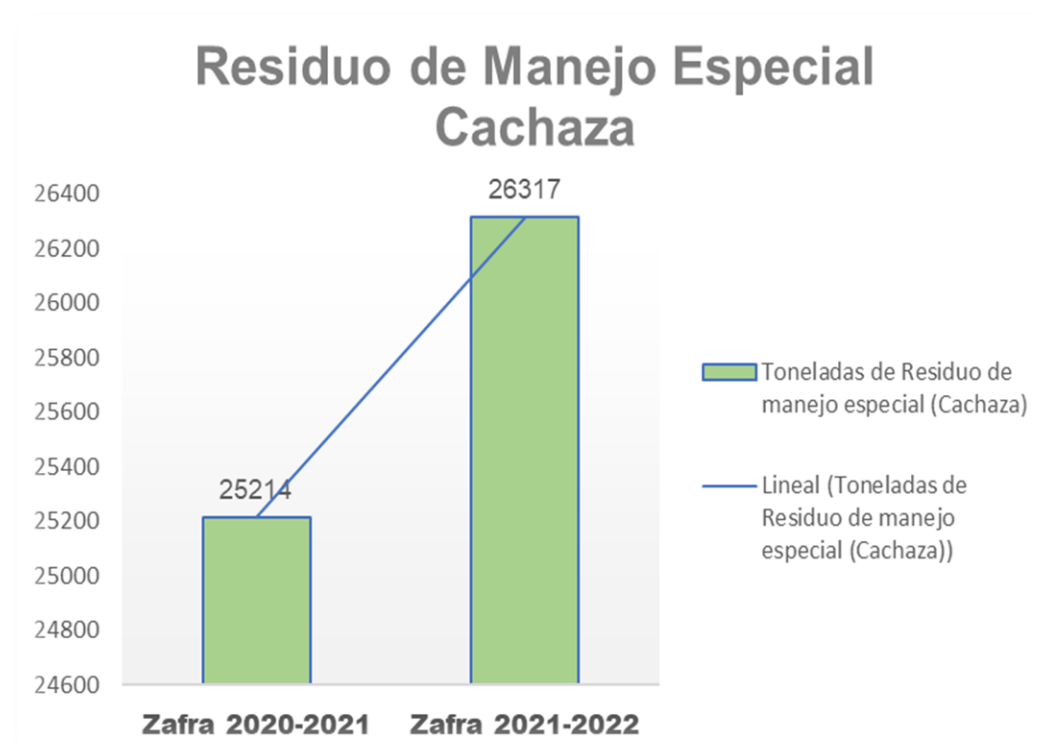
# Consumo de Agua de extracción



En esta **Zafra 2021-2022** se logró reducir 91294 M<sup>3</sup> la extracción de agua en comparación con la **Zafra 2020-2021**, lo que representa una disminución del 67%, esto debido al uso eficiente de agua y re-usos de agua.



