INFORME ANUAL DE SUSTENTABILIDAD 2021

UNICAR® PLASTICS

ÍNDICE

1. MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL 1
2. BIENVENIDOS A UNICAR PLASTICS 3
2.1. GRUPO UNICAR 3
2.2. LÍNEA DE TIEMPO 8
2.3. NUESTRA PRESENCIA 10
2.4. ORGANIGRAMA COMITÉ DIRECTIVO 11
3. RECONOCIMIENTOS 12
3.1 EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE 12
3.2 MEJORES EMPRESAS MEXICANAS 14
3.3 CERTIFICACIÓN DE CALIDAD 15
3.4 CERTIFICACIÓN MEDIO AMBIENTAL 16
3.5 EVALUACIÓN DE SUSTENTABILIDAD (S - Rating) 17
4. INFORME DEL PROGRESO 18
4.1 DERECHOS HUMANOS 18
4.2 ESTÁNDARES LABORALES 31
4.3 MEDIO AMBIENTE 44
4.4 ANTI CORRUPCIÓN 48
5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 54

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

Desde 2019 Unicar Plastics suscribió y es partícipe del Pacto Global de las Naciones Unidas (UN-GC) adoptando sus Objetivos de Desarrollo Sustentable, como parte de nuestros esfuerzos para operar la empresa bajo los más altos estándares de Integridad y Ética en los negocios, Gobernanza y Sustentabilidad, incorporando éstos de manera permanente en la estrategia de la compañía como una clara expresión del compromiso existente con nuestra filosofía, valores y aspiraciones.

Los pasados 3 años presentaron retos y situaciones sin un precedente inmediato en la vida de las personas y los negocios, a los que tuvimos que responder con flexibilidad, creatividad, entereza y un liderazgo firme y positivo de todas las personas que confirman la organización. Sin todo esto indudablemente no hubiera sido posible superarlos.

Compartimos ahora con mucha satisfacción, nuestros avances y resultados a lo largo del año 2021 en materia de Sustentabilidad, Gobernanza y Responsabilidad Social en este Segundo Reporte de Progreso (COP) de nuestra compañía.

Este informe detalla los esfuerzos realizados por la empresa en 3 grandes líneas de acción estratégica:

- Impulso al progreso e impacto social a través del desarrollo de iniciativas y prácticas dentro y fuera de Unicar Plastics alineadas con el objetivo definido en nuestro Propósito y Visión empresarial de ser un empleador preferido y de clase mundial para todos nuestros colaboradores, así como un ciudadano corporativo socialmente responsable en todas las comunidades en las que operamos

- Preservación y protección de los ecosistemas y los recursos naturales implementando acciones que permitan un consumo y una producción responsable, eliminando el desperdicio, utilizando fuentes renovables y limpias de energía, y construyendo una economía circular para una utilización responsable y sustentable de los materiales plásticos y del agua

• Fortalecimiento de los mecanismos y controles que aseguren que todas las actividades, relaciones y prácticas de negocio, se realizan conforme los más altos estándares de Integridad y Ética de la industria

A lo largo del 2021, la empresa ha alcanzado resultados significativos en las 3 áreas de acción estratégica, particularmente podemos señalar los avances en la utilización de Energía Eléctrica generada a partir de Energías Limpias que alcanzó un 69.8% del total consumido por la empresa, la contribución económica a los programas de construcción de casas y sistemas de recolección y purificación de agua de lluvia en comunidades marginadas del Estado de Puebla junto con la Fundación Techo, la incorporación de los clientes de la compañía al Sistema Integral de Ética y denuncia de violaciones al Código de Ética de la empresa mediante el mecanismo de "Tips Anónimos", y el refrendo de múltiples certificaciones como Industria Limpia, Empresa de 10, Empresa Socialmente Responsable, Mejores Empresas Mexicanas – MEM, y el inicio de la certificación de nuestras operaciones de producción en Puebla y Saltillo bajo el programa de "Empresa Segura" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del país.

En tanto estamos muy orgullosos de estos avances y muchos otros que pueden ser encontrados a lo largo del reporte, estamos también conscientes de que resta mucho trabajo por realizar el que no podrá llevarse a cabo sin la participación decidida, continua y comprometida de nuestros clientes, proveedores, nuestras comunidades pero principalmente de nuestra Gente Unicar.

Aprovecho esta oportunidad para expresar mi más sincero reconocimiento y agradecimiento a todos los colaboradores de nuestra gran empresa, por su involucramiento, apoyo y esfuerzos que nos permiten reportar a la sociedad en general este progreso.

Finalmente, desde la Presidencia del Consejo y la Dirección General que me han sido confiadas y a nombre de toda la organización, ratificamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN-GC) y sus Objetivos para el Desarrollo Sustentable (SDO's), así como nuestro compromiso para seguir avanzando en la implementación y difusión de sus principios en todas nuestras prácticas, sistemas y procesos operativos, nuestra estrategia y nuestros objetivos de negocio.

Puebla, Pue. México, 15 de Junio de 2022
Jesús Rascón C.
Presidente del Consejo y Director General
Unicar Plastics, S.A. de C.V.

2. BIENVENIDOS A UNICAR PLASTICS

2.1 GRUPO UNICAR

Unicar Plastics es una empresa 100% mexicana que, a través de la flexibilidad, alta calidad y eficiencia en sus operaciones de manufactura en la Inyección de Plástico, ofrece productos y soluciones de valor agregado para atender una base global de clientes y socios de negocios en diferentes industrias.

Dentro de las capacidades que la empresa ha desarrollado y mejorado continuamente se encuentran:

- **Inyección, decorado y ensamble de partes y componentes plásticos.**
- **Gestión de proyectos para el desarrollo e introducción de nuevos productos.**
- **Logística global.**
- **Desarrollo de moldes de inyección y dispositivos de medición y control.**

MISIÓN

Unicar Plastics es una empresa parte de Grupo Unicar, establecida para atender las necesidades de los OEM's y T1's en:

•La Industria Automotriz.
•La Industria de Electrodomésticos.
•Las Industrias de Bienes de Consumo Duradero.
A través de:

La innovación y el desarrollo completo y validación de la Ingeniería de Producto y Soluciones Avanzadas de Procesos de Manufactura de Componentes de Inyección de Plástico y Ensamble para:

•Trims Exteriores, Loderas/Wheel Liners, Spoilers y Componentes de Fascia Components,Componentes y Ensamble de Parrillas Frontales para Vehículos de Pasajeros.

•Componentes y Aplicaciones para Asientos, Paneles de Instrumentos, Interiores y Cajuela para Vehículos de Pasajeros.

•Componentes y Ensambles para Electrodomésticos.

•Componentes, Aplicaciones y Ensambles para Herramientas de Mano, de Alta Especialidad y Eléctricas.

VISIÓN

Ser conocidos como:

- Una empresa Mexicana de Clase Mundial.
- El proveedor preferido de nuestros clientes por ser una empresa cercana, confiable, rápida, flexible e innovadora.
- El empleador preferido y un ciudadano respetado, sustentable social y ambientalmente responsable, en todas las comunidades en las que opera.
- Un generador de valor continuo para nuestros accionistas.
- Una empresa ambiental y socialmente responsable.

VALORES

Satisfacción del Cliente

Es el factor número uno de éxito de nuestra empresa. Nos esforzamos por establecer relaciones con nuestros clientes de largo plazo, alcanzando un nivel de satisfacción superior en todas las interacciones que tenemos con ellos.

Integridad

Determina la manera en que trabajamos y nuestra conducta hacia nuestros socios comerciales (clientes y proveedores), accionistas y todos nuestros colaboradores. Dicha conducta es recta, honesta, intachable, justa y respetuosa.

Compromiso con la Excelencia

Nuestro compromiso consiste en brindar productos y servicios que excedan los requerimientos de nuestros clientes, en todo momento y en todo lugar. Para esto desarrollamos soluciones basadas en las necesidades de nuestros clientes, y continuamente desafiamos y mejoramos nuestros sistemas y procesos como compañía, buscando superar nuestro desempeño.

Desarrollo Integral de la Persona

Creemos en las capacidades de todo ser humano, respetamos su dignidad en todo momento y buscamos alcanzar como tal nuestro máximo potencial mediante la promoción del crecimiento de nuestros talentos a través de la educación y el trabajo.

Trabajo en Equipo y Espíritu de Servicio

Brindamos apoyo de manera espontánea y con el único interés de cumplir con nuestras metas y las de nuestros clientes. Trabajamos juntos con la convicción de que el todo es más importante que las partes, y que la suma de nuestros esfuerzos nos permite lograr superar cualquier reto que enfrentemos.

RUMBO AL VEINTE ANIVERSARIO

En 2022 Unicar Plastics celebrará su veinte aniversario, fecha muy especial en la historia de la organización, que da evidencia del camino recorrido a lo largo de estos años, el crecimiento logrado, la consolidación como compañía y los desafíos superados en este tiempo.

Una de las actividades que se llevarán a cabo con motivo de esta fecha, será la realización de una ceremonia conmemorativa y develación de una placa en Planta Puebla.

Posterior a ello y respondiendo a las limitantes de convivencia derivadas de la pandemia, se realizará un evento virtual que será transmitido en formato streaming a todos los colaboradores de la organización. En el evento se contará con la participación del Comité Directivo de forma presencial y con los testimonios de clientes y proveedores en forma remota.

Además, se elaborará un video que narrará la historia de la empresa a través de sus productos más representativos, así como los hechos más destacados en todos los años de operación.

Adicionalmente, a todo el personal se le proporcionarán promocionales por el aniversario.

Para la celebración del veinte aniversario se ha diseñado un logotipo que será usado durante el 2022 como forma de conmemorar los primeros veinte años de vida de la empresa

20 ANIVERSARIO

CAMBIO DE IDENTIDAD CORPORATIVA

A lo largo de su trayectoria, la compañía ha demostrado su alto desempeño en los negocios y su capacidad de competir a nivel internacional a través de la innovación y talento de sus colaboradores. Esta es la esencia de la organización y lo que desea transmitir a todas las partes interesadas con las que interactúa.

Es así que ante un mercado cada vez más demandante, en el que es necesario mantener un proceso de constante transformación y diferenciación y después de veinte años de tener una misma imagen, era momento para Unicar Plastics de modernizar su identidad, dotándola de una visió de evolución, trabajo en equipo y cercanía, sin alejarla de los elementos que la hacen ya reconocible.

Es así que, a partir del año 2022 la identidad institucional de la compañía cambiará, con un nuevo logotipo que representará una nueva etapa: la capacidad para avanzar hacia el futuro respondiendo a las tendencias y a un entorno cada vez más competitivo.

La nueva imagen transmitirá la filosofía y cualidades que caracterizan a la empresa: innovación, flexibilidad y excelencia.

UNICARPLASTICS®

Innovative Solutions in Plastics Manufacturing

UNICAR®

PLASTICS

2.2 LINEA DE TIEMPO

2002 — Inicio de Operaciones: 2 máquinas de inyección y 4 colaboradores.

2004 — Primeros proyectos para la industria automotriz

2005 — Reubicación de la plana en San Pablo Xochimehuacan, Puebla

2007 — Certificación ISO9001

CERTIFICACIÓN ISO 9001 UNICARPLASTICS

2008 — Implementación del sistema SAP , Puebla.

