



# Negocios responsables

Todo lo que hacemos en Orbia se basa en una sólida conducta ética y en prácticas de negocios responsables y transparentes.

Reconocemos que la confianza en Orbia depende de nuestro comportamiento fidedigno y del respeto a los derechos de todas las personas a las que servimos y con las que nos involucramos, así como del medio ambiente. Trabajamos para que los valores sean una parte fundamental de nuestra cultura, sabiendo que los valores crean valor para todas nuestras partes interesadas.



Como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y como firmes partidarios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, nos esforzamos por estar al nivel de los más altos estándares éticos cada día. Esta sección del informe abarca nuestras prácticas de negocios responsables en las siguientes áreas:



## Ética y cumplimiento



## Nuestra gente



## Medio Ambiente



## Cadena de suministro



## Comunidades

**“Las prácticas de negocios responsables son fundamentales para cualquier negocio, ya que constituyen la base de la confianza. En Orbia, al aspirar a cumplir nuestro propósito de impulsar la vida alrededor del mundo, tomamos miles de decisiones cada día en cada parte de nuestro negocio. Cada uno de nosotros en Orbia es responsable de asegurarse de que estas decisiones sean legal y éticamente sólidas, para que todos los que tienen una asociación con la Empresa sepan que se puede contar con nosotros.**

Nuestra reputación individual y nuestro sentido de identidad como seres humanos están ligados a la reputación de Orbia como entidad ética en el mundo comprometida con el éxito a largo plazo.”



**Sheldon Hirt**

Vicepresidente Senior, Consejero General, Orbia



# Ética y cumplimiento

**En Orbia, creemos que la conducta ética, en pleno cumplimiento de la legislación aplicable, es fundamental para nuestro éxito a largo plazo como negocio global.**

Esto va más allá de las normas y directrices. Nuestro objetivo es inculcar una cultura de responsabilidad personal para que todos los miembros de nuestra fuerza laboral global entiendan lo que se espera y estén motivados para hacer lo correcto. Empezando por nuestro [Código de Ética](#), apoyamos a nuestros equipos globales con estándares, políticas y mecanismos que guían sus acciones diarias de manera que sigan reforzando la confianza en nuestra Empresa y en nuestra gente.

**Nuestro Código de Ética guía nuestro comportamiento y es un requisito obligatorio para todos los directores, ejecutivos, empleados, contratistas, trabajadores temporales y socios de negocios que trabajan en nuestro nombre.**

## Novedades de los programas en 2020

A pesar de las desafiantes circunstancias provocadas por la pandemia mundial, alcanzamos varios hitos clave, al tiempo que mantuvimos nuestros procesos de cumplimiento en curso.

- **Encuesta de ética:** En 2020, realizamos una exhaustiva encuesta sobre ética y cultura para todos los empleados de la oficina, encaminada a ayudarnos a entender sus opiniones sobre temas importantes como el tono en la cúpula, el conocimiento del Código de Ética y la Línea de Ética. Participaron más de 7,100 empleados, lo que proporcionó una valiosa información sobre las variaciones de percepción, según la geografía, la antigüedad en la empresa y otros factores, a tiempo para fundamentar las decisiones de 2020. Los resultados de la encuesta indican que los empleados son muy conscientes de nuestro Código de Ética y tienen una percepción positiva de la honestidad de nuestro liderazgo senior. Asimismo, identificamos una oportunidad clave: aunque los empleados conocían bien el Código de Ética, necesitábamos mejorar el conocimiento de la Línea de Ayuda Ética como mecanismo anónimo para buscar orientación. Durante el Mes de la Ética de 2020, abordamos este hallazgo (véase más abajo). Volveremos a realizar la Encuesta de Ética y Cultura en 2021 para medir nuestros progresos.
- **Mes de la Ética:** Hemos puesto en marcha una iniciativa de un mes de duración para dar a conocer la recién rebautizada “Línea de Ética”, con el objetivo de mantener un entorno en el que todos se sientan cómodos haciendo preguntas y sientan la

responsabilidad de plantear sus inquietudes si observan un comportamiento contrario a nuestro Código de Ética. Los líderes de Orbia participaron activamente celebrando asambleas virtuales y enviando comunicaciones a los empleados para reforzar los valores fundamentales de Orbia y la importancia de actuar con integridad. Hubo una alta participación de los empleados, ya que casi todos los empleados elegibles recibieron una capacitación anual sobre el Código de Ética antes de la fecha límite.

- **Evaluación de riesgo:** En 2020, realizamos una evaluación de riesgo de cumplimiento. Esta evaluación valoró 20 temas de riesgo de cumplimiento, incluyendo anticorrupción, antimonopolio, controles de exportación, soborno/fraude y controles internos en todos los Grupos de Negocio. Los resultados de la evaluación de riesgo sirvieron de base para nuestras iniciativas y planes para los programas de 2021. Por ejemplo, tenemos previsto actualizar nuestro Código de Ética y otras políticas clave como parte de nuestro esfuerzo para mejorar continuamente nuestros sistemas y procesos de cumplimiento.
- **Mejoras adicionales:** En 2020, automatizamos el proceso de divulgación de conflictos de intereses mediante la introducción de una aplicación de fácil acceso y uso. También proporcionamos más orientaciones sobre la contratación de consultores o contratistas externos, volvimos a insistir en la importancia del cumplimiento de las leyes antimonopolio y anticorrupción y recordamos a los empleados las directrices para dar y recibir regalos, como lo hacemos cada año.



## Línea de Ética

Durante el Mes de la Ética y periódicamente a lo largo del año, proporcionamos información y ejemplos de situaciones reales anonimizadas que surgieron gracias al uso de la [Línea de Ética](#), para asegurarles a los empleados que es seguro y vale la pena hablar. Más de 1,700 empleados asistieron a un seminario web de la Línea de Ética.

Además, llevamos a cabo un programa piloto en México para informar a los principales proveedores de nuestra Línea de Ética, así como para recordarles nuestra política de regalos. Creemos que esta comunicación extendida a nuestros socios de negocios ayuda a reforzar la confianza de nuestros empleados en nuestro proceso y el enfoque consistente de la conducta ética en todas nuestras operaciones globales.

**Cumplimiento de las leyes antimonopolio:** Orbia tiene tolerancia cero con las actividades que infringen nuestras políticas antimonopolio. En los últimos años hemos invertido en mejorar la solidez de nuestro programa antimonopolio. En 2020, anunciamos la resolución y el acuerdo de pago de una multa en relación con un asunto planteado por la Comisión Europea contra cuatro fabricantes de etileno, incluido Orbia, por infracciones de la ley de competencia ocurridas antes de 2017. Orbia se toma muy en serio su obligación de competir de forma justa y legal en el mercado mundial y seguirá invirtiendo en su programa de cumplimiento de las regulaciones antimonopolio para hacer todo lo posible por evitar que se repita. Por ejemplo, en 2021, todos los equipos comerciales y de liderazgo recibirán formación en directo sobre antimonopolio y este ámbito seguirá siendo objeto de atención.

## Iniciativa Sarbanes-Oxley

En 2020, lanzamos una iniciativa para lograr el cumplimiento de los procedimientos y los requisitos de divulgación de contenidos de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) de 2002 de Estados Unidos. Aunque esto no es un requisito para una empresa incorporada en México, creemos que el rigor exigido por la SOX aumentará la confianza de los grupos de interés en las finanzas en nuestro negocio y apoyará nuestra futura expansión en los mercados de América del Norte, fundamental para nuestro propósito de impulsar la vida alrededor del mundo.

## Seguridad de la información y privacidad de los datos

En 2020, contratamos a un Chief Information Officer de larga trayectoria, y Orbia ha seguido invirtiendo en la seguridad de la información y la privacidad de los datos. También hemos contratado a un líder experimentado para el nuevo cargo de Chief Information Security Officer (CISO), cuya función incluirá la mejora de nuestros sistemas empresariales, la mejora de nuestra respuesta coordinada a las amenazas de ciberseguridad y el apoyo a nuestra continua expansión digital. Dado que el teletrabajo constituyó la nueva realidad en 2020, y es probable que continúe hasta cierto punto en el futuro, la mejora de los controles de seguridad de la información es aún más crítica.

