

CORELITE

30-AUG-2022

Comunicación de Progreso CoP

CoreLite®



Red Ecuador
WE SUPPORT



- **Carta compromiso**
- **Resumen Ejecutivo**
- **Justificación**

CARTA COMPROMISO

25-aug-2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que CORELITE reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Paul Lewis Grant

Managing Director

INFORME

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

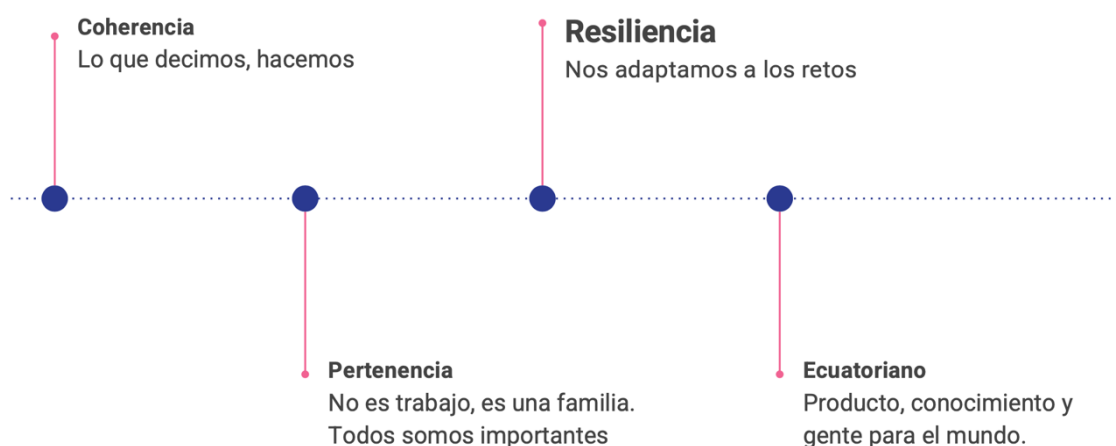
I. RESUMEN EJECUTIVO

CoreLite es un fabricante global de materiales de núcleo avanzados que se fundó con una idea: que los materiales de núcleo innovadores optimizarán la forma en que todos trabajan con compuestos. Esta idea impulsa todo lo que hacemos en CoreLite.

Nuestro objetivo es desarrollar compuestos que harán que las estructuras sean más ligeras, resistentes y sostenibles. Creemos que la entrega de materiales de núcleo avanzados con los más altos estándares de calidad, de manera oportuna y sostenible.

Para ello nos enfocamos en el aprovechamiento de nuestro personal a través de la integración de objetivos individuales con los de la organización en un entorno de igualdad de oportunidad, respeto y tolerancia. Creemos en un ambiente diverso y de perspectivas diferentes. El factor humano es la piedra angular para lograr nuestros objetivos.

Nuestros valores son la columna vertebral de nuestro actuar.



II. JUSTIFICACIÓN

Creemos que una organización, cual fuese su actividad, debe trabajar bajo ciertos parámetros mínimos que garantice los derechos fundamentales de cualquier trabajador dentro y fuera de la organización.

Aceptamos la diversidad de pensamiento, el derecho y libertad de expresión y mediación, defendemos el trabajo digno y el reconocimiento de méritos apegándonos a las leyes vigentes de cada país.

También creemos que debemos trabajar en simbiosis con el medio ambiente, pues es el lugar donde vivimos y bajo un marco ético que garantice la continuidad de negocio, la igualdad de oportunidades y la libre competencia.

Esto es aplicable para toda nuestra cadena de suministro, pues no es suficiente respetar los derechos de los nuestros, sino que velar por el cumplimiento de los mismo con todos aliados.

Crear y otorgar un ambiente de igualdad, seguridad, libertad y actuar ético, son nuestros motivos para comprometernos con Pacto Global.



LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



III. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

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

PRINCIPIO 2:

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

1. COMPROMISO

Reconocer los derechos fundamentales de nuestros colaboradores respetando su libertad de opinión, otorgando un ambiente de trabajo digno, con igualdad de oportunidades dentro de un marco meritocrático.

2. SISTEMAS

Nuestro sistemas de protección, son mecanismos que permiten a los trabajadores denunciar cualquier tipo de violación o amenaza a sus derechos, con el objetivo de buscar acciones para que no se vuelva a repetir, y reparaciones en caso de que amerite.

Así mismo, estos entes de protección son los encargados de hacer visible estas denuncias para motivar a todos los miembros de la organización a denunciar cualquier abuso.

En CoreLite tenemos dos sistemas:

- a) Departamento de Recursos Humanos (RRHH): encargado de tomar denuncias en caso discriminación, acoso y otros tipos de hostigamiento a la persona.
- b) Comité paritario: encargado de tomar denuncias y acciones en caso de actos que atenten contra la seguridad física de las personas. En este comité están representantes de la empresa y los trabajadores.

3. ACTIVIDADES

Las actividades realizadas para implementar los mecanismos de protección de los trabajadores están divididas por los sistemas existentes

El Departamento de Recursos Humanos se encarga de hacer un estudio de riesgos psicosociales, donde en función a los resultados hace un plan de capacitaciones y se evalúa posteriormente para ver el impacto que ha tenido la información en el personal. Este estudio se lo realiza dos veces al año.

El comité paritario realiza reuniones mensuales para informar sobre las novedades en la empresa y proponer soluciones ante una problemática. Al ser un comité bipartito, empresa y trabajador, se le informa de las actividades que se están haciendo para mejorar el bienestar de los colaboradores.