# Residuos de Manejo Especial

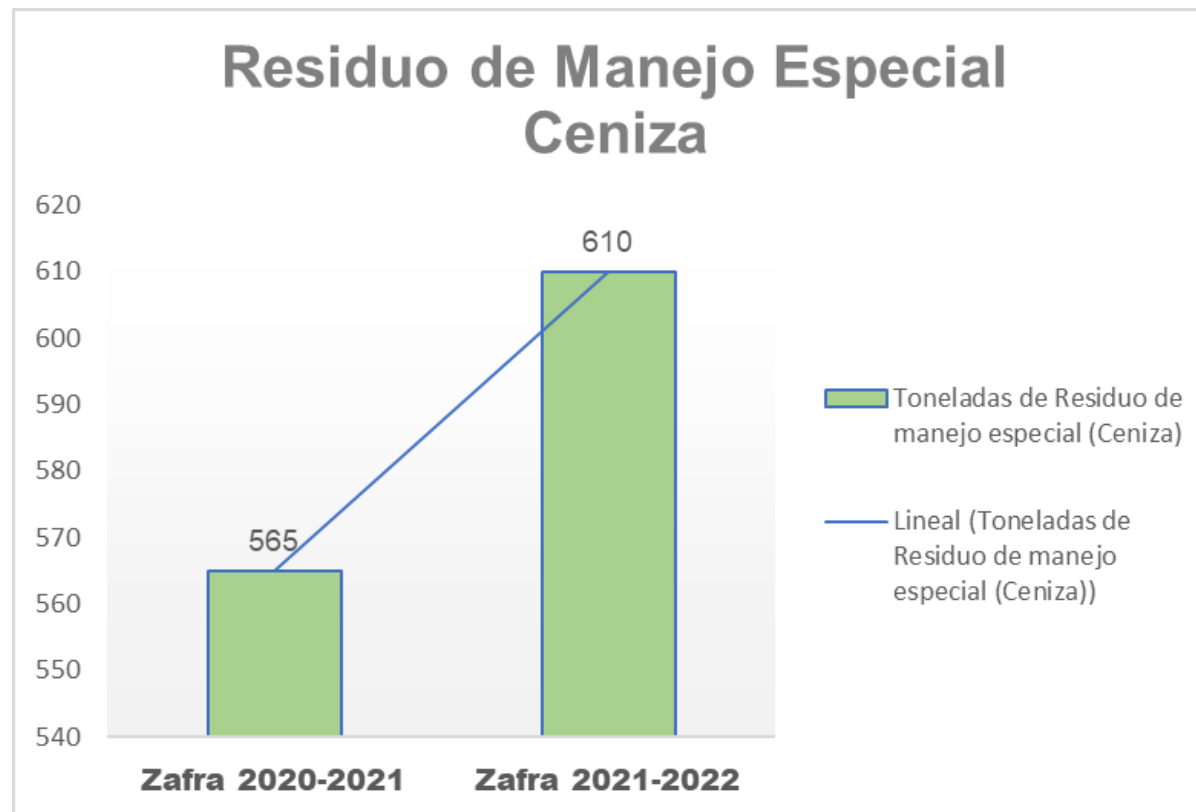


Se tuvo un incremento de 1103 Ton. en la generación de cachaza, debido a que se molió mzs caña en la **Zafra 2021-2022** en relación a la **Zafra 2020-2021**.

El residuo de Tierra de caña tuvo un incremento de 112 Ton., lo que representa un 5% mas en la generación de Tierra en relación con **Zafra 2020-2021**.



# Residuos de Manejo Especial



Ceniza de limpieza de hornos, se obtuvieron + 45 Ton. en relación con **Zafra 2020-2021**, debido al incremento de caña molida representando un + 8%.

# Residuos Peligrosos



## Reciclado de aceite y trapo impregnado

Programa de reciclado que se realiza en Central Casasano, durante este periodo se dispusieron **3,500 tons. De aceite y 400 kg. De Trapo impregnado**



## Disposición de Lámparas fluorescentes

En este periodo se recolectaron **35 kg**, su disposición final.