En lo que respecta a la privacidad de los datos, hemos realizado una evaluación del riesgo para la privacidad de los datos, y las salvaguardias para mitigar los riesgos identificados se están incorporando a nuestros procedimientos operativos de cara al futuro. También llevamos a cabo una capacitación especializada en vivo para nuestros equipos de Personas e Informática, y estos temas se incluirán en nuestra formación obligatoria sobre el Código de Ética para todos los empleados administrativos en 2021.

## Formación sobre ética y cumplimiento

En 2020, el 99.9% de los gerentes y empleados profesionales y administrativos, que representan aproximadamente el 55% de nuestra fuerza laboral total, completaron la formación anual obligatoria en línea sobre el Código de Ética en 2020. El curso, de una hora de duración, abarcó importantes temas del Código de Ética, como la toma de decisiones éticas, la protección de los derechos humanos, la defensa de la competencia, la lucha contra la corrupción, los conflictos de intereses, la importancia de la cultura de “Hablar” y la política de No Represalias de Orbia. Además, impartimos formación personalizada en directo por grupos de trabajo. Por ejemplo, los líderes senior de todos los Grupos de Negocio asistieron a un curso de una hora sobre liderazgo ético, y todos los equipos comerciales recibieron formación sobre antimonopolio.

En 2021, los empleados que desempeñan funciones administrativas y operativas recibirán una formación anual sobre el Código de Ética durante el Mes de la Ética 2021. Además, todos los gerentes de personas recibirán capacitación en vivo sobre Ética y Cumplimiento.

## Informes de la Línea de Ética en 2020

**179 informes totales a la Línea de Ética, de los cuales el 45% estaban relacionados con preguntas o inquietudes sobre recursos humanos.**

La tasa de denuncias anónimas a la Línea de Ética de Orbia fue inferior a la de una línea de ayuda líder que fue tomada como referencia, lo que generalmente se considera un barómetro que indica que los empleados se sienten cómodos hablando.





# Nuestra gente

En Orbia, en nuestro apasionante camino para impulsar la vida alrededor del mundo, tenemos una ventaja que nos define: nuestra gente.

Al reunir nuestras mejores y más brillantes mentes, capacidades y experiencias individuales, estamos creando una verdadera cultura global de innovación, agilidad y colaboración que está generando nuevas soluciones a las necesidades humanas para un futuro sostenible.

## Participación de nuestros colegas para lograr un impacto

Durante 2020, colegas de todo el mundo participaron en nuestros talleres de [ImpactMark](#) y se comprometieron públicamente a impulsar los indicadores de impacto que los inspiran a actuar. Más de 9,000 compañeros participaron en nuestros talleres ImpactMark dirigidos por uno de los más de 500 embajadores de la transformación que fueron cuidadosamente seleccionados y formados para esta función.

## Nuestro equipo global en 2020

**21,688**  
colegas en  
más de 40 países

**Más de 2,400**  
nuevos colegas contratados

**Más de 377,000**  
horas invertidas en  
aprendizaje y desarrollo ✓



Las mujeres son el **19%** de nuestros gerentes ✓

**29%** de nuestros profesionales

**23%** de los colegas son mayores de 50 años





# Estrategia de People

Durante el año 2020, a pesar de los desafíos impuestos por las restricciones de desplazamiento y distanciamiento, seguimos fomentando un equipo diverso y un espíritu comunitario incluyente que aprovecha las contribuciones de todos los empleados en una misión unificada. Trabajando con atención y constancia para entender y atender las necesidades de nuestros empleados, podemos crear una sólida plataforma global de involucramiento, creación de valor y crecimiento sostenible.

En 2020, lideramos varias iniciativas en cada uno de los pilares de nuestra Estrategia de People:

- **Cumplimiento:** Conectamos [a los empleados con nuestro ImpactMark](#), reforzamos la cultura de la diversidad, la equidad y la inclusión, y apoyamos a los empleados para que se unan a iniciativas que ayuden a las comunidades a prosperar, a través del voluntariado y el involucramiento local.
- **Desarrollo:** Aceleramos nuestra cultura de intraemprendimiento e innovación con nuestra plataforma LaunchPad, nuestra Academia de Innovación e invertimos en formación y desarrollo a través de nuestro programa de desarrollo profesional eXP (experiencia, exposición y educación) y nuestras iniciativas de formación continua.
- **Bienestar:** En este último año, en el que COVID-19 acaparó todas las miradas, apoyamos la salud y el bienestar de nuestros colegas durante la pandemia, proporcionando apoyo médico, financiero y psicológico, entre otras cosas a través de nuestra nueva plataforma [Healthier Together](#).

## Nuestra Estrategia de People



Realización

### ¿Qué me hace feliz?

Una cultura en la que pueda prosperar y ser yo mismo

Personas que me orienten para hacer mi mejor trabajo

Líderes que valoren mi trabajo y me den oportunidades para crecer

Formar parte de algo que se extienda más allá de mí mismo



Desarrollo

### ¿Qué me hace crecer?

Una cultura que valore el desarrollo

Personas que me ayuden a identificar mis futuras trayectorias

Líderes que reconozcan mi potencial

Tener tiempo y espacio para desarrollar mis habilidades



Bienestar

### ¿Qué me hace sano?

Una cultura que adopte mi bienestar como prioridad

Líderes que den ejemplo

Tener la libertad de equilibrar mi trabajo y mi vida de manera que me permita contribuir al máximo

Creando experiencias duraderas para nuestros empleados, hechas de momentos que importan.

## Estableciendo bases sólidas

Ofrecer una retribución justa y competitiva, ofrecer prestaciones atractivas, destinar a las personas adecuadas a las funciones correctas, adaptar nuestros procesos de contratación para atraer talento diverso, fomentar una cultura basada en valores y mantener el cumplimiento de las regulaciones y los estándares de negocios.



## Formación, desarrollo y gestión del desempeño

Durante 2020, continuamos ofreciendo programas de aprendizaje para los empleados de todos los niveles en la medida de lo posible, con nuestra plataforma de aprendizaje digital que ofrece más de 260 cursos de liderazgo, gestión de proyectos y más, convirtiéndose así en un canal fundamental en un año en el que muchos compañeros trabajaron a distancia durante varios meses. También continuamos nuestra asociación con Harvard Business Publishing para ofrecer formación en línea sobre liderazgo y habilidades de negocios, de la que se beneficiarán más de 1,650 empleados en 2020. La capacitación digital, de innovación y de liderazgo aumentó a 3.35 horas por empleado frente a 1.68 en 2019.

Además, mantuvimos nuestro emblemático Programa e<sup>XP</sup> de desarrollo profesional de un año de duración. Hemos ajustado el programa para hacer frente a nuestra nueva realidad en el marco del COVID-19, y al mismo tiempo lo hemos mejorado para ofrecer oportunidades a una gama más amplia de empleados para que se unan como participantes, mentores, expertos en la materia o líderes de proyectos. De este modo, la experiencia de los participantes se hizo más colaborativa a través del trabajo en equipo para abordar importantes desafíos de negocios, mientras aprendían no sólo de los Mentores, Expertos, Líderes de Proyectos, sino también de los demás participantes.

En 2020, mantuvimos nuestro Proceso de Gestión del Desempeño con un 99.9% de gerentes y empleados de oficina que participaron en una evaluación anual del desempeño y en frecuentes conversaciones de retroalimentación a lo largo del año.

### Programa e<sup>XP</sup> – Cohorte 2020



**Conectamos más estrechamente a nuestros gerentes con nuestros objetivos de sustentabilidad introduciendo un vínculo entre el desempeño en materia ASG y la remuneración de los ejecutivos.**

Las bonificaciones de todos los presidentes y gerentes senior de los grupos de negocio aumentan o se reducen hasta un 10% en función de los logros reales en cinco áreas críticas de impacto social y medioambiental representadas en nuestro ImpactMark, así como en nuestro desempeño en materia de seguridad (TRIR).

“e<sup>XP</sup> es un programa valioso para dar a nuestros mayores potenciales la oportunidad de trabajar en proyectos desafiantes para su crecimiento personal y profesional, proporcionando al mismo tiempo un beneficio para la empresa.”

**Edward Wysmierski**

Mentor de e<sup>XP</sup>, Director de Compras Globales, Dura-Line

“El Programa e<sup>XP</sup> me permitió acceder a todo un caudal de conocimientos fuera de mi Grupo de Negocios. Trabajar con colegas de diferentes grupos de negocios ha expandido mi comprensión de cómo funcionan las otras organizaciones de Orbia. El hecho de que me asignen un proyecto que se sale de mis responsabilidades laborales típicas me ha enseñado a cultivar mi paciencia y mi capacidad de organización.”