4. INDICADORES

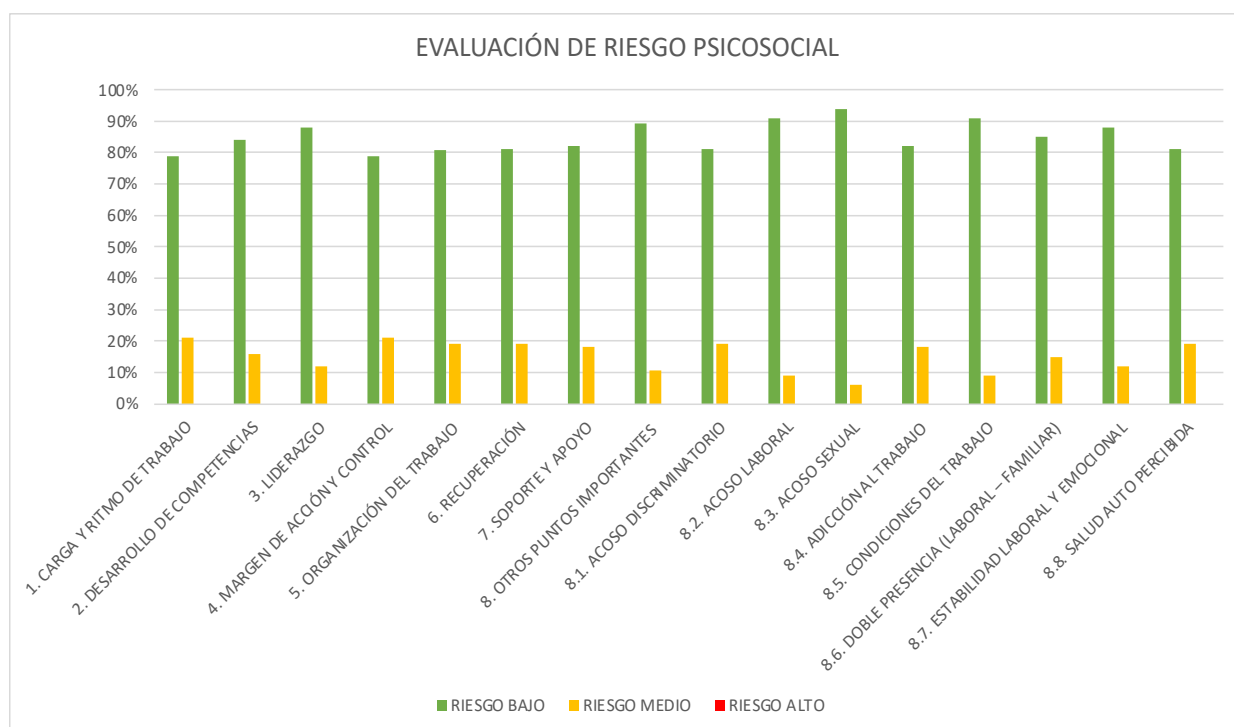


TABLA 2021

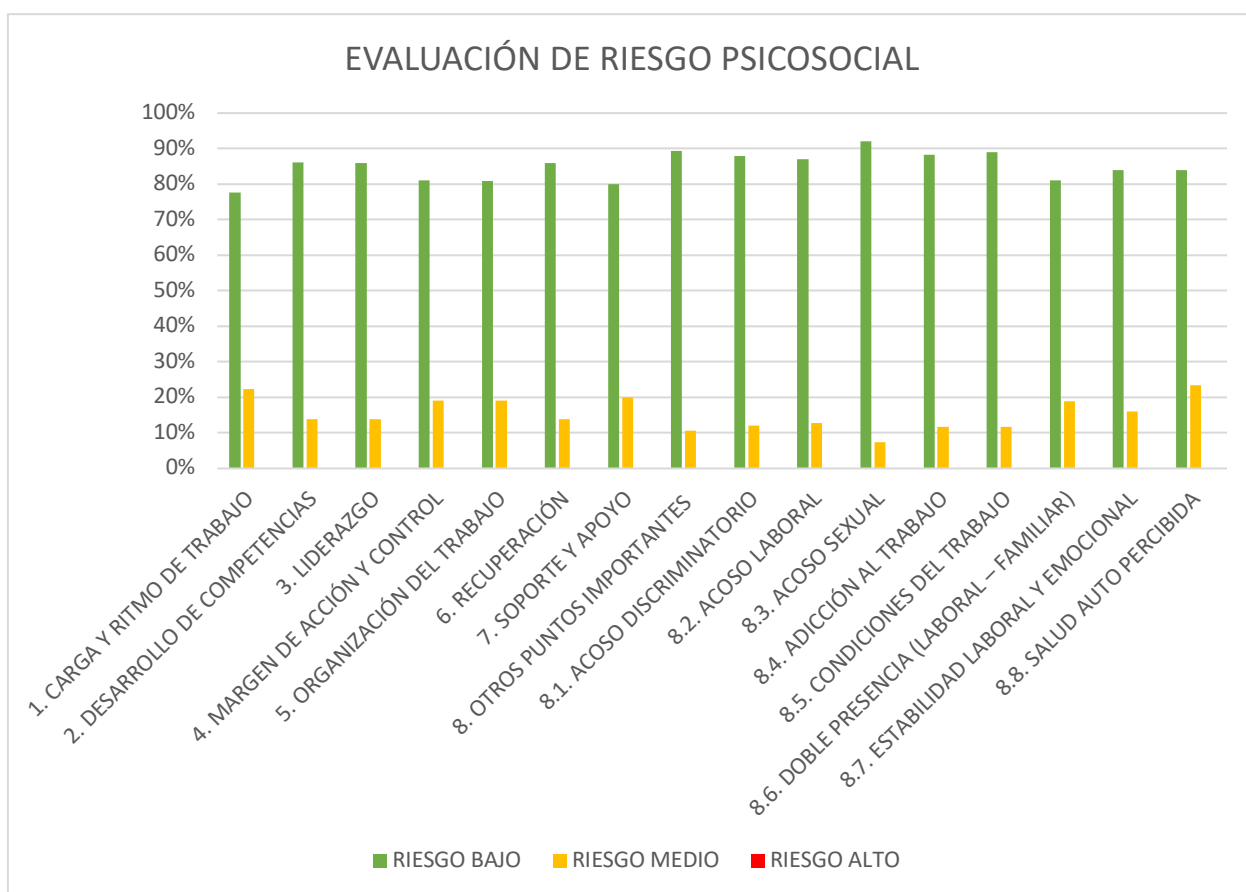


TABLA 2022

En este cuadro se resume el estado de la empresa en 16 puntos que se consideran importantes. Hay que rescatar que no tenemos un riesgo elevado en ninguno de los puntos; sin embargo, debemos tomar atención a la carga laboral, el cual también tiene un impacto en la salud auto percibida (estrés).

Hay una diferencia respecto al año 2021, por lo que se continuará con una jornada laboral flexible a base de objetivos, donde los colaboradores una vez alcanzada la meta pueden elegir continuar trabajando o retirarse. Esta estrategia ha tenido un impacto positivo incluso en producción pues hay evidencia de que incluso trabajando menos tiempo, se logran las metas diarias. También se ha notado una mejor actitud del trabajador en el área de trabajo. En próximas encuestas, veremos el impacto de las medidas tomadas.

En resumen, en CoreLite, los derechos del trabajador son respetados y nos aseguramos de que hayan mecanismos de denuncia y mitigación de cualquier riesgo, donde no solo la empresa toma parte, sino también el trabajador. Es decir, el hacer valer los derechos de un colaborador, para nosotros, es responsabilidad y tarea de todos.

IV. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3:

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

PRINCIPIO 4:

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

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”.

1. COMPROMISO

CoreLite está comprometido a respetar la libertad de afiliación y participar activamente en cualquier negociación con el objetivo de preservar el bienestar de todos los colaboradores. También apoyamos toda forma de trabajo digno de acuerdo a lo establecido en las leyes vigentes y rechazamos cualquier forma de abuso y trabajo infantil.

Esta es una empresa de puertas abiertas, donde la diversidad de pensamiento es aceptada y celebrada; y por extensión, se condena cualquier práctica de discriminación.

2. SISTEMAS

En CoreLite tenemos dos sistemas que salvaguardan estándares laborales y toman acciones en caso de una no conformidad o abuso:

- a) Departamento de Recursos Humanos (RRHH): este cumple con la legislación en cuanto a estándares laborales, carga de trabajo, actividades de recreación, bonificaciones, recepta denuncias y mejora el ambiente laboral en general.