SAP Business One

Proyecto de Expansión de Laboratorio de Calidad y Almacén.

2009 — Proyecto de exportación Stanley USA/Canadá/Europa.

STANLEY

Proyecto de exportación Stanley USA/Canadá/Europa

2010 — Entrada a Producción de Partes FIAT 500.

FIAT

2012 — 2°Planta manufacturera en Saltillo, Coahuila

2013 — 1° Reconocimiento "Mejores Empresas Mexicanas".

MEJORES EMPRESAS MEXICANAS®

2014 Entrada a la producción de partes VW Golf A7.

2015 Exportación directa a E.U y Brasil

2016 Inicio de proyecto Endeavor Puebla.

2017 5° año MEM

2018 Certificación Industria Limpia

2019 Nuevo cliente Minghua. 1° año ESR

2020 Proyecto Unicarway Producción de caretas Distintivo ESR

2021 Inicio de Producción y Ensamble de módulo completo: Parrilla Frontal Jetta A7 PA

2.3. NUESTRA PRESENCIA

En el año 2021, la empresa dispone de una infraestructura en sus Plantas Puebla y Saltillo de 17,412 m2 de área total, 55 máquinas de inyección de plástico con capacidades de 90 y hasta 1850 toneladas, más de 600 colaboradores y una capacidad instalada para producir más de 30 millones de piezas al año.

Durante el segundo semestre del año en Planta Saltillo arribaron dos nuevas máquinas de inyección Haitian con capacidad de 380 y 280 toneladas para la fabricación del Control Box de Whirlpool Horizon y para el proyecto VF2023 de Magna Assy.

Unicar Plastics cree en las capacidades de todo ser humano, respeta su dignidad en todo momento y busca alcanzar como tal su máximo potencial mediante la promoción del crecimiento de sus talentos a través de la educación y el trabajo. Se trabaja con la convicción de que el todo es más importante que las partes, y que la suma los esfuerzos permite lograr y superar cualquier reto.

Actualmente la organización cuenta con dos plantas de manufactura ubicadas en Puebla, Puebla y en Saltillo Coahuila, así como una oficina Corporativa en San Andrés Cholula Puebla y una oficina Comercial en Detroit Michigan,USA.

2.4 ORGANIGRAMA

3. RECONOCIMIENTOS

3.1 EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

En febrero del 2021, se obtuvo por segunda ocasión el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), en la categoría de empresas grandes, formando así parte de un selectro grupo de 23 organizaciones que reafirman su compromiso con la sociedad y su entorno.

Dicho reconocimiento es otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), el objetivo es promover y apoyar la adopción de los principios de la Responsabilidad Social Empresarial como parte de la cultura y estrategia de negocio de las empresas, sustentando el cumplimiento de los indicadores propuestos en los cinco ámbitos de la Responsabilidad Social:

- Calidad de vida en la empresa
- Ética empresarial
- Vinculación con la comunidad
- Cuidado y preservación del medio ambiente
- Gestión de la RSE en la empresa

DESEMPEÑO ESR

La tabla 1 muestra la escala de porcentaje asignado a las distintas categorías de desempeño para cada ámbito de evaluación otorgada por el Cemefi. La empresa evaluada obtiene una calificación en cada uno de los ámbitos y el promedio de todos éstos es igual al índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE).

El desempeño de Unicar Plastics se ubica en el rango de "Cumplimiento Consolidado" para los cinco ámbitos que evalúa el programa, el punto en color verde, representa la posición en que se encuentra.

ÁMBITOS	CUMPLIMIENTO CONSOLIDADO
	>70% y <=90%
Calidad de Vida en la Empresa (CV)	●
Ética Empresarial (EE)	●
Vinculación con la Comunidad (VC)	●
Cuidado y Preservación del Medio Ambiente (MA)	●
Gestión de la RSE en la Empresa (GC)	●

Reporte de Resultados. Distintivo ESR 2021
Tabla 1. Índice de Responsabilidad Empresarial

Resultado de la calificación global

El gráfico 1 muestra una comparativa porcentual entre el promedio general de las empresas postuladas, la calificación porcentual obtenida por Unicar Plastics y la calificación del Líder ESR en cada uno de los cinco ámbitos. Cabe destacar que la empresa muestra una ligera ventaja en comparación con el promedio general, destacando principalmente en el ámbito MA "Cuidado y Preservación del Medio Ambiente" con 82.8%.

Gráfico 1. Comparativa Porcentual de Evaluación ESR

3.2 MEJORES EMPRESAS MEXICANAS

Un año más de logros...

Desde el 2010, de la mano de Citibanamex, Deloitte y el Tecnológico de Monterrey, a través del programa Mejores Empresas Mexicanas han tenido como objetivo reconocer y promover el caso de éxito de compañías medianas privadas en México, que no solo se destacan por su desempeño financiero, sino también por su gestión en los negocios. A lo largo de estas 12 ediciones se ha brindado acompañamiento a más de 2,800 organizaciones que han participado.

Durante el 2021 aplicaron más de 278 empresas y solo 108 fueron seleccionadas para ser reconocidas como Mejores Empresas Mexicanas.

Unicar Plastics se incorporó a este programa en el año 2013, y por noveno año consecutivo ha sido reconocida como una de las Mejores Empresas Mexicanas. Actualmente, es la única empresa orgullosamente Poblana en ostentar este reconocimiento.

Ser una de las Mejores Empresa Mexicanas implica:

- Buscar constantemente la mejora los procesos de negocio
- Contar con personal calificado y comprometido
- Mantener finanzas sanas
- Trabajar constantemente bajo la Misión, Visión y Valores de la empresa

MEJORES EMPRESAS MEXICANAS®

3.3 CERTIFICACIÓN DE CALIDAD

MIGRACIÓN IATF 16949:2016 SALTILLO

En el segundo semestre del 2021 Planta Saltillo tuvo su primer auditoria de certificación bajo la norma internacional IATF 16949:2016, logrando cubrir el 100% de los requisitos establecidos en la industria automotriz, obteniendo la certificación de manera exitosa.

Durante el proceso de implementación se impartieron 310 horas de capacitación al personal de todos los niveles, ésta incluyó temas como: Core Tools, ISO 19011, directrices para la auditoría de los sistemas de gestión, análisis de riesgos, requisitos específicos de los clientes, entendimiento de la norma IATF 16949, entre otros. En total fueron formados siete auditores internos y un auditor líder en sistemas de gestión de calidad, así como un auditor de producto y dos de proceso.

3.4 CERTIFICACIÓN MEDIO AMBIENTAL

La empresa reconoce la importancia de proteger el medio ambiente, asumiendo el establecimiento de objetivos y estrategias en relación con el cuidado del entorno y sus recursos, para promover la sostenibilidad y la mejora continua en relación con su desempeño ambiental, siempre asegurando el cumplimiento de los lineamientos y la legislación aplicable en materia ambiental, teniendo como resultado la disminución de posibles impactos que afecten el medio ambiente.

En septiembre del 2020 la compañía obtuvo por segunda ocasión de manera consecutiva la certificación Medio Ambiental "Industria Limpia" emitida por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) , misma que es vigente hasta el año 2022. Este logro es prueba de su compromiso por ser una empresa que de manera responsable y controlada impacta en aspectos como: agua, aire, energía y suelo, cumpliendo con la
egislación aplicable.

A lo largo de este 2021, la organización ha reforzado el conocimiento de los colaboradores, impartiendo más de 633 horas de formación en temas referentes al cuidado y protección del medio ambiente.

El próximo año el sistema ambiental de Unicar Plastics será nuevamente auditado, para ello se presentarán las diferentes prácticas que se han establecido en materia de: ahorro en el consumo de agua, energía y en la reducción de residuos.

3.5 EVALUACIÓN DE SUSTENTABILIDAD (S- RATING)

La evaluación de Sustentabilidad (S- Rating) es una herramienta de Volkswagen Group para evaluar el desempeño de sus proveedores, en materia de derechos humanos, salud y seguridad, medio ambiente, gestión de proveedores y prácticas de control de integridad y anticorrupción.

El cuestionario de Sostenibilidad SAQ es aplicado por Drive Sustainability, esta firma reúne a empresas automotrices globales que se comprometen a mejorar su propio desempeño como el de su cadena de suministro mediante la integración de la sustentabilidad en el proceso general de adquisición.

La herramienta utilizada para evaluar a los proveedores es el cuestionario de Autoevaluación de Sostenibilidad SAQ por sus siglas en inglés. El objetivo es proporcionar buenas condiciones de trabajo y una influencia positiva en los derechos humanos , así como manejar con cuidado los recursos en toda la cadena de suministro.

Unicar Plastics reporta para el año 2021 un desempeño en sostenibilidad del 82%, mostrando una mejora de cinco puntos porcentuales con respecto a la evaluación SAQ. 3.0 del año 2020. Las áreas que muestran un mejor desempeño son: Dirección de la Empresa y Medio Ambiente, además de la introducción de nuevos ámbitos a evaluar como: Salud y Seguridad y Abastecimiento Responsable de Materia Prima, donde la empresa cuenta con una práctica sobresaliente.

SAQ 3.0 -2020		SAQ 4.0 -2021		Δ
Dirección de la Empresa	89.0%	Dirección de la Empresa	96.0%	7.0%
Condiciones de Trabajo y Derechos Humanos	68.0%	Condiciones de Trabajo y Derechos Humanos	68.0%	0%
Ética Empresarial	100.0%	Ética Empresarial	100.0%	0%
Medio Ambiente	60.0%	Medio Ambiente	85.0%	25.0%
Gestión de Proveedores	69.0%	Gestión de Proveedores	65.0%	-4.0%
		Abastecimiento responsable de MP	100.0%	100.0%
		Salud y seguridad	68.0%	68.0%
Desempeño	77.0%	**Desempeño**	82.0%	

Tabla 2. Tabla comparativa de desempeño

Reporte de Resultados-Unicar Plastics SAQ 4.0, 2021

4. INFORME DEL PROGRESO

4.1 DERECHOS HUMANOS

MUJERES Y SU TRASCENDENTE PARTICIPACIÓN EL LA SOCIEDAD

Con el propósito de promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en apego a la Política de Inclusión Laboral y no Discriminación y con motivo del Día Internacional de la Mujer se llevó a cabo el evento virtual "Mujeres y su Trascendente Participación en la Sociedad", mismo que contó con la participación de cuatro distinguidas panelistas: **Alejandra Cruz Azuara (Profesional de Recursos Humanos), Rosy Mac Farland (Coach de Negocios), Pilar Ruiz (Consultora) y Vicky Fuentes (Periodista)**, que abordaron el tema desde distintas perspectivas y expusieron ante un grupo de 120 participantes conformado por hombres y mujeres.

En el evento, el Ing. Jesús Rascón Celma (Director General), compartió un mensaje destacando la importancia de las mujeres en la empresa y cómo la sociedad ha dado importantes pasos en relación a la igualdad de oportunidades, circunstancia en la que la empresa está totalmente comprometida.

En esta importante fecha, algunos grupos feministas promovieron "Un día sin mujeres", invitando a aquellas que lo quisieran apoyar, a ausentarse de sus actividades laborales como una forma de manifestarse en contra de la violencia de género y la discriminación. Ante tal hecho, la empresa mostró una postura de respeto y apoyo, como muestra, se le entregó a todo el personal una pulsera con la leyenda "No necesito sentir tu ausencia para valorar tu presencia".