**Rachel Daley**

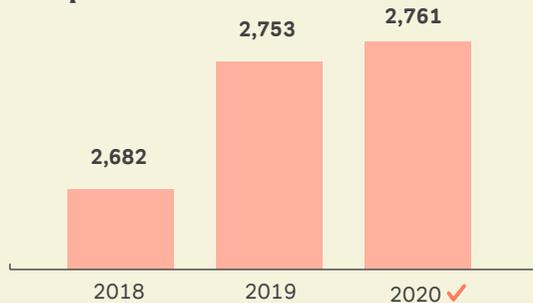
e<sup>XP</sup> Participante, Gerente de Asuntos Regulatorios, Vestolit



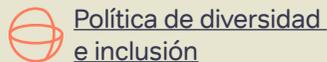
## Diversidad e inclusión

Estamos comprometidos con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, en el que los empleados puedan desarrollar su potencial y maximizar su contribución. Durante 2020, enfocamos nuestros esfuerzos en crear un entorno de inclusión. Por ejemplo, durante 2020, tras el éxito de un taller de liderazgo de tres días en Estados Unidos enfocado en las Mujeres en STEM en 2019, Dura-Line creó un Grupo de Recursos para Empleados (ERG) sobre Mujeres en STEM, de carácter interfuncional y global. Además, el grupo de Mujeres en el Liderazgo de Dura-Line organizó una serie de seminarios web para destacar los actuales puestos de liderazgo ocupados por mujeres.

Mujeres en puestos gerenciales y roles profesionales



Para más información:



Política de diversidad e inclusión

### Un premio a la inclusión

En 2020, tuvimos el placer de recibir el [Premio Dov Lautman a la Diversidad 2020](#), concedido por Maala y el Foro Israelí para la Diversidad en el Empleo. El premio fue otorgado por la inversión de Netafim en empleados de más de 60 años, tras un esfuerzo focalizado de Netafim en Israel para preparar a los empleados con la suficiente antelación (entre los 50 y los 55 años) para que puedan planificar eficazmente su jubilación o, lo que es más importante, para que continúen su carrera hasta la edad de jubilación y, a menudo, después de ella. El programa prepara a los empleados en las dimensiones financiera, de bienestar y profesional para que las personas puedan crear opciones antes de llegar a la edad de jubilación, momento en el que a menudo es demasiado tarde para cambiar de rumbo.

“Nuestra iniciativa se basó en dos perspectivas clave: La escasez general de profesionales técnicos cualificados en el mercado, y saber que los empleados de más edad pueden seguir aportando un valor significativo basado en una gran motivación, conocimientos y experiencia, y que la edad legal de jubilación no tiene por qué suponer el fin de la carrera profesional.”

**Hilit Kinreich**

Gerente de Recursos Humanos, Netafim

### Integración de los refugiados

Durante este año, también nos unimos a la [Alianza TENT para los Refugiados](#), comprometiéndonos a explorar opciones para integrar a los refugiados en algunas de nuestras operaciones, expandiendo así los esfuerzos ya realizados por Orbia en Suecia. Hemos identificado mercados prioritarios en diferentes regiones y en Colombia hemos iniciado el proceso de contratación de refugiados.

“En noviembre tuvimos el placer de dar la bienvenida a Orbia a la familia TENT, uniéndose así a más de 140 grandes empresas de todo el mundo comprometidas con la integración de los refugiados. Orbia ya ha tomado medidas para apoyar a esta población vulnerable, contratando a refugiados en su sitio operativo de producción en Suecia. Nos entusiasma seguir trabajando con Orbia para ampliar estos esfuerzos en Suecia y más allá, logrando así un impacto aún mayor en la vida de los refugiados.”

**Gideon Maltz**

Director Ejecutivo, Alianza TENT para los Refugiados



TENT



## Fomentar el bienestar de los empleados

Gran parte de nuestro enfoque en el bienestar en 2020 fue, por supuesto, impulsado por las condiciones únicas presentadas por la pandemia del COVID-19. Desarrollamos rápidamente una serie de iniciativas personalizadas para ofrecer apoyo médico, financiero y psicológico a nuestros empleados, además de alimentos y otros suministros en caso necesario.

### Tomando el pulso al bienestar de los empleados durante la pandemia

Los cambios en las disposiciones laborales durante la pandemia, tanto para los que desempeñan funciones esenciales in situ como para los que trabajan a distancia, han sido importantes y, en muchos casos, estresantes. Para comprender mejor los efectos de esta perturbación en nuestros empleados, realizamos una encuesta global en nuestro negocio de Wavin, que emplea a más del 50% de las personas del Grupo Orbia. Más de 5,600 empleados respondieron a la encuesta, proporcionando información sobre cómo podríamos apoyar mejor a nuestros empleados, pero también reconociendo nuestros esfuerzos hasta ahora con una puntuación general de satisfacción de 4.12 sobre 5. A medida que avanzamos en 2021, se están realizando otras encuestas en otros Grupos de Negocio.

Como parte de nuestra respuesta a los comentarios de los empleados, durante 2020 celebramos seis sesiones globales de meditación guiada, con las que ayudamos a más de 3,400 empleados que asistieron a manejar el estrés durante la pandemia.

### Juntos más sanos en América Latina

Casi la mitad de los colegas de Orbia viven en América Latina, una región que se ha visto más afectada por la pandemia del COVID-19 que otras regiones del mundo, con una caída más pronunciada del PIB en 2020 y una tasa de recuperación más lenta prevista para los próximos años<sup>7</sup>. Para mostrar nuestra solidaridad con nuestros empleados y sus familias en la región de LATAM, especialmente los que se encuentran en zonas con los sistemas de salud más frágiles, establecimos una red de apoyo médico a distancia, llamada **“Healthier Together”** [Más saludables juntos]. Desde abril de 2020, un equipo formado por nuestro médico corporativo, 22 médicos, 5 enfermeras y 6 ingenieros de salud y seguridad en los países más afectados por la pandemia ha llevado a cabo los siguientes programas:

- La red de telemedicina, que proporciona una respuesta directa e inmediata a las necesidades médicas más urgentes de nuestros empleados y sus familias. Hasta ahora, más de 2,000 empleados han recibido asistencia médica.
- Un programa de vigilancia de la salud que incluye un acercamiento proactivo a nuestros empleados más vulnerables mediante una entrevista periódica con sus gerentes para monitorear su estado de salud.
- Una encuesta diaria en línea para garantizar la actualización inmediata de la evolución del estado de salud y las necesidades de las personas.

- Una serie de programas locales de asistencia a los empleados que complementan la red médica, como “Orbia contigo”, que ofrece asistencia médica y psicológica gratuita a 7,500 empleados y sus familias en toda América Latina, y “SANO”, un nuevo programa de bienestar para los empleados en México, que cuenta con la participación de más de 1,500 empleados en desafíos de bienestar y programas de educación y ofrece apoyo a través de una línea de ayuda para los empleados que funciona las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

**En toda la región, Orbia unió fuerzas con organizaciones locales para prestar apoyo a los más vulnerables entre nuestros empleados y a las comunidades que necesitan suministros básicos como agua, alimentos, suministros de oxígeno y medicamentos.**

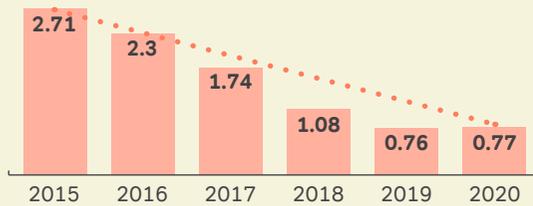
7. <https://www.csis.org/analysis/effects-covid-19-latin-americas-economy>



# Salud y seguridad

Aspiramos a crear lugares de trabajo seguros en Orbia, con una comunidad de personas comprometidas con la implementación de todas nuestras políticas, estándares y marcos, apoyadas por procesos que les permitan hacerlo. De este modo, convertimos la seguridad en un hábito que se integra sistemáticamente en todo lo que hacemos. Ningún manual puede prever todas las contingencias, por lo que nos basamos en una mentalidad y cultura de seguridad para complementar los sistemas que tenemos establecidos. Aunque debemos seguir trabajando para alcanzar nuestra visión de cero lesiones, nos sentimos alentados por la notable reducción de los índices de incidentes en todo el negocio durante los últimos años.