- b) Comité paritario: encargado de receptar sugerencias para mejorar el ambiente laboral, y también busca los recursos necesarios para lograrlo. Al ser un comité

bitartito, la participación del trabajador es mayor, lo cual hace más dinámica la interacción entre empresa y colaborador. También se tratan denuncias de abuso y se tratan desde ambas perspectivas para buscar soluciones sostenibles que no afecten el clima en el trabajo.

3. ACTIVIDADES

El Departamento de Recursos Humanos, en función de metas cumplidas, es el responsable de obtener presupuesto para bonificaciones y actividades de integración. También realiza estudios de clima y carga laboral para ver el estado de los trabajadores en esos dos aspectos. Los resultados de los mismos son presentados y se toman medidas para mejorar año a año los resultados. En caso de presentar valores críticos, se realiza un estudio para obtener la causa, y con ello acciones para mitigar valores dañinos.

También son los responsables de evaluar al personal, para lo cual se utiliza una metodología de pares. Los jefes evalúan a los colaboradores y viceversa. El objetivo es tener un ambiente participativo con constante retroalimentación para poder mejorar continuamente. De los resultados de estas evaluaciones, se obtiene las personas que merecen ascensos, aumentos de salario, y otros beneficios.

El comité paritario se reúne mensualmente para discutir temas de seguridad industrial, ambiente laboral y carga laboral. También se discuten sugerencias para la mejorar el clima, y se recolectan denuncias en caso de haberla. El comité está conformado por personas representantes de la empresa, seguridad industrial, colaboradores y recursos humanos. Se realizan planes de acción que son presentados y cada mes se hace seguimiento del mismo. Una vez culminada la acción, se discute los resultados para asegurarse que estos se mantengan en el tiempo.

En este comité también se notifica sobre novedades en la empresa para que exista una voz oficial. Este también, junto con el Departamento de Recursos Humanos, organizan y buscan fondos para hacer actividades recreativas y proyectos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En CoreLite creemos que debe haber comunicación directa con todos los colaboradores.