El éxito de esta actividad, realizada por primera ocasión en la empresa, motivó al compromiso de repetirla cada año, para de esta forma conmemorar tan significativa fecha y seguir impulsando, de manera resuelta, la inclusión y la no discriminación.

IGUALDAD DE GÉNERO

EN UNICAR PLASTICS PROMOVEMOS LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género para Unicar Plastics, significa que mujeres y hombres deben gozar por igual de los mismos derechos, recursos y oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación y el desarrollo, para lo cual:

- Se asegura que en el reclutamiento y selección de personal los y las candidatos(as) para un puesto, sean evaluados de igual forma, considerando la educación, competencias, conocimientos y experiencia.
- Se asegura que la capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal se realice con igualdad de condición para hombres y mujeres.
- Las compensaciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la compañía para todos los puestos.
- Se promueven acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.

La empresa se compromete a fomentar las buenas prácticas laborales a través de la sensibilización y acompañamiento, impartiendo talleres informativos, programas, conferencias y realizando toda acción que contribuya a crear ambientes libres de discriminación, respetuosos del derecho a la diferencia y a favor del desarrollo humano de todos los colaboradores.

Resultados

La estructura de organización de Unicar Plastics en materia de proporción de género presentó en el año 2021 la siguiente conformación:

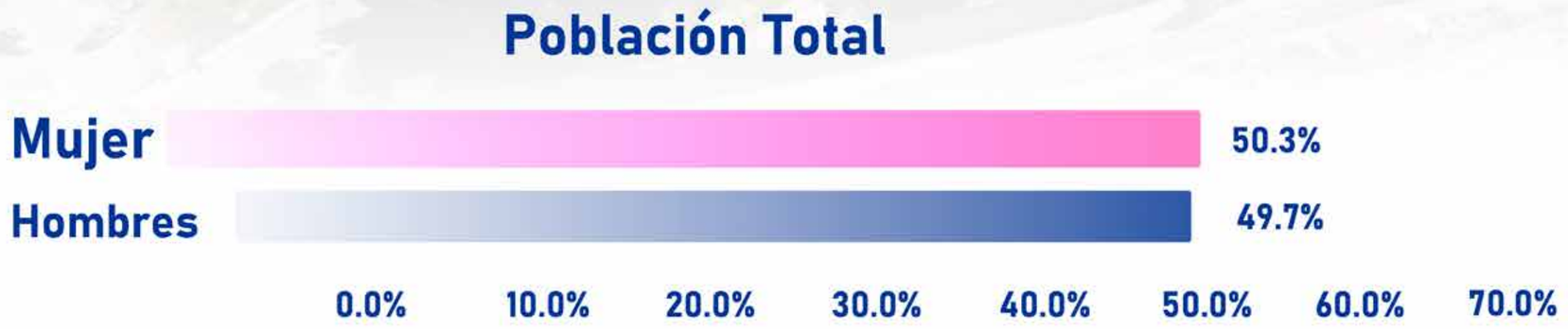
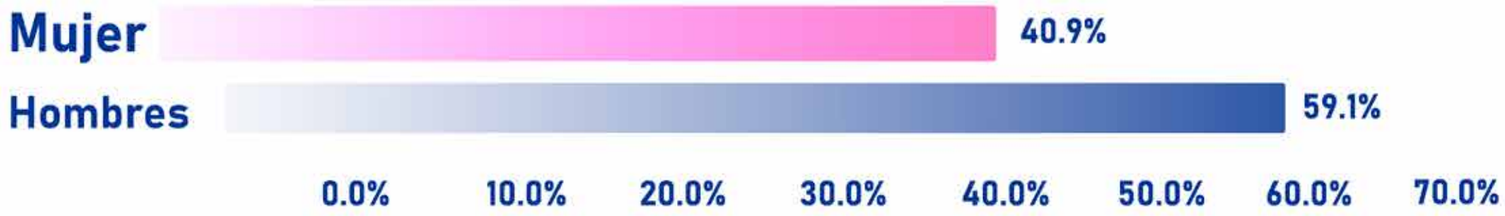


Gráfico 2. Población total: muestra una conformación de casi el 50% de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración con datos propios 2021

Igualdad de Género a nivel Jefatura, en este nivel el número de mujeres que han asumido esta responsabilidad es casi del 41%, destacando puestos como: Jefe de producción, de Calidad, de Cuentas por Cobrar entre otros que son ocupados por mujeres.

NIVEL JEFATURA



Fuente: Elaboración con datos propios 2021

Igualdad de Género a nivel Gerencial, el número de mujeres en este nivel está conformado únicamente por el 21.7%.

NIVEL GERENCIAL

Fuente: Elaboración con datos propios 2021

SATISFACCIÓN LABORAL

La empresa está convencida que un adecuado ambiente laboral influye también en la productividad de sus colaboradores. Por ello de manera anual se llevan a cabo las encuestas de **Satisfacción Laboral y Clima organizacional** que están enfocadas a conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores y a evaluar el ambiente que se vive en la organización día a día.

Encuesta de Satisfacción Laboral

Para este ejercicio se definió a la Satisfacción Laboral como el estado emocional positivo de la percepción de las experiencias laborales que viven los colaboradores y como éstas influyen en la motivación y actitud hacia su trabajo.

Esta encuesta mide factores como **Integración, Capacidad de los líderes, Calidad de vida, Equidad, Orgullo y Motivación** a través de un formulario en línea de opción múltiple conformado por 41 reactivos.

Una vez obtenidos los resultados son analizados y se trabajan planes de acción con actividades puntuales que permiten ofrecer soluciones para mejorar áreas de oportunidad. Lo anterior se deriva de sesiones denominadas "focus group" en donde participa una muestra de colaboradores de todas las áreas que aportan ideas para proponer acciones que contribuyan a la mejora.

Además de los planes por cada ubicación (Planta Puebla, Saltillo o Corporativo) se cuenta con planes institucionales que se trabajan en colaboración con las áreas de Recursos Humanos de cada planta y la oficina Corporativa, con la intención de homologar esfuerzos que impacten de manera positiva en toda la organización.

El involucramiento y la participación de los principales líderes resulta de fundamental importancia porque con su ejemplo influyen positivamente en el personal, fomentando la colaboración y fortaleciendo una cultura de bienestar.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos en la primera evaluación de satisfacción laboral, la meta establecida fue del 85% donde Planta Saltillo fue la mejor calificada, obteniendo 83% ochenta a solo dos puntos porcentuales de la meta.

La calificación promedio de la Satisfacción Laboral a nivel compañía es del 78.8%.

Ubicación	Resultado	% de Participación	Meta
Planta Puebla	77.1%	64.6%	85.0%
Planta Saltillo	83.0%	99.2%	85.0%
Corporativo	76.3%	100.0%	85.0%

Fuente: Elaboración con datos propios 2021

Tabla 3. Resultados de encuesta de satisfacción laboral 2021

CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Como parte de los diversos esfuerzos que se llevan a cabo para el bienestar de los colaboradores, de manera anual se realiza la Evaluación de Clima Organizacional, en ésta se ponderan factores como: el ambiente de trabajo que se vive al interior de la empresa, a través de la medición de la percepción grupal del equipo y las características observables de la organización: eventos, prácticas y procesos orientados al trabajo.

Otros aspectos evaluados: Condiciones de trabajo, Trabajo en equipo, Comunicación, Desarrollo integral de la Persona, Compromiso con la Excelencia, Satisfacción del cliente, Integridad y Espíritu de Servicio.

La siguiente tabla muestra los resultados de la encuesta obtenidos en el año 2021 donde el Corporativo presenta la calificación más alta de esta encuesta, 3.5 % arriba de la meta establecida para el año, seguido de Planta Saltillo.

Fuente: Elaboración con datos propios 2021

Ubicación	Resultado	% de participación	Meta
Planta Puebla	80.7%	96.1%	85.0%
Planta Saltillo	87.8%	97.0%	85.0%
Corporativo	88.5%	80.0%	85.0%

Tabla 4. Resultados de la encuesta de clima organizacional

La calificación promedio del Clima Organizacional a nivel compañía es del 85.6%

Las encuestas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral forman parte de las distintas estrategias de mejora continua en materia de Capital Humano, cuyo objetivo central es:

- Identificar el nivel de calidad del ambiente y satisfacción laboral
- Identificar y analizar datos que nos permitan visualizar factores de riesgo
- Identificar los factores que fortalecen y prevalecen como elemento dentro de la cultura organizacional
- Implementar planes de acción con actividades preventivas y correctivas, que permitan mejorar la percepción del colaborador
- Convertir las acciones en prácticas institucionales que sumen a la cultura organizacional, y permitan incidir en la productividad

Las buenas prácticas permiten a la empresa mejorar continuamente y diferenciarse de otras compañías para ser un lugar atractivo para trabajar.

FLEXIBILIDAD LABORAL

La Política de Flexibilidad Laboral tiene como finalidad instrumentar un esquema que favorezca la conciliación de la vida y el trabajo sin repercusiones negativas para la productividad ni para el logro de resultados.

Busca generar en lo posible, un entorno de trabajo flexible en el espacio laboral que permita que los colaboradores tengan la posibilidad de trabajar en vía remota, sin perjudicar las necesidades de la empresa y atendiendo actividades puntuales, previamente acordadas con el jefe inmediato, siempre que la naturaleza del trabajo, equipo de cómputo asignado y disponibilidad de internet en el sitio remoto lo permitan.

Durante el 2021 se trabajaron un total de 36,370 horas bajo el esquema de trabajo remoto, distribuidos por unidad de negocio de la siguiente manera:

Ubicación	Total horas
Corporativo	12,480
Planta Puebla	22,800
Planta Saltillo	1,090

ROTACIÓN Y AUSENTISMO

La rotación es un aspecto indeseable para las empresas debido a los costos que aquello implica, como: reclutamiento, la selección e inducción, la formación y la capacitación del nuevo personal, entre otros.

La rotación voluntaria total en Unicar Plastics para el año 2021 fue de 3.7% Planta Puebla y 2.01% en Planta Saltillo durante el 2021.

En específico en Planta Puebla la rotación voluntaria fue del 4.1% a nivel operativo y 2.1% a nivel empleados, mientras que según el "Estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra 2021" el porcentaje de rotación en la zona Centro del país para empresas clasificadas por su tamaño como tractoras es del 3.5% a nivel operativo y 2.4% a nivel empleado, el estudio se realizó con datos de mayo 2020 a abril 2021.

En Planta Saltillo la rotación fue de 2.2% a nivel operativo y 1.3% a nivel empleado, mientras que según el estudio antes referido en la Zona Coahuila Sureste, para empresas de tamaño mediano, como es el caso de la planta, es del 4.9% a nivel operativo y 2.1% a nivel empleado.