## Reducción del 71% de la TRIR de los empleados 2015-2020 ✓ (Tasa total de lesiones por accidente laboral registrable)



El año 2020 se vio dominado por los desafíos relacionados con el COVID-19 y la necesidad de mantener la continuidad de nuestros negocios para nuestros clientes, garantizando al mismo tiempo la seguridad de nuestros empleados, tanto los que mantenían nuestros centros de producción esenciales como los que pasaron a trabajar a distancia.

### Para más información:

Véase la sección [Respuesta al COVID-19](#)

## Reglas Salvavidas (LSR, por sus siglas en inglés)

En 2021, seguiremos desplegando nuestras 10 Reglas Salvavidas que introdujimos en 2020. Esperamos haber integrado las LSR en todos nuestros sitios para finales de 2021.

- Always work with a valid permit when required
- Always lock-& tag out hazardous energies before work begins
- Always protect yourself against a fall when working at height above 1,5 mts
- Always obtain authorization before entering a confined space and conduct air test
- Always use a valid permit when start any work that produces flame, sparks, arc, and/or heat
- Never use forklifts or industrial vehicles unless trained and authorized
- Never walk under a suspended load
- Never bypass a machine guard without a permit
- Never work on live electrical equipment without a permit
- Never work under the effects of alcohol or drugs

## Certificaciones en Seguridad

En la mayoría de nuestras operaciones químicas implementamos el Sistema Internacional de Clasificaciones de Seguridad (ISRS, por sus siglas en inglés) verificado por Det Norske Veritas. Para otras operaciones implementamos sistemas de gestión que gozan de reconocimiento internacional para garantizar una especial atención en la mejora continua. En 2020, alrededor del 44% de los sitios de Orbia fueron certificados para normas de seguridad internacionales como ISRS, ISO 45001 u OHSAS 18001. Los sitios que no cuentan con certificación aplican el mismo estándar de cuidado y se prepararán para la certificación en los años venideros.

## Un nuevo programa para mejorar la seguridad en las manos

El uso incorrecto de las herramientas manuales (cuchillos, martillos, llaves inglesas, destornilladores, etc.) puede causar lesiones graves, entre otras cosas porque nuestra familiaridad con el trabajo con herramientas manuales puede provocar complacencia. En 2020, se introdujo un nuevo programa de seguridad de las manos en Netafim, ya que el análisis mostró que el 97% de las lesiones físicas estaban relacionadas con las manos. Se animó a los empleados a identificar los riesgos relacionados con las manos utilizando una herramienta de Identificación de Peligros y Evaluación del Riesgo (HIRA, por sus siglas en inglés) y la metodología Kaizen para medir la eficacia del proceso de identificación y mitigación de riesgos. Hasta ahora, este programa ha aumentado significativamente la conciencia y las prácticas de seguridad relacionadas con las manos; esperamos que los resultados positivos se reflejen en nuestro desempeño en materia de seguridad de 2021.





## Seguridad de los procesos

Mantuvimos nuestros programas de seguridad de los procesos durante 2020, incluyendo evaluaciones de riesgo, formación, mejoras continuas y optimización de las medidas de seguridad de procesos en nuestros sitios. Se examinaron y revisaron varios procedimientos básicos de gestión de la seguridad de los procesos (PSM, por sus siglas en inglés) con el apoyo de nuestros ingenieros de PSM.

## Desempeño

Seguimos mejorando nuestros sistemas para medir los eventos de seguridad operativa y, en 2020, nuestra tasa total de sucesos relacionados con la seguridad de los procesos (PSER, por sus siglas en inglés) fue de 0.054, lo que creemos que resulta muy favorable en nuestro sector. Sin embargo, cualquier suceso imprevisto es demasiado, y en 2020, incidentes como un incendio y una explosión pequeños en nuestro sitio operativo de Cartagena (Colombia) y una quemadura grave de un operario en nuestro sitio operativo de Henry (Estados Unidos), que se produjo durante un cambio de filtro con material muy caliente, nos recuerdan la necesidad de intensificar nuestros programas de PSM y la formación para prevenir cualquier incidente futuro.

## Capacitación

Durante 2020, impartimos varios programas de formación en línea, incluidos tres cursos de certificación a los que asistieron casi 300 participantes, entre ellos Tecnología de Control de Procesos e Instrumentación, Fundamentos de la Investigación de Incidentes y Análisis de Peligros en los Procesos.

## Intercambio de conocimientos

Celebramos 18 reuniones en nuestros centros químicos para revisar los procedimientos de PSM, los incidentes y las lecciones aprendidas, y así ofrecer la oportunidad de participar y aprender unos de otros. Esto ha contribuido a mejorar la minuciosidad del análisis de la causa raíz en todo el grupo, así como a mejorar nuestra competencia colectiva en materia de seguridad de los procesos.

## Trabajo con materiales seguros

Mantenemos el cumplimiento de los principales estándares y buenas prácticas:

- **REACH:** Cumplimos los requisitos de Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH, por sus siglas en inglés) para todas las sustancias producidas o importadas en Europa en todas las operaciones pertinentes.
- **SAICM:** Apoyamos y nos adherimos al Enfoque Estratégico para la Gestión de Productos Químicos a Nivel Internacional (SAICM, por sus siglas en inglés) del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), que promueve el intercambio transparente de datos e información con un enfoque en el ciclo de vida.
- **Sustancias reguladas:** No utilizamos sustancias Extremadamente Preocupantes (SVHC, por sus siglas en inglés), tal y como se definen en la legislación REACH, o en la Restricción Europea de Sustancias Peligrosas, o sustancias de preocupación internacional (RoHS) en nuestros negocios Dura-Line, Koura y Vestolit.



# Medio Ambiente

**Orbia aspira a contribuir positivamente al desarrollo sustentable potenciando nuestros impactos ambientales positivos y minimizando o eliminando los negativos.**

Esta aspiración es fundamental para nuestro propósito de impulsar la vida alrededor del mundo, no solo hoy, sino también para las generaciones futuras. Nuestro enfoque de la mitigación del cambio climático, el alivio del estrés hídrico, el impulso de la circularidad, incluida la eliminación de los residuos en rellenos sanitarios, se traducen en acciones prácticas que están integradas en nuestro enfoque de innovación, fabricación, distribución y ciclo de vida, en todo lo que hacemos. Muchos de nuestros productos contribuyen positivamente al desarrollo sustentable, como nuestras soluciones de agricultura de precisión o de manejo de aguas pluviales (véase la sección sobre [Soluciones sostenibles](#)) y, en conjunto con nuestro portafolio de productos, aspiramos a operar en todo momento teniendo en cuenta el medio ambiente natural.

## Gestión medioambiental

Orbia opera conforme a una política medioambiental global y a nuestros Sistemas de Gestión Medioambiental, y en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos medioambientales aplicables. Buscamos certificaciones externas de calidad y medio ambiente para apoyar la mejora continua en todas nuestras operaciones mundiales.

**En 2020, el 59% (71 de 120) de los sitios elegibles estaban certificados según la norma ISO 14001 o normas externas equivalentes, y nos hemos comprometido a alcanzar el 100% de sitios certificados para 2025.**



En 2020, trabajamos con Enhesa, una organización que apoya el cumplimiento en materia de salud, seguridad y medio ambiente (HSE, por sus siglas en inglés) de extremo a extremo para las empresas globales.

Enhesa desarrollará un sistema para proporcionar información reglamentaria estandarizada y continuamente actualizada en todo el mundo a los 120 sitios operativos de producción de Orbia para actualizar los requisitos de cumplimiento aplicables a cada sitio. La estandarización de nuestros procesos de cumplimiento de HSE para todos los sitios operativos de producción de Orbia allanará el camino para mejorar la supervisión del cumplimiento y fortalecerá nuestras capacidades para cumplir con los requisitos de HSE en todos los lugares donde producimos.