4. INDICADORES

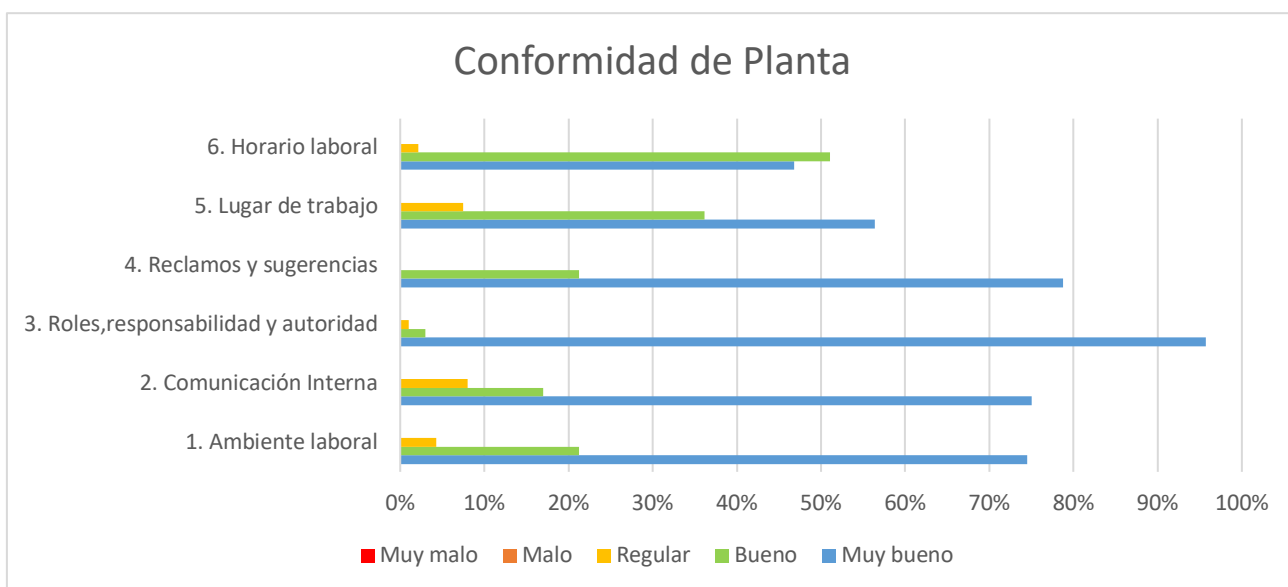


TABLA 2021

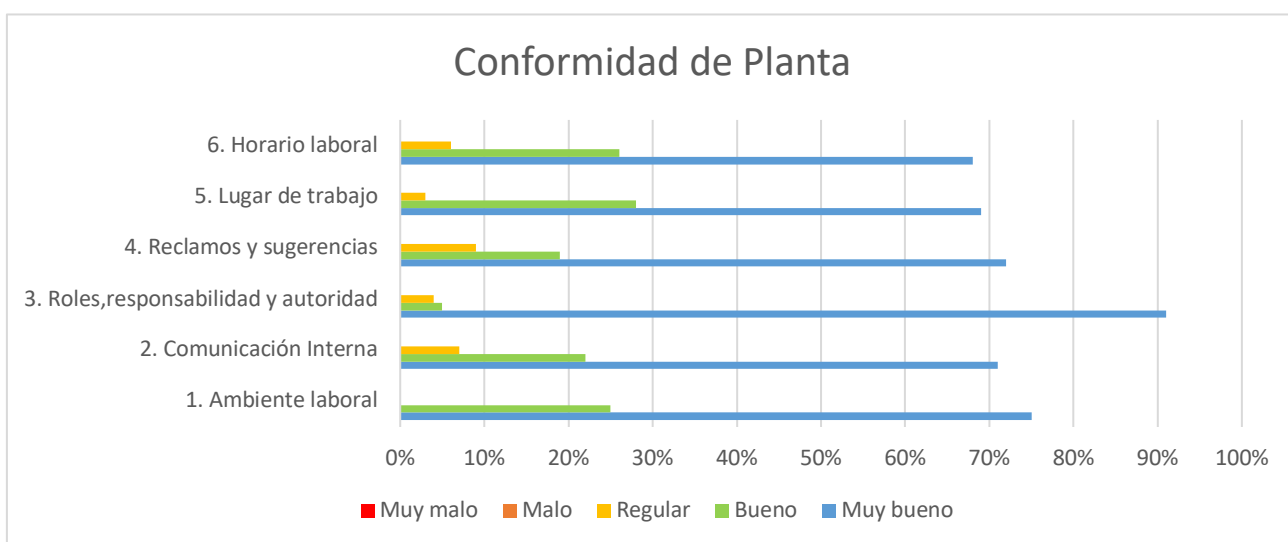


TABLA 2022

Este gráfico muestra los resultados de un estudio de conformidad, realizado al 100% del personal, tanto administrativo como operativo, en 5 aspectos:

1. Ambiente laboral: se puede observar que el 75% considera el ambiente laboral es muy bueno, 25% cree que es bueno. Este año hemos reducido la percepción de “regular” en el ambiente de trabajo.
2. Comunicación interna: el 71% de los colaboradores considera que tenemos muy buena comunicación, para 22% de la planta es bueno, mientras que para un 7% es regular.

3. Roles, responsabilidad y autoridad: se puede observar que al menos el 91% se siente conforme con la responsabilidad depositada en la empresa, mientras que solo 5% no se siente completamente conforme.
4. Reclamos y sugerencias: el 72% de la planta considera que sus sugerencias son escuchadas. Este es el resultado de nuestros sistemas internos de comunicación, los cuales deben mejorar para reducir la percepción de regular.
5. Lugar de trabajo: al menos el 69% de la planta cree que el lugar de trabajo es bueno, mientras que el 3% no se siente completamente conforme.
6. Horario laboral: el 68% del personal se siente satisfecho con el horario de trabajo. Solo un 6% no se siente completamente conforme. el Explicar los resultados obtenidos con indicadores de mejora de acuerdo a las actividades realizadas descritas en la sección anterior.

V. 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 medioambiente”.

1. COMPROMISO

CoreLite tiene una rigurosa política de responsabilidad ambiental en la que se promueve una armonía entre eficiencia y protección del medio ambiente. CoreLite fomenta junto con sus colaboradores, valores ambientales a través de prácticas que nos permitan preservar, ahorrar y reutilizar.