Tabla 5. Comparativo de la Rotación Voluntaria

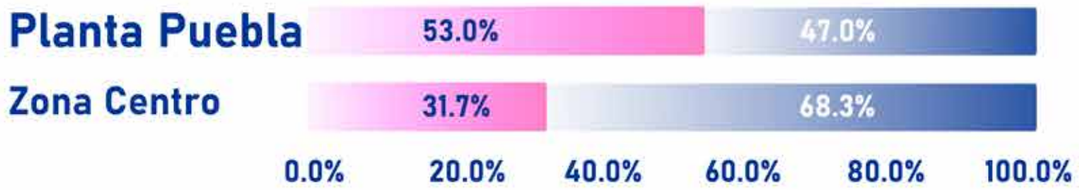
	Puebla	Zona Centro	Saltillo	Zona Coahuila Sureste
Rotación operativos	4.1%	3.5%	2.2%	4.9%
Rotación empleados	2.1%	2.4%	1.3%	2.1%

Fuente: Estudio anual de sueldos y salario- prestaciones, rotación, ausentismo, Canacintra 2021
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

ROTACIÓN POR GÉNERO EN PLANTA PUEBLA Y ZONA CENTRO

A continuación, se muestra el gráfico comparativo de rotación entre Planta Puebla y Zona Centro por género a nivel operativo y empleado. Según el estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra 2021, la rotación para las mujeres es únicamente de tres puntos porcentuales mayor que la de los hombres, mientras que la rotación por género de la Zona Centro muestra un comportamiento contrario, ya que la rotación es mayor en los hombres con un importante porcentaje de diferencia con respecto a las mujeres.

Gráfica 5. Rotación por género planta Puebla y zona Centro



Mujeres

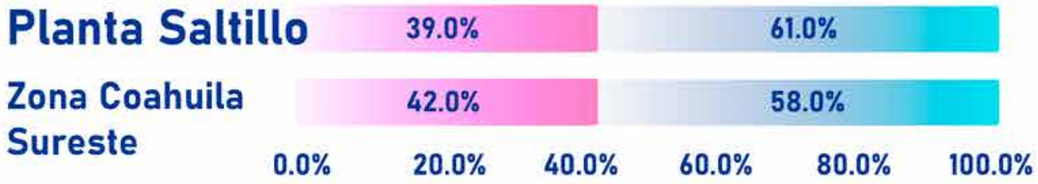
Hombres

Fuente: Estudio anual de sueldos y salario — prestaciones, rotación, ausentismo, Canacintra 2021
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

ROTACIÓN POR GÉNERO PLANTA SALTILLO Y ZONA COAHUILA SURESTE

El siguiente gráfico compara la rotación entre Planta Saltillo y la Zona Coahuila Sureste a nivel operativo y empleado. Según el estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra 2021 como se puede apreciar en ambos casos, la rotación en mujeres es menor que la de los hombres y el comportamiento porcentual en los dos casos es similar.

Gráfica 6. Rotación por género planta Saltillo y zona Coahuila Sureste



Mujeres

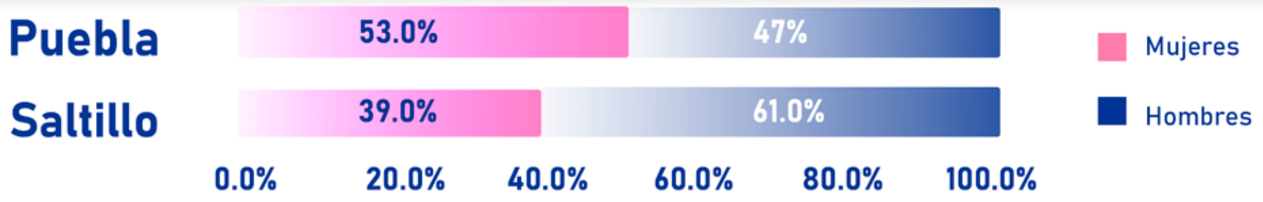
Hombres

Fuente: Estudio anual de sueldos y salario- prestaciones, rotación, ausentismo, Canacintra 2021
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

ROTACIÓN POR GÉNERO EN UNICAR PLASTICS

La gráfica 7 muestra el análisis de la rotación por género en la organización, en la que se puede observar que la rotación de mujeres en Planta Puebla es mayor que la de los hombres, caso contrario en Planta Saltillo, donde las mujeres presentan una menor rotación que la de los hombres.

Fuente: Elaboración con datos propios 2021



Gráfica 7. Rotación por género en las Plantas de Unicar Plastics

AUSENTISMO

Según el Estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra 2021 el ausentismo laboral es un fenómeno que afecta directamente la productividad, por lo cual resulta importante contar con su medición a efecto de combatir directamente sus causas. Se calcula tomando en cuenta el total de días de personal ausente entre el total de plantilla de trabajadores por los días laborados.

El ausentismo en Unicar Plastics para el año 2021 en Planta Puebla fue de 0.9% justificado y 0.6% injustificado, mientras que el ausentismo en la zona Centro del país para empresas del tamaño tractoras fue de 1.2% justificado y 2.0% injustificado.

La gráfica muestra el análisis de la rotación por género en la organización, en la que se puede observar que la rotación de mujeres en Planta Puebla es mayor que la de los hombres, caso contrario en Planta Saltillo, donde las mujeres presentan una menor rotación que la de los hombres.

El ausentismo para Planta Saltillo fue de 0.88% justificado y 0.7% injustificado, mientras que en la Zona Coahuila Sureste, para empresas de tamaño mediano, como es el caso de la planta Saltillo, fue del 2.8% justificado y el injustificado de 1.7%

COMPARATIVA DE AUSENTISMO POR ZONA

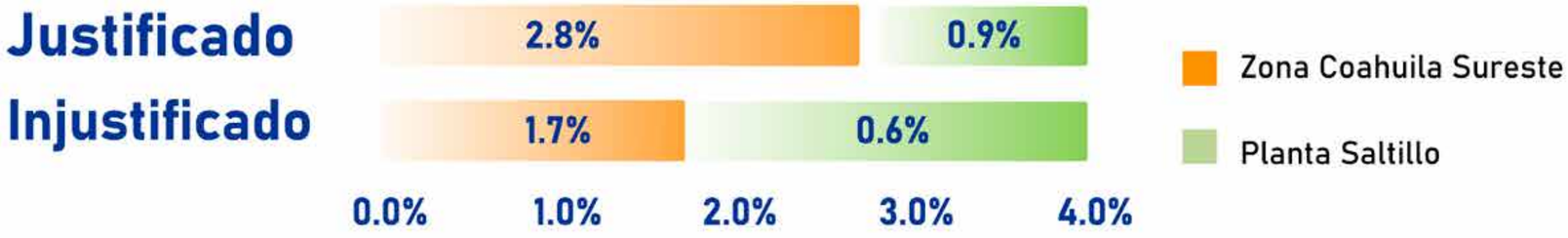
Se realizó una comparativa del ausentismo justificado e injustificado por zona y por planta. Como se puede apreciar en el primer gráfico, el ausentismo justificado en la Zona Centro es ligeramente mayor que el de Planta Puebla con 0.3% de diferencia, de igual manera el ausentismo injustificado es mayor en la Zona Centro que el de Planta Puebla con 1.4% de diferencia.

Gráfica 8. Ausentismo Planta Puebla y Zona Centro

Fuente: Estudio anual de sueldos y salario- p restaciones, rotación, ausentismo, Canacintra 2021
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

En el gráfico de la Zona Coahuila Sureste se muestra un ausentismo justificado del 2.8%, mientras que Planta Saltillo es de 0.9%. El ausentismo injustificado también es mayor en la Zona Coahuila Sureste mismo que representa el 1.7% mientras que en Planta Saltillo es del 0.7%.
En ambas plantas el ausentismo, tanto justificado como injustificado es menor que el reportado en el Estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra 2021 para la Zona Centro y Coahuila Sureste.

Gráfica 9. Ausentismo planta Saltillo y Zona Coahuila Sureste



Fuente: Estudio anual de sueldos y salario-prestaciones, rotación, ausentismo, Canacintra 2021
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

ESTUDIO DE SUELDOS Y SALARIOS

Como cada año desde que se implementó el "Estudio Anual de Sueldos y Salarios de Canacintra," en el año 2021 la compañía participó en el mismo con información al mes de mayo. Colaboraron 67 empresas de los estados de Puebla y Coahuila con un total de 115 plantas productivas.

La participación en esta encuesta tiene como objetivo el tener acceso a la estructura salarial creada a base de percentiles, promedios, mínimos y máximos a través del análisis de puestos de trabajo y prestaciones además de conocer el índice de rotación y ausentismo del personal y los incrementos a los sueldos, salarios y prestaciones anuales para referencia y benchmarking de la empresa.

De esta forma se dispone de información veraz y actualizada que permite alinear estrategias de compensación competitivas que inciden positivamente en la eficiencia y productividad en apego a la Política de Sueldos y Salarios implementada en la empresa.

En el segundo semestre del 2021, con el apoyo de un consultor externo, se desarrolló un proyecto en materia de administración de sueldos a nivel empleado para construir un nuevo sistema de sueldos que permitiera migrar de una administración salarial por puesto a una gestión por grados y niveles, diseñar un tabulador de sueldos por nivel competitivo con el mercado y definir la Política Salarial a partir de rangos y bandas.

Como resultado de esta intervención de los consultores a partir del año 2022 se dispondrá de un nuevo sistema de sueldos con las características antes señaladas y que tendrán como criterios fundamentales:

1. La equidad interna a través de un análisis y valuación de puestos.
2. La competitividad al utilizar como herramienta para la construcción del nuevo tabulador la "Encuesta de Sueldos y Salarios de Canacintra".
3. Un tabulador que permita a través del uso de niveles, grados y bandas salariales, cumplir con los objetivos del sistema de sueldos.
4. La evaluación de desempeño como un instrumento de medición que permita reconocer y recompensar logros.
5. Disponer de una nueva Política Salarial que asegure que los colaboradores de la empresa reciban una retribución justa y competitiva como contraprestación al trabajo que realizan en favor de la empresa.

LA NUEVA POLÍTICA DE SUELDOS Y SALARIOS ESTABLECE LOS SIGUIENTES CRITERIOS

- Remunerar en forma equitativa y competitiva a cada empleado de acuerdo con el puesto que ocupa y estimularlo para que realice bien su trabajo.
- Recompensar adecuadamente al colaborador reconociendo su desempeño y cumplimiento de indicadores.
- Atraer y retener a los mejores candidatos de acuerdo con los requisitos definidos para cada posición según su descripción de puesto.
- Ampliar la flexibilidad de la organización dándole los medios adecuados para la movilidad del personal, racionalizando las posibilidades de desarrollo y de carrera.
- Obtener de los empleados la aceptación de los sistemas de remuneración de la empresa.
- Mantener equilibrio entre los intereses financieros de la organización, su Política Salarial y los intereses de los colaboradores.
- Facilitar el proceso de la nómina al contar con categorías Salariales estandarizadas.
- Lograr una administración de sueldos basada en un tabulador diseñado a partir de elementos económicos, información de mercado, la propia política y la estrategia de la empresa.

4.2 ESTÁNDARES LABORALES
POLÍTICA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

La Política de Seguridad, Higiene y Salud Laboral tiene como propósito establecer las bases del compromiso de la empresa para salvaguardar la integridad física y la salud de todos sus colaboradores, proveedores, contratistas, proveedores de servicios especializados y visitas. Se busca proporcionar condiciones de trabajo y ambientes seguros y saludables, que procuren la prevención de lesiones y eviten el deterioro de la salud, mediante la implementación de sistemas de trabajo, realización de inspecciones de seguridad, capacitación y concientización a todos los colaboradores.