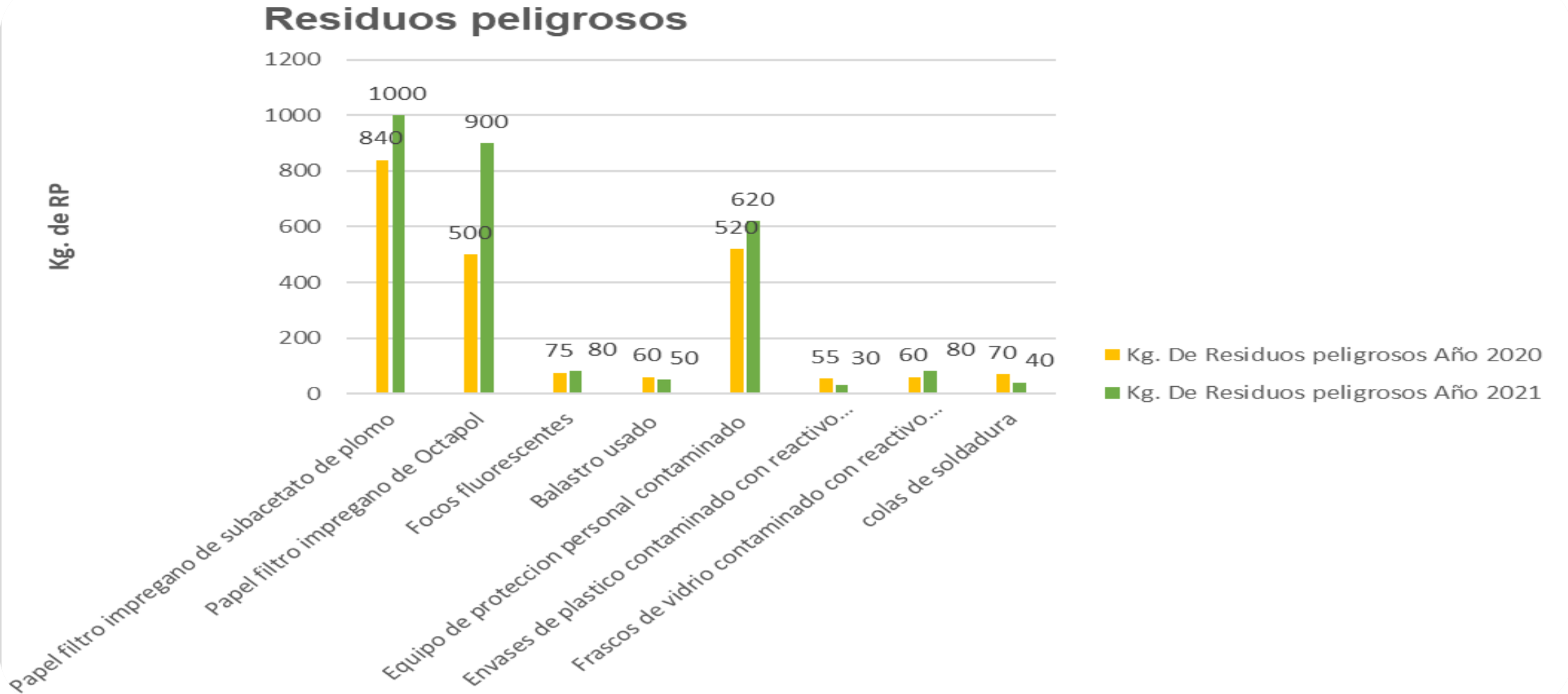
## Recolección y disposición de Tambos vacíos impregnados de grasa y/o aceite

Programa continuo que se realiza en todas las áreas del Ingenio, durante este periodo se recolectó y se dispusieron **2 kg de tambos**



# Residuos Peligrosos

Enviados a Disposición Final





# Caña Cosechada en Verde



CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.				
CAÑA CORTADA EN CRUDO EN LAS ULTIMAS 4 ZAFRAS				
CONCEPTO	ZAFRAS			
	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
TOTAL INDUSTRIALIZADO	698,063.62	724,510.24	728,273.67	756,332.59
CAÑA COSECHADA Y MOLIDA EN VERDE	10,465.98	9,922.08	3,954.43	4,483.37
% CAÑA EN VERDE	1.50%	1.37%	0.54%	0.59%

Actualmente hemos establecido los lineamientos necesarios para llevar a cabo la cosecha en verde, sin embargo y a pesar de los beneficios que implica para el medio ambiente nos enfrentamos al reto de la toma de conciencia para que está forme parte de las prácticas regulares en nuestro campo y su implementación se intensifique.

