

29 de octubre de 2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que PREPRAL reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial 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 Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

MBA. MARGARITA DEL PILAR SÁNCHEZ SAINZ
Dirección General
PREPAL, S.C.

DERECHOS HUMANOS

En Prepal apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente y nos aseguramos de que no se vulneren:

1. Fomento a la libertad de conciencia, de religión, de expresión y erradicación de cualquier forma de discriminación:
 - a. Garantizando el derecho a la libertad de conciencia y de religión, creando un espacio de trabajo laico, en donde cada integrante puede expresar las ideas y creencias religiosas de su preferencia, en un ambiente de tolerancia y respeto:
 - i. Resultados de clima laboral con un porcentaje de 94 puntos de 100.
2. Fomento de la inclusión en el centro de trabajo:
 - a. Creando vías de acceso a las instalaciones para facilitar el tránsito en ellas de personas con discapacidad motriz:
 - i. Resultados de clima laboral con un porcentaje de 94 puntos de 100.
3. Fomento de trabajo decente y erradicando cualquier forma de discriminación:
 - a. Garantizando la libertad de expresión de los trabajadores mediante nuestro mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias y el establecimiento del Comité de Ética, teniendo un buzón de quejas para poder tomar en cuenta opiniones de los colaboradores y que tengan un ambiente laboral adecuado:
 - i. Resultados de clima laboral con un porcentaje de 94 puntos de 100 y señalando que en nuestro buzón de quejas y sugerencias implementado desde este año hemos tenido 0 quejas presentadas.
 - b. Protegiendo a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo como acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas, incluyendo cualquier tipo de discriminación y sensibilizándolos a través de la capacitación y difusión de nuestro Protocolo para prevenir la discriminación:
 - i. Resultados de clima laboral con un porcentaje de 94 puntos de 100 y señalando que en nuestro buzón de quejas y sugerencias implementado desde este año hemos tenido 0 quejas presentadas.
4. Fomento de trabajo decente e igualdad laboral:
 - a. Teniendo un área de lactancia para aquellas mujeres o personas gestantes que lo necesiten.
 - b. Contando con un programa de balance vida laboral, con horarios flexibles.
5. Fomento de trabajo decente e invirtiendo en capacitación del personal para aportar al desarrollo profesional:

- a. Potencializando la facilidad de que nuestros colaboradores continúen su formación técnica, de habilidades e idiomas, apoyando con becas de educación profesional a nivel Posgrado de cuatro colaboradores:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Robo de talentos y/o rotación de puestos especializados" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 27 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.
 - b. Garantizando un plan de capacitación en los temas que nos competen para estar actualizados y mejorar nuestro desempeño:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Capacitación y/o supervisión ineficiente" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 80 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.
6. Fomento de trabajo decente enfocado en la salud y seguridad de los colaboradores:
- a. Garantizando que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas, las cuales han ido progresando con las remodelaciones estéticas y funcionales de conformidad a nuestro Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Accidentes laborales y/o incapacidad laboral" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 12 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 8.
7. Fomento de trabajo decente y promoción de espacios de recreación:
- a. Garantizando un buen ambiente laboral basado en el compañerismo y trabajo en equipo, realizando reuniones, festejos, posadas, etc., midiéndose a través de nuestra Encuesta de Clima Laboral Anual:
 - i. Resultados de clima laboral con un porcentaje de 94 puntos de 100.
8. Fomento de trabajo decente y promoción de espacios de retroalimentación para aportar al desarrollo profesional:

- a. Garantizando una comunicación en tiempo real de temas relacionados con la empresa, realizando reuniones diarias y semanales por áreas para una retroalimentación:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Mal desempeño del personal" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 36 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 8.
9. Fomento del trabajo decente y erradicación de obra de mano infantil:
- a. Implementando políticas internas para eliminar la obra de mano infantil, de manera directa o indirectamente, contratando personas con una edad mínima de 18 años, establecida en nuestro procedimiento de Talento Humano:
 - i. Manteniendo una estadística de 0 tolerancia a trabajo forzado e infantil entre nuestro personal y nuestros proveedores que desempeñan servicios en nuestras instalaciones.

TRABAJO DECENTE

En Prepal se apoya la libre afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación y el cumplimiento de las normas laborales para una excelente organización.

1. Fomento de trabajo decente y erradicando cualquier forma de discriminación:
 - a. Apoyando la abolición de cualquier práctica discriminatoria, sensibilizando y compartiendo información, capacitación y mecanismos para informar quejas y sugerencias para los colaboradores:
 - i. Resultados de clima laboral y señalando que en nuestro buzón de quejas y sugerencias implementado desde este año hemos tenido 0 quejas presentadas.
2. Fomento de trabajo decente e invirtiendo en capacitación del personal para aportar al desarrollo profesional:
 - a. Fomentando la capacitación y desarrollo profesional de nuestros colaboradores, otorgando becas para estudios profesionales:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Capacitación y/o supervisión ineficiente" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 80 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más

alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.

3. Fomento de trabajo decente enfocado en la salud y seguridad de los colaboradores:
 - a. Garantizando un espacio seguro y salubre de trabajo realizando recorridos de verificación de las instalaciones:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Accidentes laborales y/o incapacidad laboral" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 12 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 8.
 - b. Realizando evaluaciones de acuerdo a la NOM-035, con el objetivo de detectar y prevenir los factores de riesgo psicosocial:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Riesgos psicosociales" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 4.
 - c. Elaborando un programa de atención de riesgos psicosociales que permita analizar y gestionar los riesgos identificados a fin de eliminar o minimizar los mismos y así poder garantizar el bienestar y la salud mental de todo el personal:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Riesgos psicosociales" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 4.
 - d. Aplicación de una Encuesta de salud que nos permite identificar el estado general de nuestros colaboradores, y rescatar información valiosa sobre su estado de salud física y mental:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Contagio del personal de COVID-19" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 36 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto.

Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.

4. Fomento de trabajo decente y apoyo a la libertad sindical y derechos de negociación colectiva:
 - a. Garantizando que la empresa no participe en ninguna forma en campañas de elección del sindicato, y que fomente la participación de los colaboradores en sus derechos sindicales al haber realizado la Legitimación de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.
 - i. En 2021 se realizó la Legitimación del Contrato Colectivo en el que el 100% de los votantes establecieron su conformidad con el contenido del Contrato Colectivo que nos rige.
5. Fomento de trabajo decente y remunerado:
 - a. Cumpliendo con los estándares mínimos de salario, así como otorgando prestaciones extralegales como fondo de ahorro y Seguro de Gastos Médicos Mayores:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Robo de talentos y/o rotación de puestos especializados" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 27 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.
 - b. Cumpliendo con las prestaciones legales de IMSS e INFONAVIT:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de "Robo de talentos y/o rotación de puestos especializados" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 27 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 12.
6. Fomento de trabajo decente y remunerado, igualdad laboral y erradicando cualquier forma de discriminación:
 - a. Contando con políticas de RRHH para mantener la objetividad para nuevas contrataciones o promociones que se puedan presentar dentro de la organización:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de ""Reclutamiento ineficiente"" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 36 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 27. Resultados de clima

laboral y señalando que en nuestro buzón de quejas y sugerencias implementado desde este año hemos tenido 0 quejas presentadas."

- b. Garantizando que las decisiones relacionadas con el empleo están basadas en criterios relevantes y objetivos, siguiendo nuestro procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo de ""Reclutamiento ineficiente"" calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 36 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 27. Resultados de clima laboral y señalando que en nuestro buzón de quejas y sugerencias implementado desde este año hemos tenido 0 quejas presentadas."

MEDIO AMBIENTE

En Prepal nos preocupamos por el medio ambiente, por tal motivo, implementamos las siguientes acciones.

1. Reciclaje:
 - a. Reutilizando hojas de papel en buen estado para las nuevas impresiones y fomentar el uso de formato electrónico.
 - b. Teniendo un convenio con una recicladora de papel, la cual nos otorga un certificado de destrucción de papel y de destrucción de la información que en ellos se contiene.
2. Reducción de consumo de energía, insumos y residuos:
 - a. Colaborando con la contratación de despachos locales de distintas ciudades para evitar incurrir en viajes por medios aéreos o de transporte, minimizando con ello, el impacto de la huella de carbono.
 - b. Evitando el daño ambiental a través de la optimización del consumo de agua y luz en la empresa, así como dando mantenimiento regular a las sus instalaciones.
 - c. Fomentando el uso de bombillas ahorradoras en toda la empresa.
 - d. Manteniendo un consumo moderado de papel, así como no imprimir los documentos si no es estrictamente necesario, fomento de la optimización digital
 - e. Minimizando las salidas con clientes fuera de la ciudad o visitas internas para pactar acuerdos de trabajo, mediante el uso de videoconferencias evitando el uso de medios de transporte perjudiciales para el medio ambiente, como también evitando el aumento de contagio del virus COVID-19.
 - f. Procurando el separado de la basura que se genera para su fácil reciclado y en especial el reciclaje de vidrio.
 - g. Procurando el uso de productos reutilizables o biodegradables para el uso diario de la oficina.

- h. Teniendo un bote de composta para reducir basura donde se puede descomponer la materia orgánica que vamos depositando con el objetivo de obtener un abono ecológico que sirve para nutrir a nuestras plantas.
 - i. Usando paneles solares para generar energía limpia:
 - i. Informe de ahorro.
3. Sensibilización y acercamiento al cuidado de plantas y árboles:
- a. Adoptando un invernadero el cual aporta a sensibilizar a los colaboradores sobre la producción de alimentos y el cuidado del medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

En Prepal trabajamos contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

1. Reducir las prácticas de corrupción y soborno en todas sus formas dentro y fuera de la organización, así como la sensibilización de nuestras partes interesadas sobre las prácticas para prevenir y lidiar con la corrupción:
 - a. Evaluando el riesgo de la corrupción al hacer negocios en nuestra Matriz de Riesgos, englobándolo en el concepto "Corrupción interna y externa":
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 6.
 - b. Contemplando temas de "anticorrupción" y/o "comportamiento ético" en los contratos con clientes y proveedores, u otras partes relacionadas:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 6.
 - c. Negando cuando se ofrezcan cantidades en concepto de comisiones o gratificaciones, ni regalos o favores de cualquier naturaleza, excepto regalos de cortesía de valor simbólico o los de carácter profesional o publicitario, de acuerdo con lo establecido en las normas internas de contratación y gastos:
 - i. |En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 6.

- d. Implementando y capacitando a los colaboradores en el Código de Conducta Empresarial:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 6.
- e. Garantizando que los procedimientos internos respeten el compromiso anticorrupción de la empresa a través de los Códigos de Conducta y los valores de la organización:
 - i. En nuestra Matriz de riesgos al momento de identificar el riesgo calificamos su probabilidad, impacto y detección en la organización, siendo 5 el de mayor urgencia o importante y 1 el de menor. En este caso, inicialmente el riesgo nos brindó una calificación de 24 puntos en una escala de 0 a 125, siendo 125 el más alto. Una vez implementadas las acciones y medidas que en este punto se describen el riesgo disminuyó hasta un puntaje de 6.