2. SISTEMAS

El Departamento de Seguridad Industrial y Medio Ambiente es el responsable del cumplimiento de la legislación ambiental interna, además es el responsable de establecer indicadores y proyectos para el cumplimiento de los mismos. También ellos son los responsables de reportar a las autoridades de control el cumplimiento de requerimientos mínimos legales.

3. ACTIVIDADES

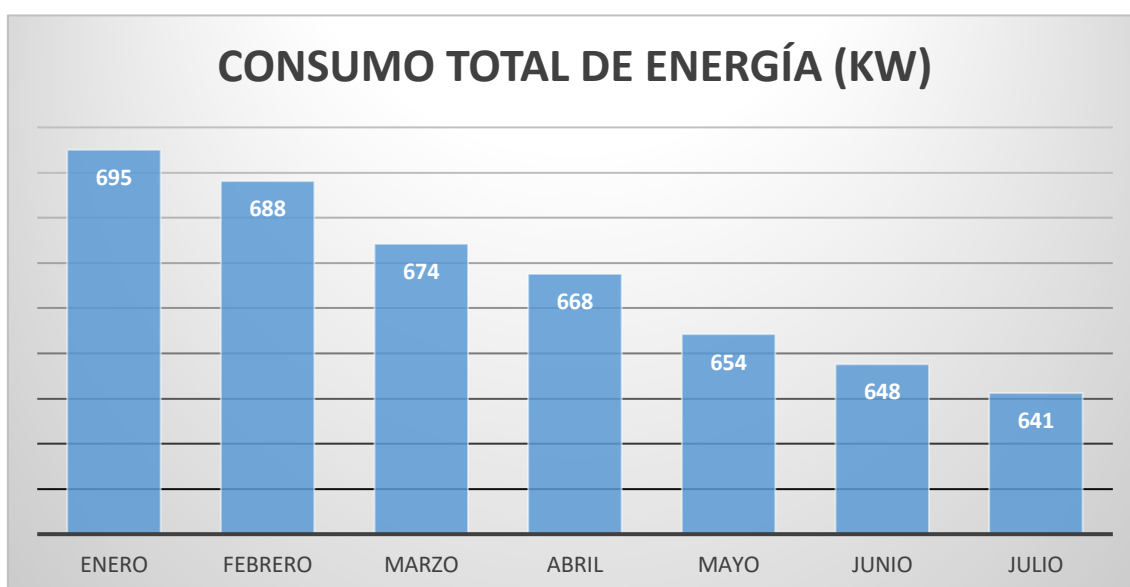
Nuestro compromiso con el medio ambiente se basa en 4 ejes

Ahorro de recursos ecológicos: estamos enfocados en abandonar el uso del papel, a no ser que sea estrictamente necesario. CoreLite se compromete a aplicar los procedimientos necesarios para garantizar la validez jurídica de todos los documentos generados electrónicamente.

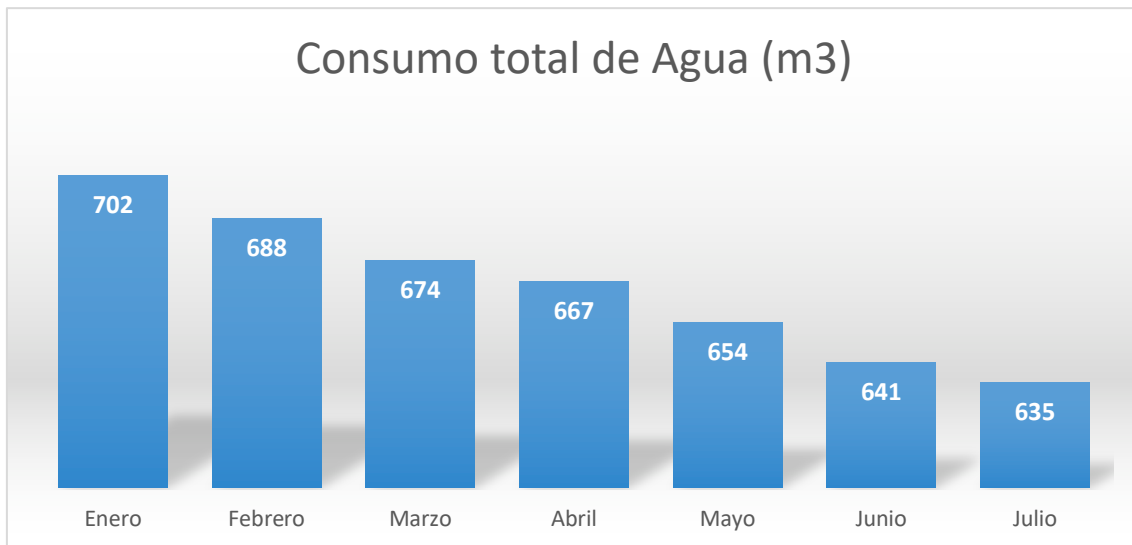
Ahorro de energía: uno de nuestros objetivos es tener una distribución y uso de energía sostenible, mediante el uso de lámparas led, cambiando el voltaje de la planta y trabajar entre 220 y 440 V, mantenimiento un esquema de encendido de máquinas para picos elevados de energía eléctrica y culturizando al personal para el uso de energía solo cuando haya presencia de personal.

Reutilización de recursos existentes: en CoreLite reciclar y reutilizar es clave. Nosotros separamos residuos, reciclamos en conjunto con empresas calificadas gestoras de desechos. Así mismo, estamos comprometidos con la reducción del consumo de agua y energía.