Da cumplimiento principalmente a los siguientes compromisos:

- Mantener altos estándares de seguridad, higiene y salud en el trabajo, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable, los requisitos voluntariamente asumidos por la organización y los requeridos por nuestros clientes.
- Mantener el principio de mejora continua en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborando de forma sistémica análisis de riesgos que permitan identificar, corregir, eliminar o mitigar los peligros y riesgos inherentes al proceso de trabajo en la operación de maquinaria, herramientas y demás riesgos en la operación y mantenimiento de las instalaciones.
- Educar, motivar y capacitar a los colaboradores para contribuir con la Seguridad y la Salud, proporcionando y exigiendo el uso del equipo de protección personal definido. Se implementa un plan de capacitación anual en Seguridad e Higiene, cuyo objetivo es propiciar el desarrollo de una adecuada cultura de prevención que, a través de la planeación cronológica de las actividades, facilite la sensibilización y el aprendizaje sobre la forma segura en la ejecución de sus labores, así como la acertada toma de decisiones a la hora de proteger su integridad física y mental.
- Realizar inspecciones planeadas de manera periódica a fin de evaluar el desempeño y mejorar continuamente la eficacia de la gestión de la seguridad. La empresa establece indicadores y sistemas de reporte que permiten conocer la efectividad del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

RESULTADOS

CAPACITACIÓN

Durante el 2021 se dio seguimiento al Plan de Capacitación en materia de Seguridad e Higiene, proporcionando cursos y talleres a todos los niveles de la organización, en los distintos temas de seguridad como son: operación segura de montacargas y grúa viajera, seguridad para el trabajo en alturas, comisión de seguridad e higiene, riesgo psico-social en el trabajo, concientización sobre el uso del equipo de protección personal entre otros referentes a las normas de Seguridad y Salud de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se impartieron un total de 3,372 horas hombre de capacitación en temas de Seguridad e Higiene en toda la empresa.

SINIESTRALIDAD

El índice de siniestralidad mide la accidentabilidad en la empresa, relacionando el número de accidentes con el tiempo perdido en un intervalo de horas trabajadas.

El índice de gravedad, mide la gravedad de las lesiones y corresponde al número de jornadas perdidas por cada mil trabajadas.

Los resultados obtenidos en el año 2021 por planta son los siguientes:

Índice de siniestralidad acumulada: 0.88% Puebla
Indice de siniestralidad acumulada: 1.32 Planta Saltillo

Índice de gravedad acumulada: 0.07 Planta Puebla
Índice de gravedad acumulada: 0.05 Planta Saltillo

A continuación, la tabla 6 muestra el resultado obtenido en los dos últimos años del índice de siniestralidad en el que Planta Saltillo tiene un comportamiento sostenido con una variación de 0.08, mientras que Puebla muestra un incremento en la siniestralidad en el año 2021, sin embargo, ambas plantas mantienen un resultado positivo con relación a la meta establecida.

Tabla 6. Comparativa de resultados de índice de Siniestralidad acumulada

	PUEBLA		SALTILLO	
	2020	2021	2020	2021
Índice de Siniestralidad	0.05	0.88	1.40	1.32
Meta	3.5	1.0	3.0	2.0

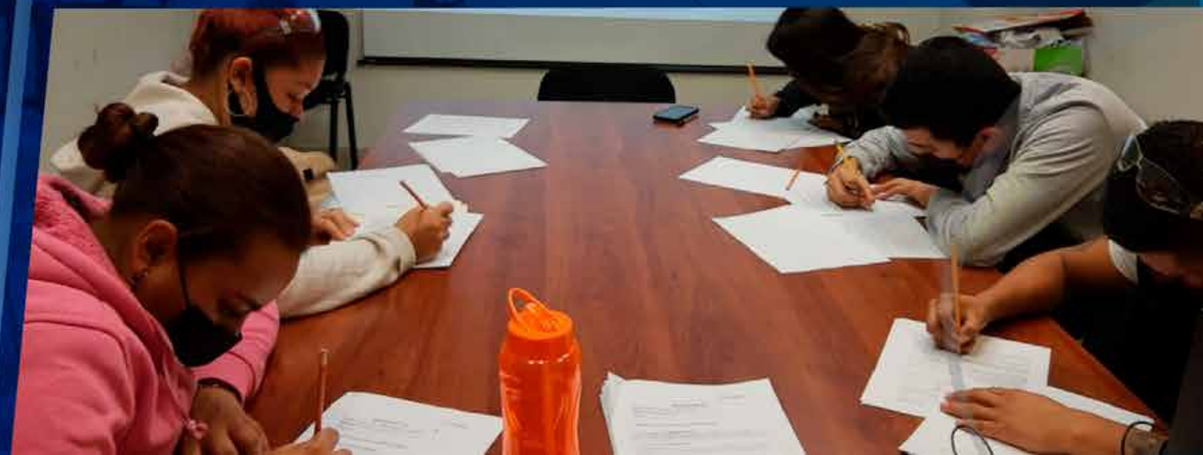
Fuente: Elaboración con datos propios del año 2020 y 2021

NÚMERO DE DÍAS CONSECUTIVOS SIN ACCIDENTES:

216 días en Planta Puebla
365 días en Planta Saltillo

Con la finalidad de disminuir el índice de siniestralidad y gravedad, en la organización se implementan acciones que se establecen dentro del programa de Seguridad y Salud Ocupacional, tales como:

- Actualización de los análisis de riesgos.
- Actualización de matrices de equipo de protección personal (EPP).
- Elaboración de estudios normativos para mantener ambientes seguros y saludables.
- Recorridos en piso de producción para la detección de actos y condiciones inseguras.
- Programa de auditorías en temas de Seguridad, Salud, Orden y Limpieza.
- Inspecciones a equipos móviles.
- Capacitación al personal en temas de Seguridad y Salud Ocupacional.



SINDICATOS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En abril del 2021 el Diario Oficial publicó las reformas en materia de subcontratación que incluyó aspectos laborales, de seguridad social, fiscales y corporativos. La reforma pretende evitar prácticas indebidas de algunos patrones con esquemas de contratación simulada, abusos laborales y fiscales en detrimento de los derechos de los trabajadores y el daño a las finanzas públicas, la precarización del empleo, la práctica de actos de elusión fiscal y de seguridad social, entre otros.

En ese sentido, Unicar Plastics no utiliza ni ha utilizado servicios de subcontratación o de outsourcing en apego a la reforma laboral en esta materia, por ello se procedió a revisar meticulosamente los servicios de vigilancia, limpieza y servicio médico, para que, de acuerdo a la disposición legal, se registraran en el padrón público que para ese efecto creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asegurando el cumplimiento de los requisitos impuestos para obtener el denominado REPSE.

En el mes de marzo se revisaron los tabuladores salariales contenidos en los contratos colectivos celebrados con las representaciones sindicales en las plantas de Puebla y Saltillo. Se analizaron diversas variables, como la inflación estimada para el año 2021 de un 3%, otras estimaciones como la de la encuesta de Sueldos y Salarios 2020 de Canacintra que la ubicó en un 3.4% y otras encuestadoras que la estimaron en 3.6%, mientras que en septiembre de 2020 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) registró una tasa de inflación anual de 4.0%.

Por otra parte, según datos de la Secretaría del Trabajo Federal, el promedio de incrementos salariales de enero a septiembre del 2020 fue del 5.2%, mientras que una encuesta de una firma especializada estimó que el incremento a salarios 2021 podría estar en el orden del 4.5% en la zona centro y 4.8% en el norte del país.

La firma de Recursos Humanos Catch estimó que los incrementos salariales a nivel operativo en el 2021 estarían en un promedio de 4.9% en la región Puebla – Tlaxcala y 4.7% en Coahuila.

Considerando la información anterior, en la organización se determinó como conveniente otorgar un incremento salarial del 5.0%, una cantidad por encima de las estimaciones antes señaladas, de manera que, nuestro personal operativo recibiera directo a sus salarios una cantidad suficiente para resarcir la pérdida de valor adquisitivo generada por la inflación. Es importante mencionar que en el 2021 el 73.0% del total del personal estaba afiliado a algún sindicato de trabajadores y que el incremento se hizo extensivo al personal administrativo.

	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	Total
Puebla	91	342	433
Saltillo	38	96	134
Corporativo	30	N/A	30
Total de personal	159	438	597

Tabla 7. Total del personal de la empresa

Fuente: Información propia, base de datos del personal- Unicar Plastics

EMPRESA SEGURA

También durante el 2021 la compañía ingresó al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), a través de la Secretaría del Trabajoy Prevención Social (STPS), el cual promueve que las empresas implementen y operen sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo, con base a estándares nacionales e internacionales, a fin de favorecer el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos, el resultadoque se espera es la obtención del Reconocimiento de Empresa Segura.

Con la implementación de este programa Unicar Plastics plantea los siguientes objetivos:

- Impulsar esquemas para la autoevaluación del cumplimiento de la normatividad.
- Inducir la mejora continua en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo.
- Disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo.

Para lograr lo anterior, se realizó un diagnóstico que dio origen al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que fue presentado a la autoridaden la materia mediante el documento denominado “Compromiso Voluntario”, con el cual se formalizó el registro.

En atención al Plan Anual de Capacitación, se impartieron un total de 3,392 horas de capacitación en temas relacionados a la Seguridad y Salud de los colaboradores en las plantas Puebla y Saltillo.

EMPRESA SEGURA

PASST

PROTOCOLO Y ACCIONES COVID-19

En el último año la empresa ha desarrollado sus operaciones bajo el esquema de la llamada "nueva normalidad", en donde la continuidad operativa se dio bajo el estricto apego a los lineamientos de seguridad sanitaria que venían ya operándose.

El protocolo sanitario adoptado con motivo de la pandemia incluye:

- Filtros sanitarios al ingreso de las instalaciones.
- Priorizar el distanciamiento dentro de las operaciones diarias, con aforos limitados en áreas comunes.
- Recorridos de inspección y evaluación para garantizar el apego ya los lineamientos de seguridad sanitaria.
- Aplicación de pruebas rápidas de antígenos a personal con sintomatología, así como a todo el personal de forma aleatoria.
- El aislamiento y confinamiento de colaboradores que se detecten como casos positivos y/o sospechosos.
- Seguimiento puntual a casos confirmados.
- Priorizar reuniones y capacitaciones de manera virtual.
- Campañas de promoción de vacunación contra el Covid 19.
- Capacitación y difusión de temas relacionados con la contingencia sanitaria.

Todo lo anterior sustentado y documentado en el Manual de Retorno Laboral Seguro en las Plantas y el Corporativo.

Una de las acciones más importantes citadas en el Manual de Retorno Laboral Seguro es la conformación del Comité Covid 19 encargado de la definición y ejecución de estrategias relacionadas con las medidas de prevención y mitigación del virus en el trabajo. Este Comité se mantiene vigente y está integrado por la Dirección General, el Comité Directivo, las Gerencias de Recursos Humanos, las áreas de Seguridad e Higiene de las Plantas y la Jefatura de Comunicación Organizacional, en cada reunión sesionan la implementación de las acciones contenidas en el protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral ante la pandemia de Covid 19.