Enhesa estandariza los procesos en 10 áreas de actividad clave:

- Gestión de emisiones al aire
- Manejo del agua
- Gestión de productos químicos
- Seguridad técnica y de los sitios operativos
- Medio ambiente general
- Manejo de los residuos
- Preparación para emergencias
- Salud ocupacional
- Gestión de la seguridad
- Gestión de materiales peligrosos (HAZ-MAT, por su abreviatura en inglés)

En general, en 2020, logramos una mejora significativa de los impactos ambientales absolutos, manteniendo al mismo tiempo los volúmenes globales de producción en todos nuestros sitios, la mayoría de las cuales continuaron en pleno funcionamiento durante la pandemia del COVID-19.

Impactos medioambientales en 2020 ✓

(en comparación con 2019)





## Clima

Seguimos fieles a nuestro compromiso de mitigar el cambio climático a través de nuestras operaciones y esperamos conseguir la aprobación de nuestros Objetivos Basados en la Ciencia en los próximos meses, ajustados a un escenario de 1.5° C. Con la ambición de lograr cero emisiones netas de carbono para 2050, y una reducción de las emisiones de GEI de Alcance 1+2 del 47% para 2030,<sup>8</sup> junto con un objetivo de reducción de emisiones de GEI de Alcance 3 por determinar, estamos planeando impulsar la descarbonización a través de nuestro negocio a un ritmo constante. Nuestras estrategias clave para lograrlo incluyen:

- Optimización de los procesos operativos para aumentar la eficiencia energética en producción y logística;
- Aprovechar la innovación para apoyar la producción baja en carbón;
- Aumentar el uso de energías renovables en nuestros sitios;
- Exploración de oportunidades de captura de carbono;
- Estudiar la combinación de energías en las operaciones de producción y convertirla a combustibles y gases con perfiles ambientales más favorables, por ejemplo, biocombustibles;
- Participar en operaciones de recuperación de materiales, por ejemplo, la recuperación de refrigerantes a través de nuestra marca Koura y el reciclaje de líneas de goteo al final de su vida útil por parte de Netafim;
- Aumentar nuestro uso de materias primas recicladas;
- Asociarse con proveedores y organizaciones industriales para impulsar las mejores prácticas en Orbia, y
- Formación continua de los empleados y participación en iniciativas de sustentabilidad.

8. En espera de ser presentado a la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia y su posterior aprobación.

9. El "Estándar de Reportes de Contabilidad Corporativa de la Cadena de Valor (Alcance 3)" es una publicación del Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus siglas en inglés) y del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sustentable (WBCSD, por sus siglas en inglés).

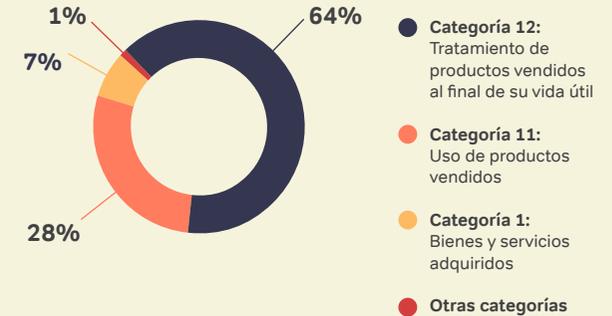
## Primer inventario de evaluación de Alcance 3 de Orbia

En 2020, completamos nuestra primera evaluación de emisiones de GEI de Alcance 3, basada en datos de 2019. En general, calculamos que nuestras emisiones de Alcance 3 son de unas 80 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, que abarcan todas las categorías pertinentes del "Estándar de Reportes de Contabilidad Corporativa de la Cadena de Valor (Alcance 3)" y de Elaboración de Informes.<sup>9</sup> Omitimos la categoría 10 (transformación de productos vendidos, que no podemos calcular), la categoría 13 (activos "downstream" arrendados, ya que Orbia no dispone de ellos) y la categoría 14 (franquicias, que no aplica a Orbia).

En todas las demás categorías, hemos realizado un análisis sumamente exhaustivo. En consonancia con nuestros continuos avances en este frente, esperamos perfeccionar y mejorar nuestros procesos de captura de datos y cálculos a medida que sigamos avanzando. Mientras tanto, nuestra primera evaluación muestra que la categoría de Alcance 3 más significativa para Orbia es la forma en que gestionamos el tratamiento de nuestros productos al final de su vida útil, seguida del uso de productos vendidos, y, en tercer lugar, bienes y servicios adquiridos y materias primas. Esto constituye una razón de peso para intensificar nuestro trabajo en estas áreas para reducir las emisiones de Alcance 3 a lo largo de nuestra cadena de valor. Esperamos presentar avances en los próximos años.

### Emisiones de GEI de Alcance 3

Evaluación global de Orbia, con datos de 2019



### Para más información:

Tras nuestra primera Evaluación Exhaustiva de Riesgos Climáticos, preparada de acuerdo con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés), hemos publicado también un informe para 2020 que abarca las 11 divulgaciones. El TCFD se ha convertido en un estándar prominente para las divulgaciones sobre el clima, con más de 1,000 partidarios oficiales en todo el mundo, incluido Orbia.



Consulte nuestros contenidos alineados con el TCFD en [Orbia.com](https://www.orbia.com)





## Iniciativas para el cambio climático en 2020

Durante 2020, como puede verse en nuestro desempeño en materia de energía y emisiones, seguimos cumpliendo nuestro compromiso de mejorar nuestro impacto climático. Las iniciativas incluyen:

- **Transición a electricidad renovable:** Logramos un aumento del 61% en la electricidad renovable, principalmente en nuestras plantas europeas, con lo que nuestro total de electricidad renovable comprada y generada alcanza el 5% del consumo total de electricidad. En 2020, completamos instalaciones solares en nuestras plantas de Dura-Line en Hyderabad (de azotea) y Neemrana (remotas) en la India. Además, ampliamos nuestra generación de electricidad renovable a partir de matrices solares instaladas en tres lugares (Cartagena, Colombia; Fresno, Estados Unidos, y Hardenberg, Países Bajos). Para 2021 están previstos varios proyectos nuevos de energías renovables.

# 21

Las plantas de Orbia incorporan electricidad renovable desde 2018.

- **Mejora de eficiencia energética de los procesos:** La planta de resina de Vestolit México en Altamira redujo el uso de energía y las consiguientes emisiones de GEI al sustituir el agua fría por agua de una torre de enfriamiento en los condensadores de reflujo. Este cambio permitió reducir el consumo de energía en un 24% y evitar unas 19,000 toneladas de CO<sub>2</sub>e al año.
- **Otras iniciativas de eficiencia:** Varios sitios han puesto en marcha iniciativas de ahorro de energía, como la sustitución de enfriadores por modelos de bajo consumo, sensores de movimiento y programas de recuperación de calor residual.

## Otras emisiones al aire

Seguimos abordando las emisiones de óxidos de azufre de acuerdo con nuestro objetivo de reducción del 60% para 2025. En 2020, alcanzamos una reducción del 30% con respecto a nuestra línea base de 2018, tras los esfuerzos realizados en Matamoros, México (Koura) para utilizar un catalizador de proceso más eficiente, y en Henry, Estados Unidos (Vestolit) al sustituir la caldera de carbón por una de gas natural durante algunos meses.

“Nuestra colaboración con Wavin comenzó en 2018 en su planta de producción de Hardenberg (Países Bajos). Tuvimos el privilegio de trabajar con un equipo sumamente profesional y motivado, tanto de la planta de producción de Wavin como del Grupo. Hasta ahora hemos podido contribuir a que Wavin utilice 1,500 MW de energía solar al año en los Países Bajos.”

**Frans van Schoor**  
CEO, SolarAccess



## Circularidad

**Nuestro compromiso para 2025 de enviar Cero Residuos a Rellenos Sanitarios<sup>10</sup> es un objetivo ambicioso, pero es tan solo un elemento de un enfoque más holístico para reducir el impacto del ciclo de vida de nuestros productos.**

Nuestros planes abordan la reducción de residuos al origen a través de los principios de diseño para la sustentabilidad, inclusión de contenido reciclado en nuestros productos, reciclabilidad de los componentes, programas de reciclaje y recuperación al final de la vida útil. Al abordar todas estas dimensiones del ciclo de vida de nuestros productos, impulsamos una economía circular y mejoramos el impacto medioambiental de nuestros productos en general. En 2020, avanzamos en varias iniciativas:

### Análisis del ciclo de vida

Netafim avanzó en el análisis inaugural del ciclo de vida de nuestros sistemas de riego en el cultivo del maíz. Comparamos nuestro sistema de riego por goteo con los sistemas más tradicionales de riego por inundación y aspersión en una plantación de maíz en Turquía.