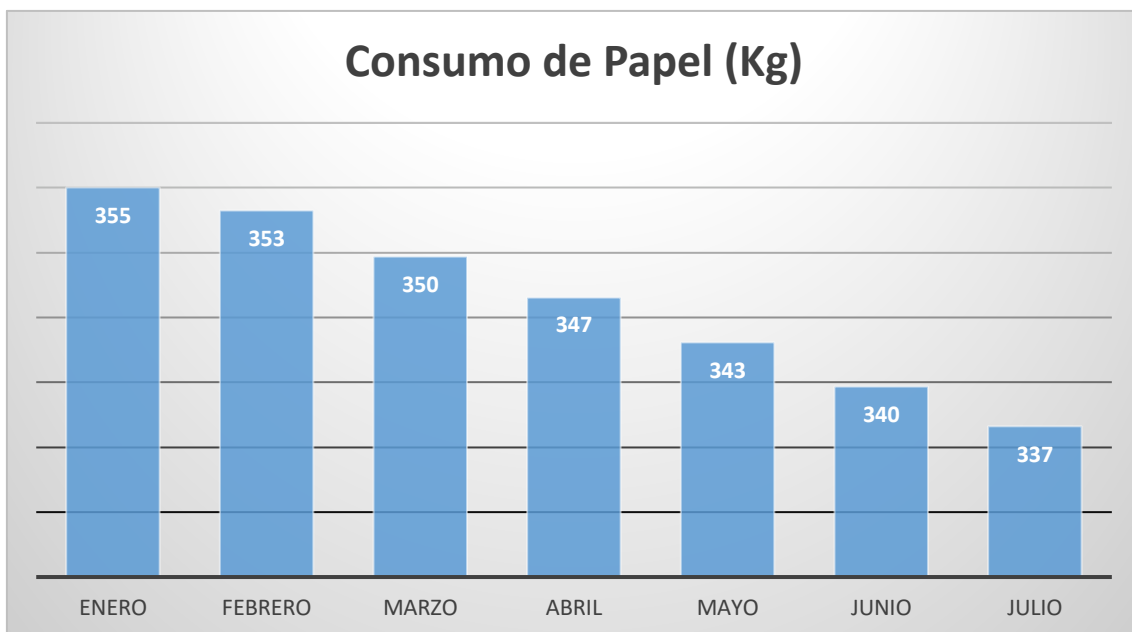
4. INDICADORES



En este gráfico se denota una reducción en el consumo de energía. El objetivo es reducir 20% en el consumo de energía el primer año y estabilizar el consumo promedio de energía en 650 KW.



En este gráfico se puede observar una reducción significativa en el consumo de agua. El objetivo es reducir 15% en el consumo de agua el primer año y estabilizar un consumo promedio máximo de 650 m3.



El objetivo es reducir 10% en el consumo de papel el primer año y estabilizar un consumo promedio máximo de 100 Kg.

VI. ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

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

1. COMPROMISO

CoreLite tiene el compromiso de una fuerte política anticorrupción basada en la apertura y contraste de información. El objetivo es mitigar cualquier riesgo de corrupción y fraude en todas sus formas.

2. SISTEMAS

En CoreLite tenemos un código de ética que proporciona los lineamientos y un marco conceptual que todos los colaboradores debemos cumplir. En él también se asignan responsabilidades para el control y dirección de investigaciones en caso de violación del código de ética.

3. ACTIVIDADES

El departamento de auditoría, junto con el comité de ética, son los responsables de la conducción de las investigaciones y sanciones en caso de demostrarse alguna violación al código de ética.

El comité de ética, junto con el de recursos humanos, son los responsables de la concientización del dicho código, para promover un comportamiento ético en todas las operaciones de CoreLite, colaboradores, socios, y partes interesadas.

4. INDICADORES

En CoreLite tenemos tres indicadores.

Número de denuncias por corrupción: son denuncias que llegan debido a una sospecha o evidencia de algún acto fraudulento.

Número de investigaciones conducidas: esas denuncias son pasadas por auditoría para ver si ameritan una investigación. Lo que amerita una investigación más profunda, es contabilizado en este indicador.

Número de investigaciones con responsabilidad: este indicador señala si una investigación tiene indicios de responsabilidad. Esta responsabilidad lleva una sanción estipulada en el código de ética

En lo que va del año, no hemos ni un caso de denuncia, investigación y por extensión sanción, dentro de la compañía o en sus partes interesadas.



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

1. OBJETIVO

CoreLite tiene varios objetivos principales en los cuales va a centrar su gestión en los próximos 5 años.

- a) Mitigar y erradicar la pobreza.
- b) Asegurar una vida sana y promover el bienestar de todos.
- c) Promover el crecimiento inclusivo, sostenibilidad económica y empleo pleno.
- d) Industria; innovación e infraestructura

2. META

Por cada objetivo, CoreLite tiene varias metas. Estas están detalladas a continuación.

- a) Mitigar y erradicar la pobreza.
 - Asegurar que al menos un 70% de los colaboradores sean de sectores aledaños, creando así trabajo para la comunidad y crecimiento económico.
- b) Asegurar una vida sana y promover el bienestar de todos.
 - Tener planes de alimentación, capacitaciones, brigadas médicas para atención y prevención de enfermedades tanto de la compañía, como personas del sector.
- c) Promover el crecimiento inclusivo, sostenibilidad económica y empleo pleno.
 - Crear una escala salarial para que todo el personal, independientemente de su género, pueda acceder al mismo.
- d) Promover una industrialización sostenible.
 - Reducir un 30% en consumo de agua y energía.
 - Desarrollar un plan de capacitaciones enfocados en la importancia del ahorro de agua, energía y reciclaje.