Las principales responsabilidades del Comité Covid 19 son:

- La comunicación hacia toda la organización, clientes y proveedores.

- Asegurar la ejecución de las acciones acordadas, dando seguimiento puntual a su cumplimiento de manera que no se afecte la continuidad de los procesos productivos.

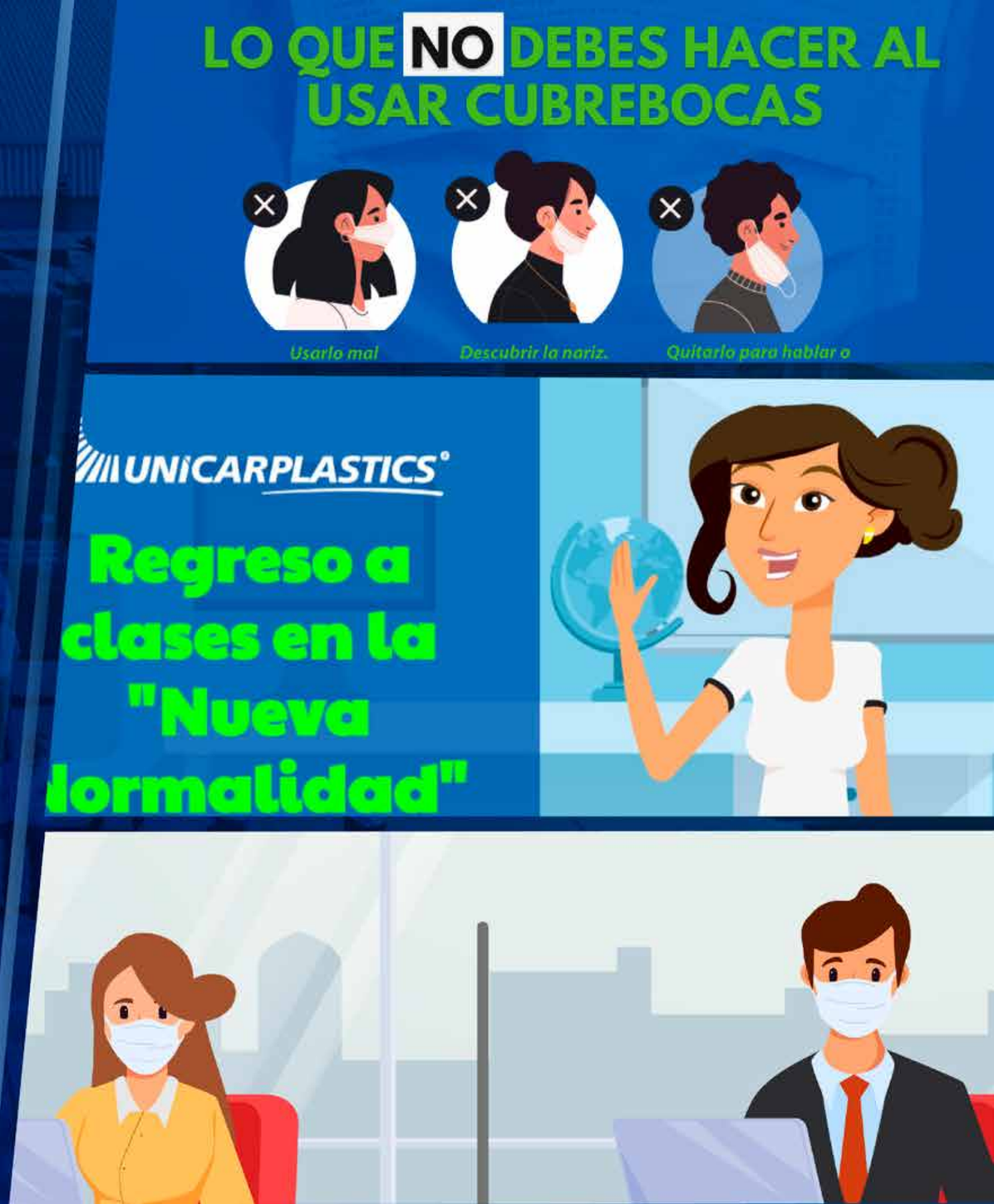
- Generar un reporte diario de incidencias médicas.

- Vigilar el funcionamiento del servicio médico y la estricta aplicación de los protocolos establecidos en las plantas.

- Garantizar el correcto funcionamiento y la integridad de los sistemas, aun tratándose de trabajo en casa.

RETORNO LABORAL
SEGURO

Durante el año 2021, se llevaron a cabo diferentes campañas de comunicación sobre temas relacionados a Covid 19, éstas se realizaron a través de los diferentes medios y plataformas con los que cuenta la empresa (correo, pantallas, tableros y boletín). Mediante las campañas se logró la concientización de los colaboradores sobre asumir un mayor compromiso con la Seguridad Sanitaria, situación que motivó la participación del personal en las campañas de vacunación, logrando para el cierre del año 2021 que el 100% de los colaboradores en las plantas Puebla, Saltillo y el Corporativo, contara con dos dosis de vacunas.



RESULTADOS

Durante 2021 se aplicaron **3,668 pruebas rápidas** principalmente de antígenos con el método nasofaríngeo en las plantas Puebla, Saltillo y el Corporativo con el objetivo de detectar de manera anticipada posibles contagios de Covid 19.

Tabla 8. Número de pruebas aplicadas

Prueba	Método	Puebla	Saltillo	Corporativo
Anticuerpos	Serológico	14	367	296
Antígenos	Nasofaríngeo	2883	61	
Total		2897	475	296

Fuente: Elaboración con datos propios 2021

A continuación se muestra una tabla comparativa numérica de los casos sospechosos, confirmados y descartados durante los periodos de marzo a diciembre del 2020 y 2021. Para el año 2021 Planta Puebla presentó un incremento en los casos sospechosos y confirmados con respecto al año 2020. Mientras que Planta Saltillo presentó un importante decremento en todas sus cifras dando como resultado únicamente 27 casos confirmados en el periodo marzo – diciembre del 2021.

Tabla 9, Comparativa de casos sospechosos, confirmados y descartados

Fuente: Elaboración con datos propios 2021 descartados

CASOS	Marzo a diciembre 2020		Marzo a diciembre 2021	
	Puebla	Saltillo	Puebla	Saltillo
Sospechosos	34	154	136	40
Confirmados	9	91	83	27
Descartados	23	63	53	13

SISTEMA DE CAPACITACIÓN DUAL PARA TÉCNICOS

El Sistema de Capacitación Dual para técnicos es un proceso para la formación de alumnos en profesiones y oficios en el que participan de forma coordinada con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y la empresa. El sistema se estructura de la siguiente manera:

·Durante el primer y segundo semestre los alumnos asisten a clases presenciales en la institución, en el tercer y cuarto semestre entran a un proceso de autoaprendizaje desarrollando conocimientos técnicos dentro de la organización.

Para que la formación del alumno se pueda desarrollar en un esquema dual, es necesario que la empresa cubra el 80% de la matricula establecida para las siguientes carreras técnicas.

Técnico en Máquinas y Herramientas

Técnico Electromecánico Industrial

Técnico en Mecatrónica

Este proceso inició en agosto del 2021, con un evento en el que se reunieron directivos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y de Unicar Plastics para la firma del convenio que permitió la participación de dos alumnos de la carrea de Técnico Electromecánico Industrial, quienes asistieron cuatro días a la semana cubriendo jornadas de ocho horas al día.

Su aprendizaje comprendió temas como: desarrollo de dibujo asistido por computadora, instalación de sistemas eléctricos de fuerza y alumbrado, manejo de componentes electrónicos, instalación de sistemas eléctricos de protección, diagnóstico de fallas en sistemas electromecánicos, mantenimiento de máquinas eléctricas rotativas, aplicación de procesos de soldadura, aplicación de instrumentos de medición, entre otros.

Se prevé que la Capacitación Dual concluya en el mes de agosto del 2022. De esta forma Unicar Plastics contribuye a la formación de jóvenes profesionistas y facilita su incorporación al mercado laboral.

4.3 MEDIO AMBIENTE
POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE

La Política Ambiental tiene como objetivo el compromiso de proteger el medio ambiente con estrategias en relación al cuidado del entorno y sus recursos, para promover la sostenibilidad y la mejora continua en el desempeño ambiental de la organización, así como el compromiso de asegurar las buenas prácticas y la calidad de los trabajos realizamos, siempre cumpliendo con los lineamientos y la legislación aplicable en materia ambiental y la disminución de posibles impactos que afecten al medio ambiente.

Para dar cumplimiento a la Política de Medio Ambiente, Unicar Plastics realiza sus actividades en apego a los siguientes compromisos:

- Asegurar la protección del medio ambiente, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de las actividades que desarrollamos.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Fomentar la implementación y el uso de tecnologías que contribuyan a la mitigación del cambio climático, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero y mejorando la calidad del aire.
- Definir objetivos y metas respecto a la calidad y consumo del agua, el uso eficiente de la energía y la utilización de energías renovables.
- Implementar en toda la organización métodos de verificación que aseguren la gestión responsable de las sustancias químicas que utilizamos, evitando generación de pasivos ambientales y manteniendo la calidad ambiental del suelo.
- Definir e implementar planes de manejo para los distintos tipos de residuos que por la naturaleza de nuestros procesos generamos, con la finalidad de llevar a cabo la mejor gestión, así como minimizar la generación de residuos y generar valorización de los mismos.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos nuestros colaboradores, fomentando la formación ambiental y favoreciendo la participación activa en programas ambientales en los que empresa decida colaborar.

RESULTADOS

En Unicar Plastics se lleva a cabo la gestión integral de residuos peligrosos, los cuales se tratan con proveedores autorizados por la Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que aseguran que el transporte, acopio y tratamiento final, serán los adecuados en beneficio del medio ambiente.

Además, se hace la separación de los residuos clasificados como de manejo especial; como son, plástico, madera, cartón y chatarra ferrosa, los cuales son valorizados, resultando para el año 2021 la valorización de 92.82 toneladas de residuos en Planta Puebla.

Residuos Reciclables	Toneladas
Chatarra Ferrosa	1.12 ton
Cartón	48.6 ton
Madera	37.6 ton
Plástico	5.5 ton

Tabla 10. Residuos Reciclables – Planta Puebla

Fuente: Reciclajes Talismán, Constancia de valorización y huella ambiental, enero de 2022

VALORIZACIÓN Y HUELLA AMBIENTAL

Gracias a su recolección y al manejo especial especial de residuos para su reciclaje o aprovechamiento se evitó un impacto al medio ambiente equivalente a:

Ahorro de recursos e impactos ambientales evitados

76,608.19	Toneladas de CO2
2,429.70	Metros cúbicos
36,153.94	Kwhr de energía no consumida
2,964.79	Arboles no talados
121,70	Toneladas de recursos naturales no extraídos
37.56	M3 cúbicos no ocupados de relleno sanitario
69.94	Barriles de petróleo no consumidos

Fuente: Reciclajes Talismán, Constancia de valorización y huella ambiental, enero de 2022

CON LA VALORIZACIÓN DE LAS 98.82 TONELADAS DE RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL ES COMO SI UNICAR PLASTICS HUBIERA REFORESTADO EL 0.633% DEL TERRITORIO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA.