# Campo Limpio



El reporte fue desarrollado por la  
Superintendencia Técnica de  
Campo

## Reportando:

- Recolección de las 22 jaulas
- Fecha de recolección y entrega de desechos de plaguicidas entre el periodo de octubre/21 a marzo/22
- Entregando un total de 2,164 kg en el centro de acopio autorizado

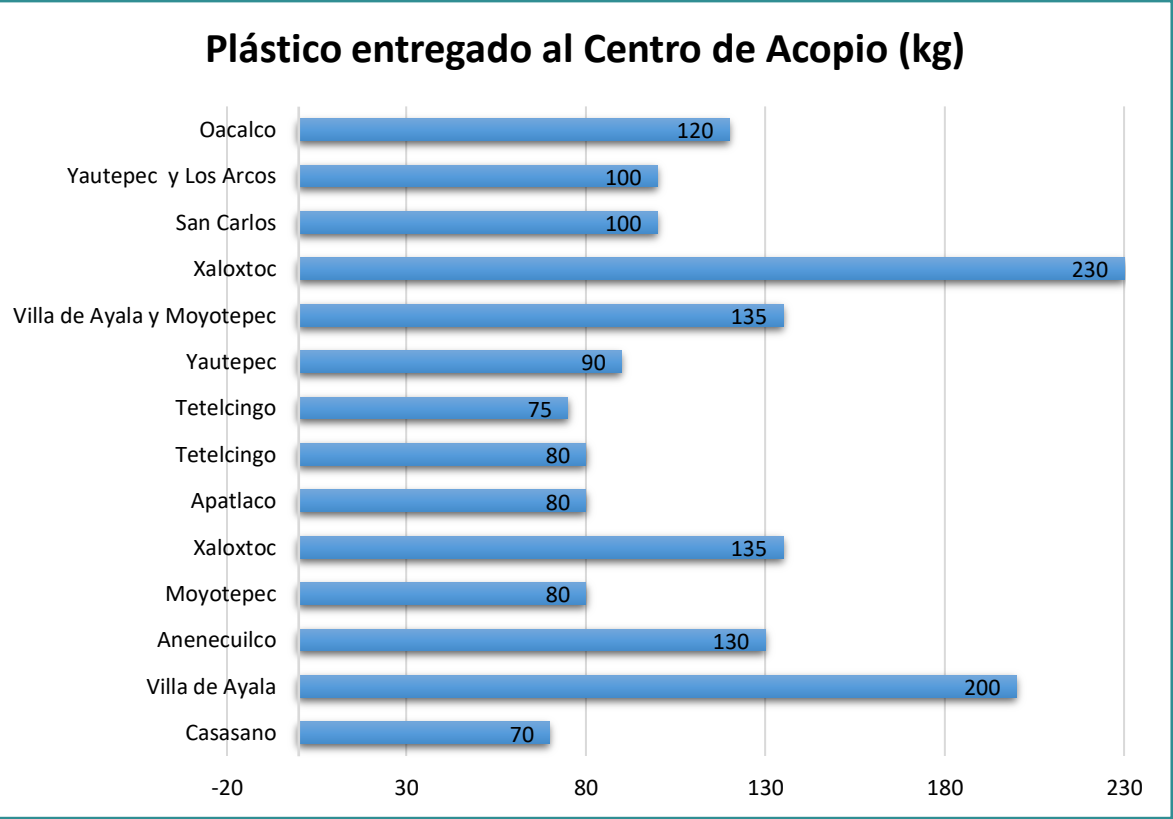
Ejido, Col. De las Jaulas	Fecha	Plástico (kg)	Cartón (kg)	Bolsas (kg)	Tapas (kg)	Total (kg)
Casasano	11/10/2021	70	0	0	10	80
Villa de Ayala	12/10/2021	200	50	50	20	320
Anenecuilco	19/10/2021	130	8	10	13	161
Moyotepec	25/10/2021	80	7	10	30	127
Xaloxtoc	26/10/2021	135	20	10	20	185
Apatlaco	27/10/2021	80	0	5	10	95
Tetelcingo	01/11/2021	80	10	5	15	110
Tetelcingo	03/11/2021	75	12	0	19	106
Yautepec	16/11/2021	90	10	5	19	124
Villa de Ayala y Moyotepec	03/03/2022	135	20	5	11	171
Xaloxtoc	04/03/2022	230	5	25	25	285
San Carlos	08/03/2022	100	1	6	10	117
Yautepec y Los Arcos	10/03/2022	100	10	5	15	130
Oacalco	11/03/2022	120	3	15	15	153
Total entregado						2164.00

Con el objetivo de contribuir con la recolección y correcto manejo de los desechos de plaguicidas que se utilizan en el zona de influencia del Ingenio Central Casasano, se instalaron 22 jaulas distribuidas en 15 ejidos, para beneficio de los cañeros y otros productores que cultivan hortalizas y flores, que circundan en la Región.