3. ACTIVIDAD

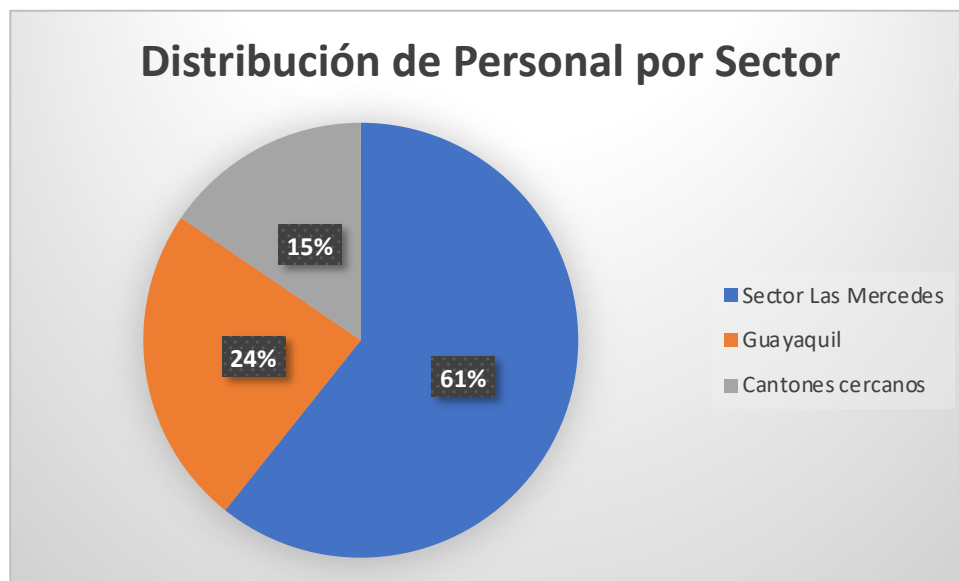
Para el cumplimiento de nuestros objetivos, se han desarrollados las siguientes actividades.

- a) Mitigar y erradicar la pobreza.
 - Para asegurar que al menos un 70% del personal sean habitantes del sector, se ha creado un esquema de puntaje donde se asigna un puntaje extra a las personas que pertenezcan a la comunidad. El objetivo es mantener una economía activa en el sector.
- b) Asegurar una vida sana y promover el bienestar de todos.
 - Anualmente se realizan chequeos médicos a todo el personal
 - Se realizan brigadas médicas para los familiares y personas del sector.
 - Junto con el Ministerio de Salud, seguimos un plan de vacunación para todo el personal colaborador y habitantes de la comunidad
- c) Promover el crecimiento inclusivo, sostenibilidad económica y empleo pleno.
 - Se ha desarrollado un plan de carrera para todo el personal junto con una escala salarial para evitar la diferenciación de sueldos.
 - Los rendimientos se apremiarán con bonificaciones, mas el sueldo se mantiene dentro de la escala.
 - Se promoverá una mayor participación femenina en la planta de operaciones.
- d) Industria; innovación e infraestructura
 - Capacitaciones para promover reducción en el consumo de agua y ahorro de energía.
 - Migración de puntos 110V a 220V.
 - Implementar cuarto de capacitores para mejor aprovechamiento energético.

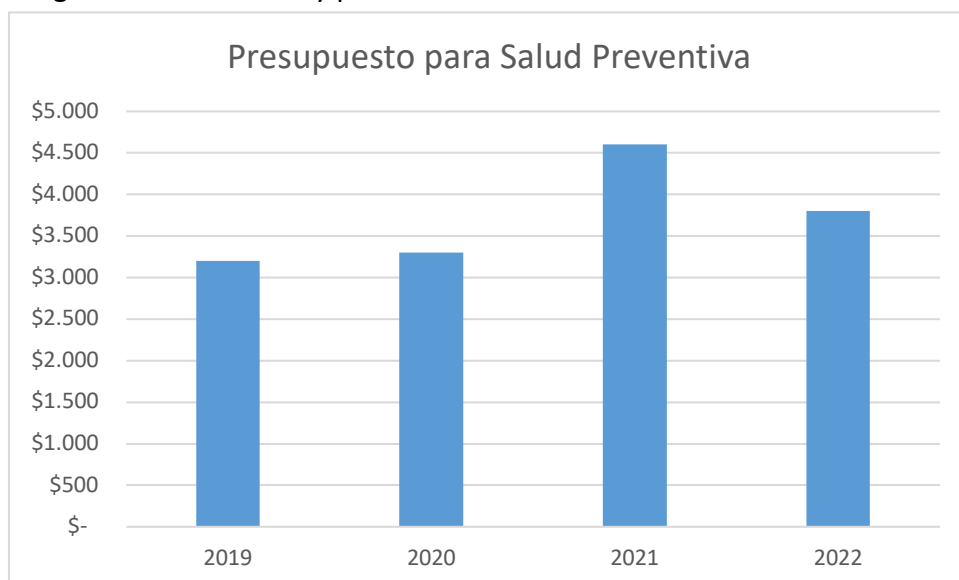
4. INDICADORES

A continuación se presentan los resultados obtenidos en base a lo realizado.