La siguiente tabla muestra los indicadores de Medio Ambiente medidos en las plantas durante el 2021

Indicador	Puebla	Saltillo	Total
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero	2203.5 ton	670.0 ton	2,873.5 ton
Consumo de energía eléctrica	5,429 (MWh)	1,690 (MWh)	7,119 (MWh)
Consumo de agua	5,060 m3	2,507 m3	7,567 m3
Generación de residuos peligrosos	23.083 ton	1.75 ton	24.83 ton
Generación de residuos sólidos urbanos	44.0 ton	23.4 ton	67.4 ton
Generación de residuos de manejo especial	92.82 ton	16.8 ton	109.62 ton

Tabla 11. Indicadores Ambientales
Fuente: Elaboración con datos propios 2021

El siguiente gráfico 10 reporta el consumo de energía de los últimos tres años por tipo de fuente de suministro, donde el consumo a base de fuentes no renovables ha ido disminuyendo considerablemente en los últimos años. Actualmente el 70% de la energía que se consume es a base de gas natural.

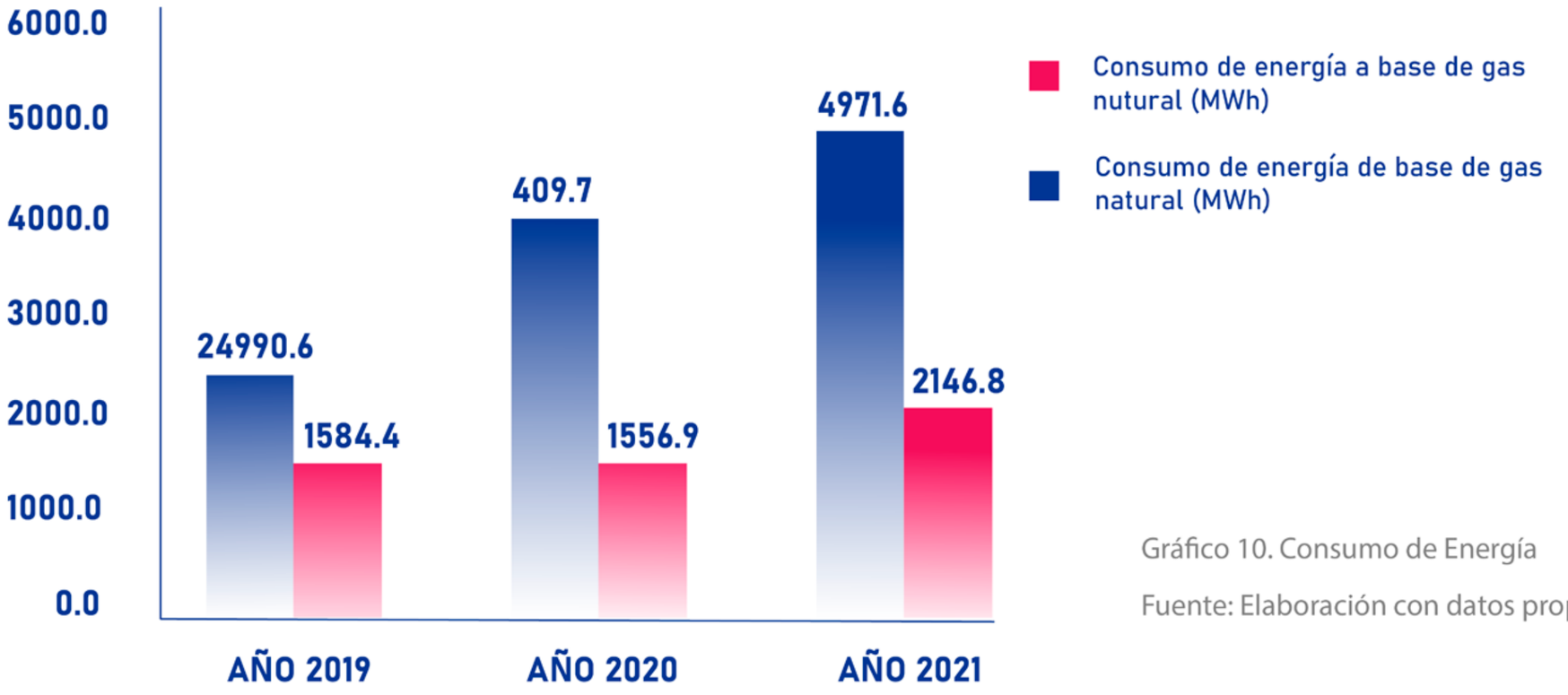


Gráfico 10. Consumo de Energía

Fuente: Elaboración con datos propios

4.4 ANTICORRUPCIÓN

SISTEMA INTEGRAL DE ÉTICA CLIENTES

El logro de los objetivos y metas de Unicar Plastics deben de realizarse dentro de un marco de actuación alineado a los más altos estándares éticos, que dan sustento a su filosofia y cultura como empresa.

En la actualidad, el ambiente de negocios pretende una mayor exigencia en cuestiones de transparencia y responsabilidad social, motivo por el cual las empresas están replanteándose la trascendencia de conceptos como la ética laboral y la responsabilidad social como factores determinantes del valor de su marca.

Es así que el Código de Conducta de la empresa describe los compromisos que cada persona debe tener basados en los valores de la compañía, mismos que reflejan la creencia de que la ética en los negocios es fundamental y no negociable.

Por lo anterior, se demuestra que los clientes son la razón de ser de la compañía y su satisfacción es esencial para su éxito. Por lo tanto, se busca cumplir con las especificaciones de calidad de los productos que oferta, así como el brindarles apoyo de manera espontánea con el único interés de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

SISTEMA INTEGRAL DE ÉTICA

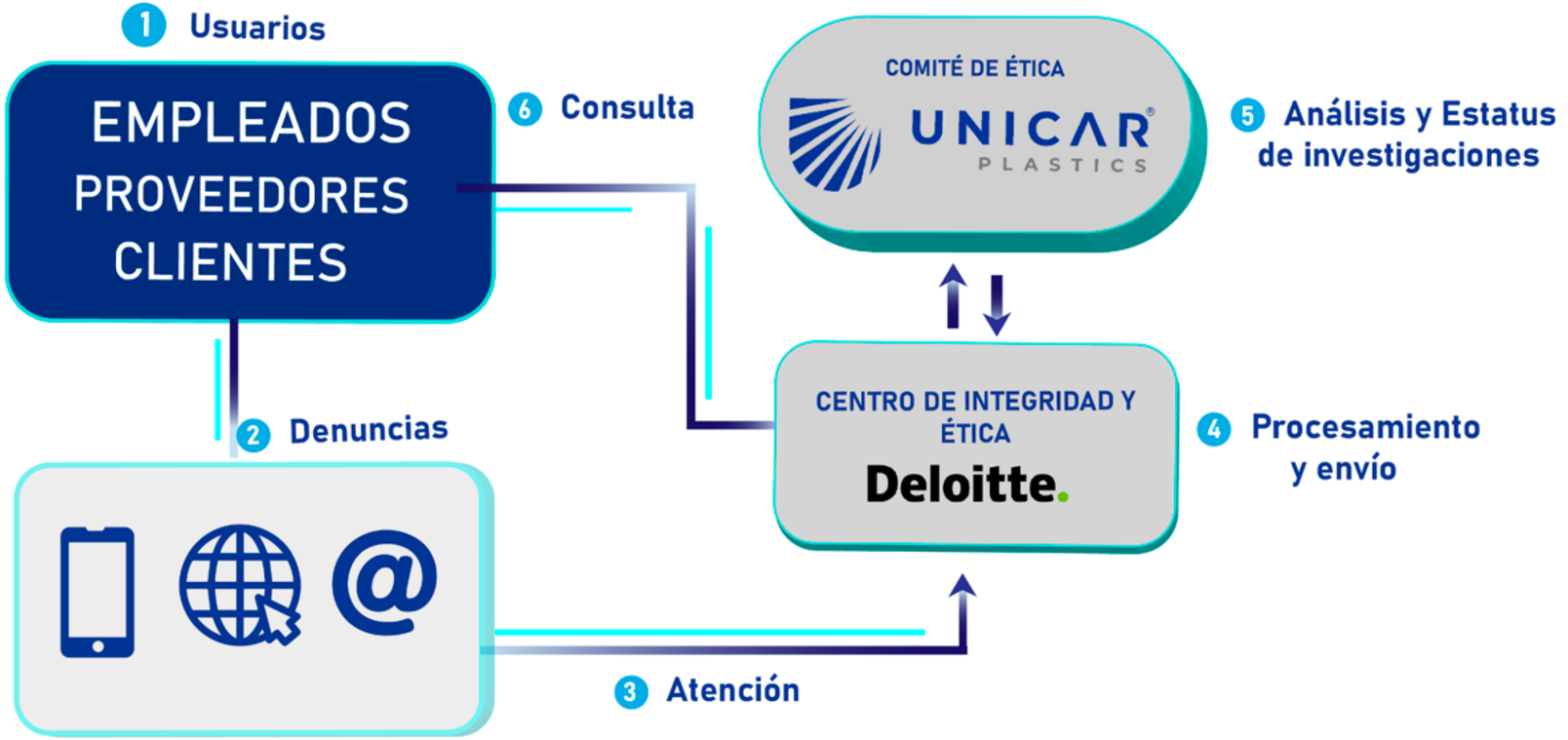
Creando valores compartidos.

PROCESO DE DENUNCIAS - TIPS ANÓNIMOS

De igual forma la compañía se esfuerza por establecer relaciones a largo plazo con sus clientes, alcanzando un nivel de satisfacción superior en todas las interacciones que tiene con ellos.

Por lo anterior, desde el 2016 se implementó el Sistema Integral de Ética en todos los niveles de la organización y para el año 2019 se incluyó a los proveedores y socios de negocio y en el 2021 se hizo extensivo a los clientes.

Actualmente el Sistema Integral de Ética funciona y opera para sus principales grupos de interés quienes tienen a su disposición la herramienta denominada "Tips Anónimos" que es el mecanismo de apoyo para la recepción de reportes relacionados con las faltas al Código de Ética que es administrado por un tercero (Deloitte) para una mayor objetividad, confiabilidad, confidencialidad.



RESULTADOS
ESTADÍSTICO DE OPERACIÓN DE DENUNCIAS 2021

En el año 2021 se recibieron cinco denuncias éticas a través de Tips Anónimos, el 100% de ellas fueron realizadas por colaboradores de la empresa.

20% Abuso de confianza, acoso sexual, hostigamiento a empleados/mobbing, negligencia laboral y represalias por denuncias anónimas

100% Empleados

60% No anónimas

40% Correo electrónico y página web

40% de las denuncias se realizaron en martes

Fuente: Estadístico de operación anual 2021- Deloitte

DENUNCIAS POR AÑO

Año	N Personal	Denuncias Recibidas	%
2017	318	14	4.4%
2018	572	24	4.2%
2019	543	10	1.8%
2020	500	7	1.4%
2021	618	5	0.8%

Tabla 12. Porcentaje de denuncias por año
Fuente: Elaboración con datos propios

En la tabla 12 se muestra el indicador porcentual de denuncias recibidas en relación al número de colaboradores por año, como se puede observar desde la implementación del Sistema Integral de Ética el indicador de denuncias ha disminuido de manera consistente. Las constantes campañas de comunicación relacionadas al conocimiento del Sistema Integral de Ética, las sesiones de inducción al personal y la adición al Código de Ética del 100% de los colaboradores, forman parte de las acciones que realiza la empresa para generar conciencia en el personal.