**El análisis del ciclo de vida del maíz mostró que el goteo libera al menos un 52% menos de carbono equivalente que la inundación y un 38% menos que los sistemas de aspersión.**

Dentro de nuestro sistema de riego por goteo, el uso de fertilizantes contribuye en un 60-70% al impacto global del carbono en la fase de uso, mucho más que nuestros equipos de riego por goteo u otros procesos. Una ventaja del riego por goteo ha sido siempre su papel en la reducción del uso de fertilizantes, ya que las líneas de goteo ofrecen un uso controlado del fertilizante solo cuando es necesario. Sin embargo, nuestro análisis del ciclo de vida demuestra ahora la necesidad de enfocar aún más los esfuerzos en sistemas que minimicen el uso de fertilizantes y que, al mismo tiempo, conserven todos los beneficios del riego por goteo: mayor rendimiento, ahorro de agua y menos carbono.

### Uso de contenido reciclado

Tenemos en cuenta criterios medioambientales a la hora de seleccionar las materias primas y, por ejemplo, Wavin, Dura-Line y Netafim siguen apostando por un mayor uso de materias primas recicladas en la fabricación de líneas de goteo, tuberías y conductos.

**Wavin se propone aumentar el contenido reciclado en los tubos y materiales de construcción**



**Netafim se propone aumentar el contenido reciclado en las líneas de riego por goteo**



10. Orbia adopta una definición de Cero Residuos a Relleno Sanitario que consiste en la desviación del 90% de residuos (incluidos los peligrosos y no peligrosos).



### Programas de reciclaje

Tenemos una importante instalación de reciclaje en California para los clientes de nuestros sistemas de riego Netafim en la región. Incentivamos a los clientes para que devuelvan las líneas de goteo usadas, que reciclamos para fabricar nuevos productos. Tras recibir en 2019 una subvención de 2.01 millones de dólares del Departamento de Reciclaje y Recuperación de Recursos de California, en 2020 completamos una importante expansión de nuestra capacidad de reciclaje, alcanzando las 12,000 toneladas anuales. Netafim lleva a cabo operaciones de reciclaje similares en Israel y Australia y participa en un plan nacional de recuperación en Francia. En 2021, Netafim tiene previsto poner en marcha una nueva planta de reciclaje en México. Otras operaciones de Orbia mantienen programas de recuperación para el reciclaje; por ejemplo, el programa Reel Return de Dura-Line permite la devolución y el reciclaje de carretes metálicos portadores de conductos por parte de los clientes en EE.UU. En 2020, Dura-Line recogió más de 97,000 bobinas usadas de los clientes (42%), lo que permitió reciclar o repotenciar 19 millones de libras de carretes metálicos.

### Recuperación de refrigerantes

Nuestra planta de recuperación en Japón sigue incrementando los volúmenes de refrigerantes para ayudar a reducir el impacto del calentamiento global de refrigerantes de generaciones viejas. Desde 2018, hemos aumentado los volúmenes recuperados en un 70%, alcanzando 815 toneladas en 2020, lo que estimamos que evita alrededor de 1.5 millones de toneladas de emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente al año.

### Eliminación de residuos

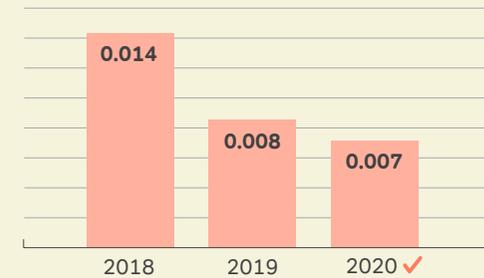
Todas nuestras plantas tienen la misión de reducir los residuos en sus orígenes y desviar los residuos inevitables de los rellenos sanitarios. En general, los residuos generados por tonelada se han ido reduciendo de forma constante, y nuestro volumen absoluto de residuos a relleno sanitario fue un 18% menor en 2020 que en 2018. No obstante, debemos seguir impulsando soluciones para la desviación de residuos en todas nuestras instalaciones.

En 2020, formamos un Grupo de Trabajo Global de Cero Residuos a Relleno Sanitario para ayudar a impulsar un progreso consistente hacia este objetivo a través de la estandarización de metodologías en todos nuestros grupos de negocio e intercambio de conocimientos. Varios sitios operativos mejoraron su rendimiento en materia de residuos al cambiar de proveedores de gestión de residuos a unos que ofrecen alternativas de reutilización, reciclaje y compostaje o al optimizar otros procesos de manipulación de residuos.

En 2020, las plantas de Orbia redujeron los residuos enviados a rellenos sanitarios en **12%**

#### Intensidad de residuos

Toneladas/tonelada



#### Residuos totales

Toneladas





# Agua

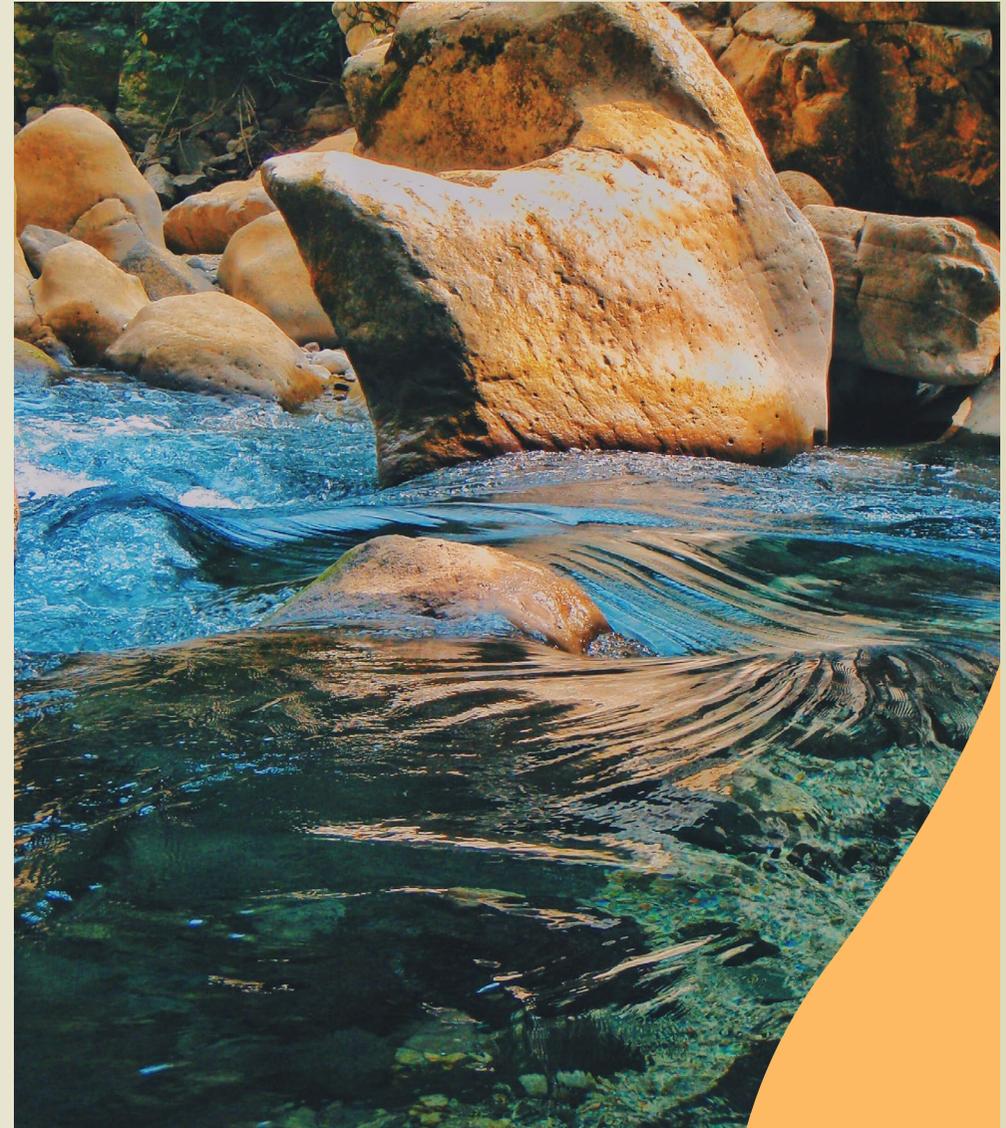
## Reconocemos la necesidad crítica de conservar el agua, particularmente en zonas con estrés hídrico.