# Campo Limpio



El desecho que se entrega en mayor cantidad es la presentación de plástico; acopiando 1,625 kg (de octubre/21 a marzo22)



**Personal del Ingenio Casasano y CESVMOR son responsable de la recolección de desechos**

En menor cantidad, se acopia:

- Cartón: 156 kg
- Bolsas: 151 kg
- Tapas: 232 kg



# Campo Limpio



Instalamos **44 lonas** en las jaulas ubicadas en los **15 ejidos**, con difusión de nuestra campaña “**Ayúdanos a poner la basura en su lugar**” invitando a las personas a no tirar la basura en el campo ya que en la mayoría de los ejidos hemos notado que hay muchos desechos urbanos alrededor de las jaulas. La campaña tiene como objetivo invitar a los productores y personas en general a no tirar basura alrededor de ellas, ni en las parcelas y así ayudar a **mantener un campo limpio**.

Acerca de esta

# Memoria de Sostenibilidad



En este quinto comunicado se publican los resultados de las acciones más destacadas que llevamos a cabo en el periodo que comprende de Agosto del 2021 a Agosto 2022 y que consideramos de mayor relevancia para nuestros grupos de interés referente a Derechos Humanos, Practicas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

La información se conformó con el apoyo de las distintas áreas que forman parte de esta empresa.

**Nota:** Aquellas actividades que se han realizado de manera presencial se han llevado a cabo tomando todas las medidas necesarias ante la pandemia mundial provocada por COVID-19.

# Alcance y Contacto

## Informe anual de la comunicación del Progreso 2022

El presente Informe está disponible en la página de la FBSM en Central Casasano:

<https://www.facebook.com/Fundaci%C3%B3n-BSM-Central-Casasano-111950973532315>

Y en la página del Pacto de la Organización de las Naciones Unidas:

<https://unglobalcompact.org/participant/87521>

Para mayor información y/o retroalimentación sobre el contenido de este documento, puede contactar a:

Gloria Bernabel Galván

Jefa de Responsabilidad Social y Vinculación Comunitaria

E-mail: [gloriabg@bsm.com.mx](mailto:gloriabg@bsm.com.mx)

Tel.Cel.:7351487412

### CENTRAL CASASANO

Av. Benito Juárez # 113, colonia Casasano, Cuautla, Morelos,  
C.P. 62748, México

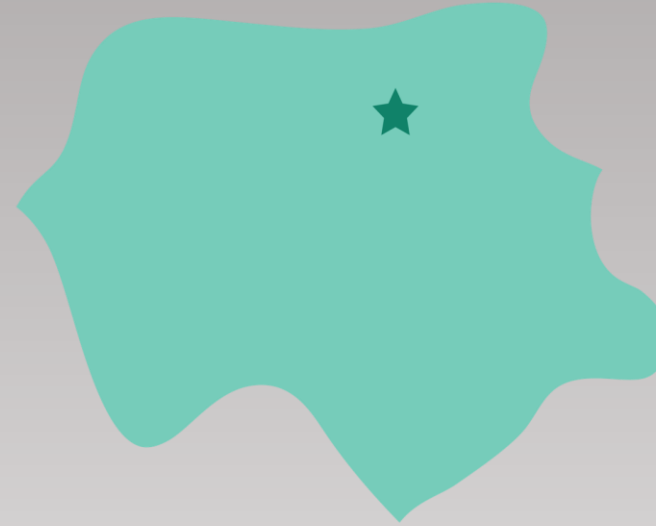




2021 - 2022



# Ingenio Central Casasano



2021 - 2022

¡GRACIAS!