Por otra parte, no se han recibido denuncias de Proveedores y Socios de Negocio y destaca que:

·El 92% de nuestros Socios de Negocio y Proveedores se han adherido a través de la firma nuestro Código de Ética y Conducta para Socios de Negocio y Proveedores.

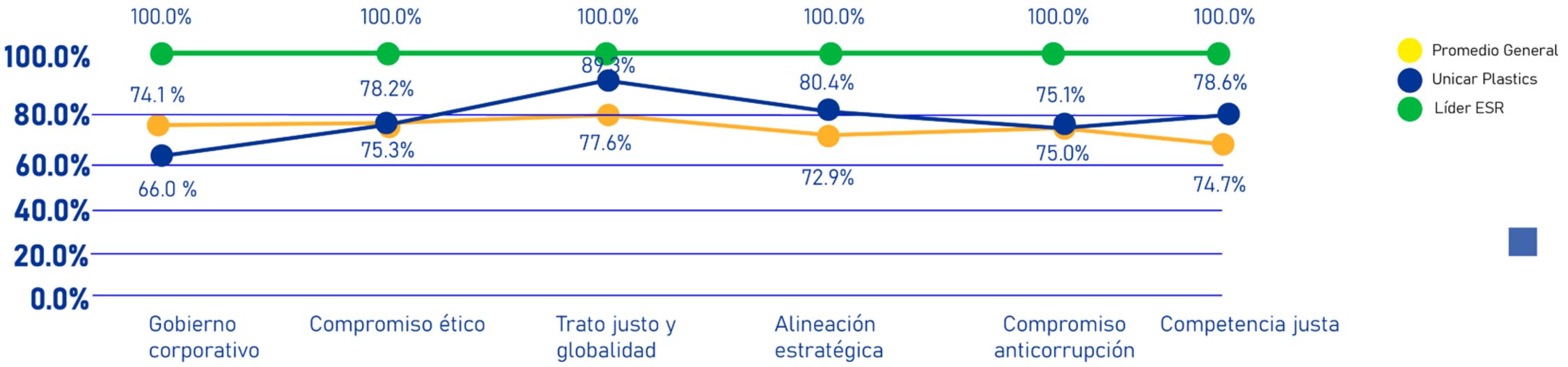
·El 100% de nuestros clientes conoce el Sistema Integral de Ética incluyendo Tips Anónimos. En el 2021 se realizó una importante campaña dirigida a los clientes para dar a conocer el sistema.

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE (ESR) - INDICADOR ÉTICA EMPRESARIAL

Ahora, se muestra el desempeño de la organización contra el desempeño del promedio del sector y el líder ESR, que evalúa el compromiso de la empresa de respetar no sólo las leyes y normas obligatorias, sino de profundizar las prácticas que permitan un comportamiento ético basado en principios universales y valores con todos sus grupos de interés.

Unicar Plastics fue evaluada como una empresa con cumplimiento "consolidado" situándose en el rango de >70% y <= 90%.

En subámbitos como: compromiso ético, trato justo y globalidad, alineación estratégica y competencia justa sobresale de las empresas del mismo sector que participan.



Fuente: Reporte de Resultados. Distintivo ESR 2021

Gráfico 11. Desempeño ESR– Ética Empresarial

EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD SAQ 4.0

El siguiente gráfico muestra las puntuaciones de la empresa en la Evaluación de Sostenibilidad SAQ 4.0 aplicada para los proveedores de Volkswagen Group. En los ámbitos de Ética Empresarial y Abastecimiento Responsable de Materia Prima, el resultado es sobresaliente del resto de los ámbitos evaluados.

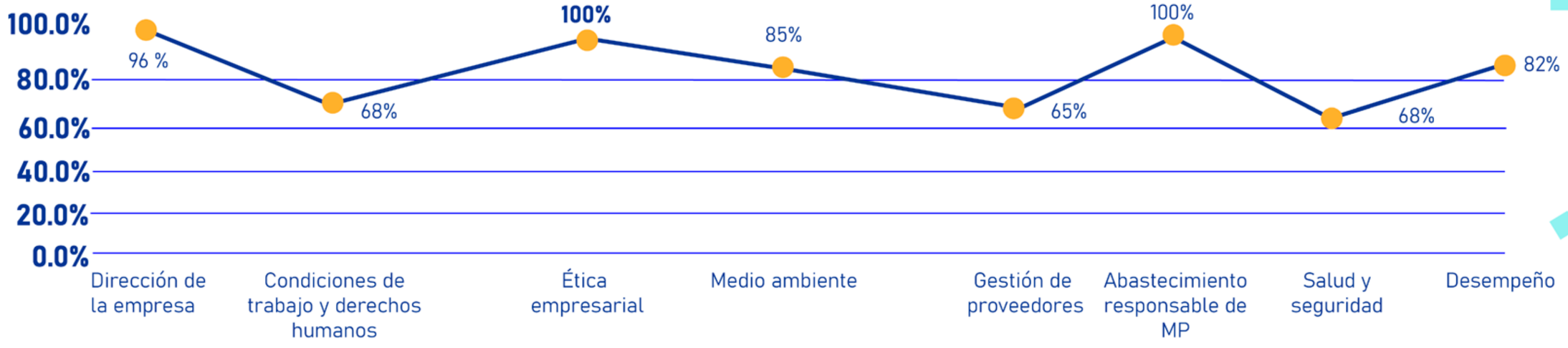


Gráfico 12. Evaluación de Sostenibilidad SAQ 4.0
Reporte de Resultados-Unicar Plastics SAQ 4.0, 2021

5. ACCIÓN POR LOS ODS (OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE)

PROGRAMA TECHO

Desde el 2018, Unicar Plastics participa activamente en el programa de voluntariado corporativo TECHO "Empresas que Construyen", el cual está presente en 19 países de América Latina. Techo es una organización social que trabaja en asentamientos populares en situación de pobreza y tiene como finalidad contribuir a una sociedad justa, igualitaria e integrada en la que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y deberes y tengan las oportunidades para desarrollar sus capacidades.

La participación de la empresa busca contribuir a erradicar la pobreza, lo cual implica enfocarse en los más vulnerables, aumentando el acceso a los recursos y servicios básicos y apoyar a las comunidades de alta marginación.

Durante los meses de octubre y noviembre del 2021 la empresa colaboró en la construcción de tres viviendas de emergencia y tres sistemas de captación de agua de lluvia. La aportación monetaria fue de $261,000.00 MXN y la participación de dos colaboradores en las comunidades de Santa María Malacatepec, Puebla y San Isidro Petlácatl, Puebla.

Indicadores de impacto

La tabla del indicador de vivienda, muestra el número de beneficiarios directos e indirectos con la construcción de las viviendas de emergencia, lo cual contribuye a la reducción de hacinamientos y fortalece las capacidades de trabajo en equipo, resiliencia y liderazgo comunitario.

Fuente: Reporte final de ejecución-vivienda de emergencia, Santa María Malacatepec, Puebla Octubre, 2021

Indicador	Impacto
Beneficiarios directos	7 personas
Beneficiarios indirectos	10 personas
N° de soluciones construidas	3 viviendas de emergencia

Tabla 12. Indicador de vivienda

La siguiente tabla del sistema de captación de agua muestra el número de familias beneficiadas por el sistema de captación de agua, con el cual podrán tener un ahorro económico al eliminar en la temporada de lluvias la necesidad de adquirir pipas de agua de manera constante. De esta forma, con un eficiente manejo de agua, tendrán acceso a un uso seguro y confiable.

Indicador	Impacto
Beneficiarios directos	7 personas
Beneficiarios indirectos	10 personas
No. de soluciones construidas	3 sistemas de captación de agua de lluvia

Tabla 13. Indicador de sistema de captación agua

Fuente: Reporte final de ejecución –SCALL, San Isidro Petlácatl, Puebla Octubre, 2021

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA COLABORADORES

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), en el artículo denominado “protección de la salud de los trabajadores” de noviembre de 2017, las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo por lo que las condiciones de empleo tienen efectos considerables sobre la salud de los trabajadores.

Los riesgos para la salud en espacios laborales incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales que pueden agravar otros problemas de salud.

En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB.

Es así que en Unicar Plastics se cuenta con un Programa Anual de Salud Ocupacional para colaboradores y sus familias, el cual consiste en la planeación y ejecución de actividades que buscan mantener, prevenir y mejorar la salud de los trabajadores. Además, el 100% de colaboradores están afiliados junto con sus familias al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desde el día uno de pertenecer a la organización.

El principal objetivo del Programa de Salud Ocupacional es la detección y gestión de problemas de salud relacionados con el trabajo en una fase temprana.

Con la ejecución del Programa de Salud Ocupacional, la empresa otorga beneficios como:

- Mejorar la calidad de vida del personal.
- Lograr mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, mejora la productividad y la calidad de los productos y servicios.

RESULTADOS

El programa de Salud Ocupacional presenta los siguientes resultados:

Aplicación de pruebas de antígenos prostáticos	La empresa aplicó pruebas de antígenos sanguíneos a 32 hombres de más de 40 años, con resultados favorables en todos los casos. Se realizó una plática sobre la detección oportuna del cáncer de próstata.
Campaña de salud visual	La campaña de salud visual estuvo dirigida a todo el personal de Unicar Plastics y con especial atención al área de calidad. Se aplicaron exámenes de vista para saber el nivel de agudeza visual. En esta campaña participaron 150 colaboradores.
Campaña de salud para la mujer	La campaña fue enfocada para el personal femenino de Unicar Plastics, en colaboración del IMSS quienes acudieron a la planta para la realización de diversos estudios como: Papanicolaou, pruebas de VIH, glucosa y presión arterial. Los resultados fueron entregados al instante y en el caso de las pruebas de Papanicolaou se entregaron días después. Se contó con la participación de 70 colaboradoras.
Campaña de Detección Oportuna de Osteoporosis	Esta campaña fue dirigida a todo el personal de Unicar Plastics, se midió el nivel densidad en los huesos, con la ayuda de un densitómetro. La participación fue de 116 colaboradores en total.
Protección Auditiva	Campaña dirigida a todo el personal de Unicar Plastics, con especial atención en el personal con mayor edad y exposición en a ruidos. La prueba fue realizada con audímetro, y los resultados entregados de manera oportuna al personal.
Protección Respiratoria	Esta campaña fue enfocada al personal con mayor exposición a productos químicos y personal mayor edad. En esta prueba evalúa el funcionamiento de los pulmones con el espirómetro. La participación fue de 50 colaboradores en total.
Campaña de vacunación contra la influenza	La empresa aplicó un total de 57 vacunas contra la influenza al personal de la planta Saltillo..

Tabla 14. Resultados del programa de Salud Ocupacional
Fuente: Elaboración con datos propios

UNICAR®

PLASTICS