Nuestras plantas de producción mantienen planes de eficiencia hídrica, y nuestras plantas de extrusión (Wavin, Dura-Line y Netafim) cuentan con sistemas de circuito cerrado que minimizan la extracción de agua. En 2020, mejoramos nuestro rendimiento hídrico tanto en términos absolutos como por tonelada.

Específicamente, monitoreamos el uso del agua en las zonas con estrés hídrico. Según nuestra evaluación actualizada para 2020 con la herramienta Aqueduct Version 3.0 del Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus siglas en inglés), 42 de nuestras plantas se encuentran en zonas de estrés hídrico alto o extremadamente alto, lo que representa 35% de nuestras instalaciones y 49% de nuestra extracción de agua total.

Grupo de negocio	Número de instalaciones en zonas con estrés hídrico	% del total de sitios* en áreas con estrés hídrico
Dura-Line	6	5%
Koura	5	4%
Netafim	13	11%
Vestolit/Alphagary	9	7.5%
Wavin	9	7.5%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>35%</b>

\*La tabla incluye solo plantas activas.





## En 2020, se inició un programa de evaluación de riesgos hídricos que abarca todo el espectro de riesgos de las cuencas hidrográficas (físicos, normativos y relacionados con la comunidad).

Completamos evaluaciones de las cinco plantas de resina de Vestolit en México y Colombia (que representan alrededor del 41% del consumo de Orbia y están ubicadas en zonas de estrés hídrico medio-alto a alto) y durante 2021, pretendemos utilizar estos resultados para establecer objetivos basados en el contexto del agua para cada uno de estos sitios. Mientras tanto, hemos avanzado en iniciativas de eficiencia hídrica:

### Reutilización de aguas residuales

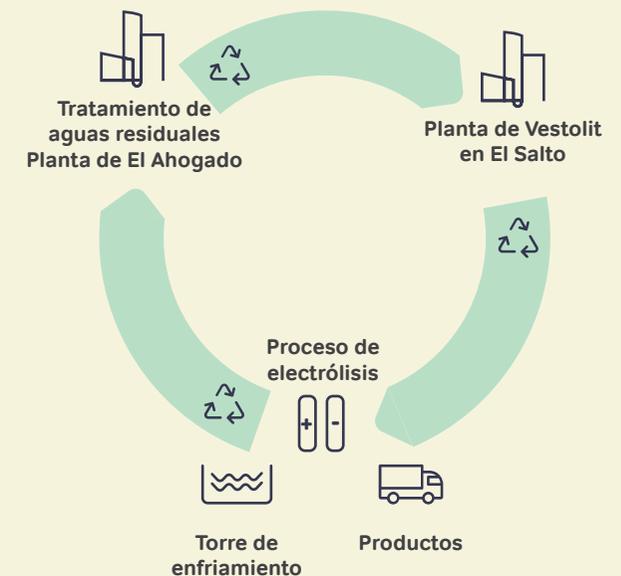
Nuestra planta de resina en Cartagena (Colombia), una zona con un estrés hídrico de medio a alto, se propuso reducir su impacto mediante la reutilización de las aguas residuales que normalmente se descargaban al mar. Hasta la fecha, la reutilización de esta agua no era posible debido a la alta conductividad, y con aproximadamente el 50% de las aguas procesadas descargadas, esto presentaba una oportunidad significativa. En 2020, establecimos un programa de reutilización de nuestras aguas residuales por dos empresas vecinas. Con una importante inversión en una nueva tubería para ambas plantas (2.7 km en total), y la obtención de todos los permisos gubernamentales necesarios, esperamos estar bombeando agua a estas fábricas vecinas a finales de 2021. Los beneficios son numerosos: se alivia el estrés hídrico local; las fábricas locales obtienen una fuente de agua sostenible para su producción y una población estimada de 7,000 habitantes se beneficia de la disponibilidad de agua para uso doméstico en lugar de industrial.

### Circularidad de aguas residuales

Nuestra planta de El Salto, cerca de Guadalajara, en México, una zona de estrés hídrico extremadamente alto, consume más de 1,200 m<sup>3</sup> de agua al día, principalmente para la producción de cloro. Nuestro objetivo era minimizar la extracción de valiosas aguas subterráneas. Para ello, nos asociamos con la planta municipal de tratamiento de aguas para obtener agua tratada y devolverla para su tratamiento tras su uso en nuestro proceso de producción.

Nuestra inversión supuso la construcción de 6 km de tuberías de agua entre las dos plantas, bombas adicionales y trabajos de ingeniería. Esperamos que nuestro ciclo de agua de circuito cerrado entre en pleno funcionamiento a finales de 2021, lo que aliviará considerablemente el estrés hídrico en la región.

### Iniciativa de circularidad de aguas residuales en El Salto





## Biodiversidad

**En nuestra operación de extracción de fluorita en San Luis Potosí (México), seguimos esforzándonos por proteger la biodiversidad, lo que incluye la restauración de los hábitats naturales, la reubicación de las especies, la reforestación y la compensación de los efectos adversos sobre la base de las conclusiones de los estudios de impacto medioambiental.**

Trabajamos en estrecha colaboración con la Comisión Nacional Forestal de México (CONAFOR) y proporcionamos fondos concurrentes para un programa de pagos por servicios ambientales, encaminado a la conservación de unas 2,000 hectáreas de la Sierra de Álvarez, donde el Ejido de Santa Catarina se beneficiará de esta asociación público-privada. Esto incluye el apoyo a una amplia gama de iniciativas, como las brechas cortafuego, la provisión de cámaras para el monitoreo de fauna silvestre y equipo de radio comunicación, para el control de incendios y el mantenimiento de las carreteras.





# Cadena de suministro

Nuestras prácticas de negocios responsables no empiezan ni se detienen a las puertas de nuestras fábricas; se aplican a toda nuestra cadena de valor y, en concreto, a través del involucramiento de nuestra red de suministro y de los más de 29,000 proveedores que apoyan nuestra actividad en todo el mundo mediante el suministro de materias primas, productos, equipos y servicios. Esperamos que nuestros proveedores actúen de acuerdo con los más altos estándares éticos y reconocemos su conocimiento y aceptación del [Código de Ética de Orbia](#).

En 2020 iniciamos en todo el Grupo un programa de evaluación, seguimiento y mejora medioambiental de los proveedores. Nuestro programa adopta el marco EcoVadis, que evalúa a los proveedores en materia de medio ambiente, trabajo, derechos humanos, ética y prácticas de abastecimiento sostenible.

**“Tenemos un propósito que nos apasiona. ¡Es estupendo trabajar con proveedores que comparten esa pasión!”**

**Peter Verkaarik**

Director Senior de Compras, Compras Corporativas, Wavin

## Involucramiento y evaluación de los proveedores

Esperamos que nuestro involucramiento con los proveedores en materia de desempeño ambiental y social:

- Minimizará y ayudará a mitigar los riesgos a lo largo de la cadena de suministro de Orbia;
- Permitirá la adopción de medidas para mejorar el impacto de nuestra cadena de suministro, por ejemplo, a través de la selección focalizada de proveedores y la gestión del desempeño;
- Aumentará la transparencia dentro de nuestra cadena de suministro, lo cual es de interés para los principales grupos de interés;
- Agregará valor a nuestros proveedores (y a las economías en las que operan), ya que pueden utilizar la plataforma de EcoVadis para apoyar su propio desarrollo de negocios y su crecimiento sostenible.

Nuestra implementación del programa adopta una alineación de riesgo, de alcance progresivo a tres años, comenzando con Wavin en Europa y Dura-Line en 2020, cubriendo proveedores que representan 80% de nuestro gasto total en estas operaciones de marca.

**“Estamos despertando la conciencia y las expectativas de nuestra base de suministro sobre las iniciativas de sustentabilidad de Dura-Line con el uso de EcoVadis.”**

**Edward Wysmierski**

Director de Compras Globales, Dura-Line

Comenzamos nuestro programa con capacitación a nuestro personal de compras; en 2020, 36 compradores completaron la capacitación de EcoVadis y otros continuarán en 2021 y posteriormente.