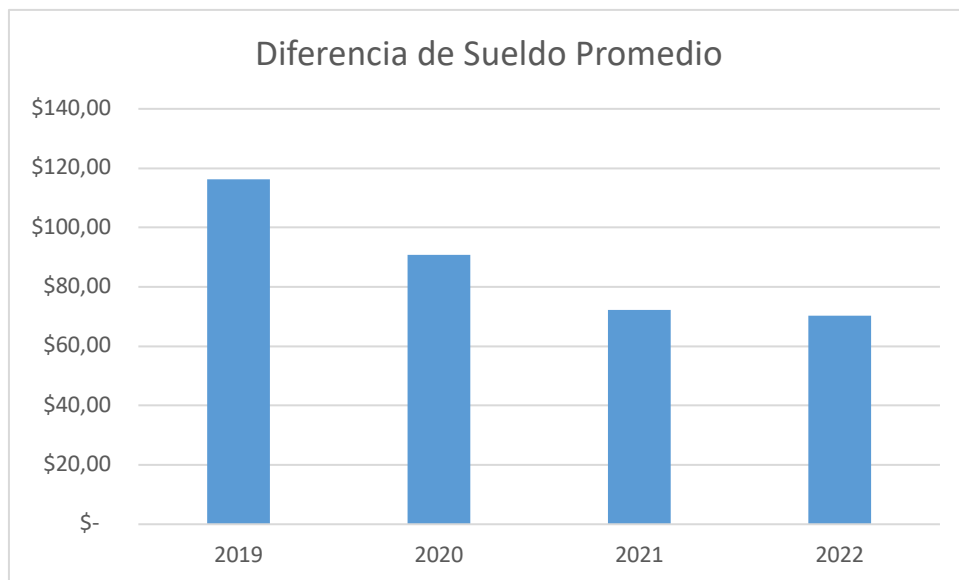
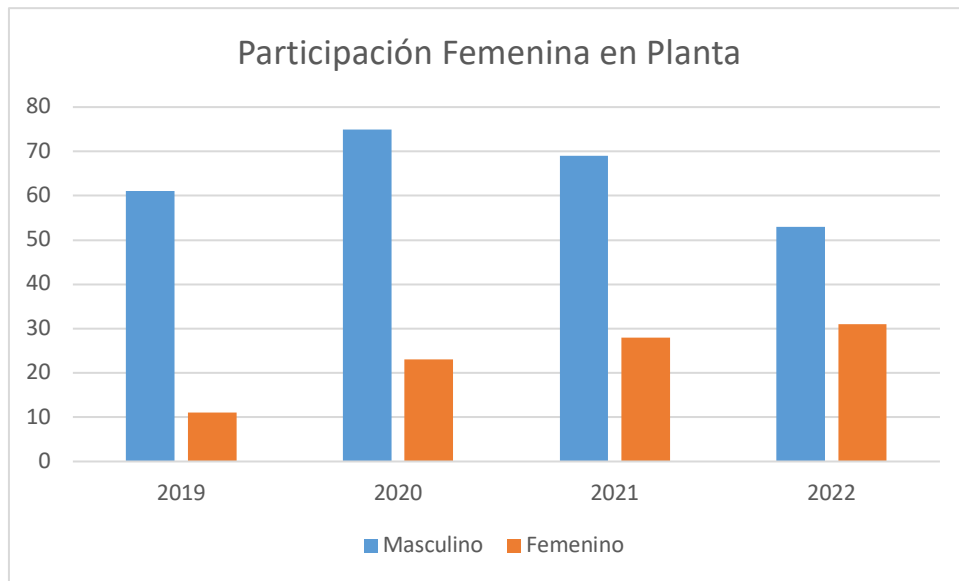
a) Mitigar y erradicar la pobreza.



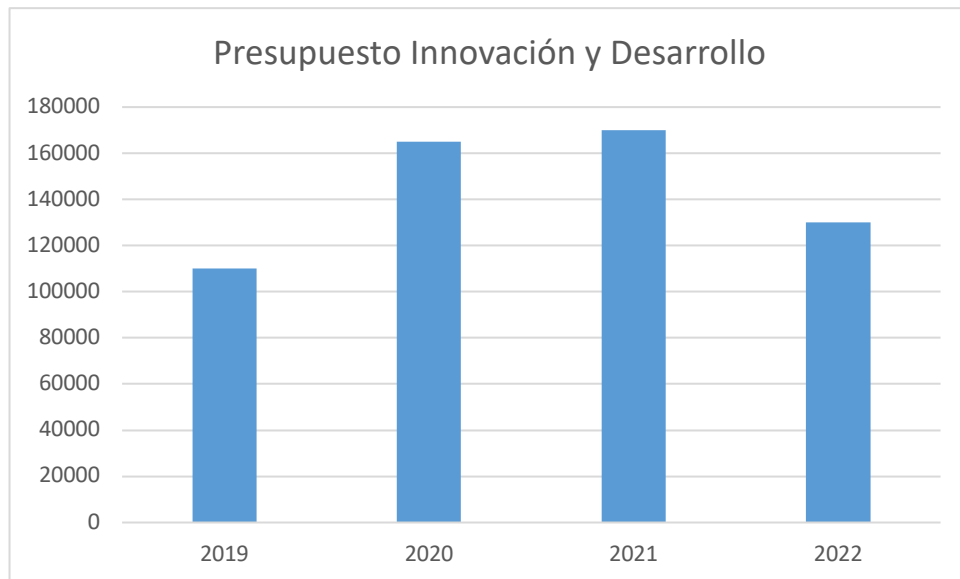
b) Asegurar una vida sana y promover el bienestar de todos.



c) Promover el crecimiento inclusivo, sostenibilidad económica y empleo pleno.



d) Industria; innovación e infraestructura



5. ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

Entre las acciones futuras a implementar están:

- Aumento en presupuesto de innovación y desarrollo para la disminución en consumo de energía y agua.
- Aumentar la participación femenina en diversas actividades en planta y administrativas.
- Extender el programa de prevención de enfermedades.
- Incrementar inversiones y utilizar personas del sector para la reactivación económica y mejorar sus condiciones de vida.



Compromisos

VII. Compromisos

Compromisos

- Asegurar patrones de consumo y producción sostenibles
- Adoptar medidas para combatir cambio climático
- Tener huella de carbono cero mediante el uso sostenible de ecosistemas.
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible.



Anexos

II. ANEXOS

Adjuntar todos los documentos, fotografías, evidencias que considere necesario.