**En 2020, de los 300 proveedores invitados a participar, alrededor del 55% aceptó completar la evaluación de EcoVadis y el 45% restante aún está en proceso.**

Durante 2021, mientras seguimos expandiendo la adopción de nuestro programa de evaluación de proveedores a todo nuestro Grupo, revisaremos las medidas de mitigación de riesgos necesarias para abordar las brechas en el desempeño de los proveedores sobre la base de sus resultados iniciales de evaluación.

Nuestro objetivo es trabajar con los proveedores de forma colaborativa y solidaria para obtener los mejores resultados para los negocios de Orbia y para nuestros proveedores.



# Ayudando a las comunidades a prosperar

**En Orbia, cumplimos nuestro propósito a través de soluciones para la resiliencia que abordan los desafíos sociales y medioambientales más apremiantes del mundo.**

Al mismo tiempo, compartimos la responsabilidad de contribuir a mejorar la vida de las personas en las comunidades donde hacemos negocios. Nuestro enfoque se basa en ayudar a aliviar las necesidades críticas urgentes, contribuyendo al mismo tiempo a fortalecer las comunidades mediante la colaboración, la asociación y la búsqueda de un impacto social positivo a largo plazo.

## Participación e inversión en la comunidad durante el COVID-19

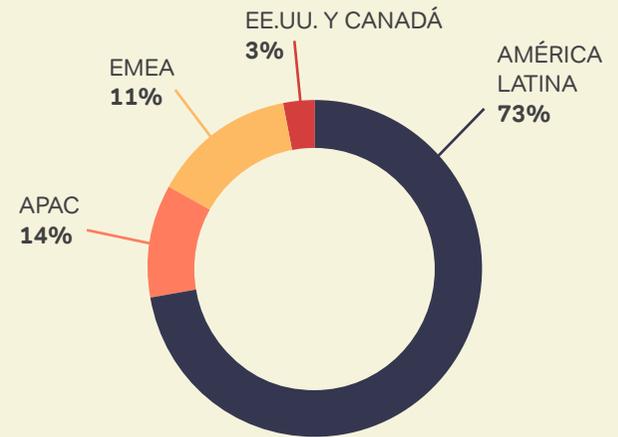
En 2020, ofrecimos apoyo asociándonos con organizaciones sanitarias o de ayuda humanitaria para prestar ayuda allí donde nuestros recursos y experiencia pudieran generar un impacto óptimo. Nuestra respuesta ante la pandemia de COVID-19 incluyó la asociación con organizaciones como UNICEF, CARE y Médicos sin Fronteras, así como con las autoridades de salud nacionales y locales. Proporcionamos ayuda financiera y donaciones en especie para ofrecer soluciones inmediatas como alimentos, medicamentos, kits de higiene y caretas protectoras, así como soluciones más permanentes como estaciones de lavado de manos, infraestructura renovada para el acceso al agua y la construcción de pequeños hospitales. El año 2020 también fue testigo de un ejemplo de solidaridad entre los colegas de Orbia.

Los empleados de todo el mundo contribuyeron a lograr la mayor campaña de donaciones de empleados en la historia de Orbia, apoyando a sus compañeros más vulnerables y a las comunidades más afectadas por la pandemia en América Latina. Esta donación fue igualada dólar por dólar por Orbia para alcanzar una contribución total de \$298,368. Véase la sección [Respuesta al COVID-19](#) para conocer lo más destacado en este tema.

Además, el espíritu de servicio de los empleados de Orbia en todo el mundo se reflejó en numerosas iniciativas para estar cerca de las comunidades manteniendo la distancia física en más de 3,000 horas de voluntariado en 2020. Esto incluyó sesiones de formación en línea para plomeros, llamadas telefónicas semanales a personas mayores, ayuda con las tareas escolares para niños en edad escolar, entrega de alimentos y suministros médicos y más.

### Inversión comunitaria por región (2020)

(2020)



### Inversión comunitaria en 2020

Donaciones monetarias

**\$873,162** (34%) ✓

Donaciones en especie

**\$1,522,070** (60%) ✓

Horas de voluntariado de los empleados:

**más de 3,100 horas** ✓

Deducciones voluntarias de nómina de los empleados

**\$149,184** (6%)

**26 países**

con programas comunitarios activos

Impacto estimado:

**más de 408,000 personas**

en nuestras comunidades





## Los detalles de nuestro apoyo a las comunidades en 2020 incluyeron:

### Expandiendo el acceso al lavado de manos



Apoyamos la respuesta global de UNICEF a la pandemia del COVID-19 para ampliar los esfuerzos para mantener a los niños y sus familias a salvo de la infección. Nuestra donación de \$450,000 y

\$55,000 en suministros esenciales, incluidos depósitos y tuberías de agua fabricados por Orbia, ayudaron a atender las necesidades urgentes de casi 300,000 personas en escuelas, centros de salud, guarderías y otros lugares públicos. Esto se logró mediante la instalación de estaciones de lavado de manos en Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, India, México, Perú y Sudáfrica.

### Unidades de Salud con materiales reciclados en Colombia



Durante la pandemia del COVID-19, Vestolit y sus empresas colaboradoras pusieron en marcha el concepto Tambo (una construcción modular de PVC reciclado de bajo coste y mantenimiento,

con un sistema de recolección de aguas pluviales) para diseñar centros ambulatorios y hospitalarios que satisfagan las necesidades de atención médica intermedia e intensiva de los pacientes con COVID-19. Las unidades de salud de Tambo se fabrican en menos de cuatro días y se ensamblan donde se necesitan en tan solo dos días.



**Nuestro apoyo a la campaña de UNICEF permitió que casi 300,000 personas se beneficiaran de instalaciones de higiene a través de:**

**2,753**  
lavamanos públicos

**2,753**  
lavamanos domésticos

**2**  
redes hídricas comunitarias reparadas

**3**  
sistemas hidráulicos de centros de salud reparados



Durante el año 2020, el centro médico de la Dirección Distrital de Salud de Cartagena fue dotado de una estructura de módulos de PVC, que permite atender a más de 30 pacientes simultáneamente.



## Cuidando con CARE



En Europa y América Latina, trabajamos estrechamente con la organización CARE y Médicos sin Fronteras para distribuir más de 130,000 caretas que fabricamos y donamos para apoyar a las comunidades de estas regiones.



“CARE agradece a Orbia por el ingenio y la acción oportuna durante la pandemia para abordar una necesidad urgente y crítica al cambiar a la fabricación de protectores faciales. Gracias a la generosidad y colaboración de Orbia, CARE pudo distribuir 32,000 protectores faciales (12,000 en Perú y 20,000 en Ecuador) a grupos vulnerables expuestos a un alto riesgo de contagio por el tipo de trabajo que realizan o el lugar donde viven. Recibir protectores faciales permitió a las personas, como los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los vendedores del mercado, continuar trabajando de manera más segura, de modo que no tuvieran que renunciar a los ingresos familiares críticos para proteger su salud. El acceso a los protectores faciales también ayudó a las poblaciones de alto riesgo, como los ancianos y las personas que viven con enfermedades catastróficas, a realizar actividades esenciales en condiciones más seguras; por ejemplo, ir a centros médicos o comprar comida.”

**Alexandra Moncada**  
Directora de País, CARE Ecuador

## Innovación para la detección temprana del COVID-19



En los primeros días de la pandemia, Netafim se asoció con la empresa israelí NanoScent Labs para desarrollar y fabricar un kit de detección del coronavirus que utiliza sensores de olor combinados con un sistema de Machine Learning. Netafim complementa la tecnología de NanoScent con componentes de producción para el kit de detección que ofrece una solución de bajo coste para detectar el COVID-19 en menos de 30 segundos. Tras el éxito de las pruebas del innovador kit de detección de COVID-19 en ensayos con pacientes en un importante hospital israelí, y con más de un millón de pruebas realizadas a principios de 2020, el kit está demostrando ser una solución eficaz para una detección masiva rápida que puede ayudar a mantener a las personas a salvo del coronavirus. Vea un vídeo sobre el kit de detección de COVID-19 [aquí](#).



## Inversión comunitaria de diversos tipos

Más allá de nuestra respuesta específica al COVID-19, seguimos apoyando varios programas comunitarios, muchos de los cuales han formado parte de nuestros esfuerzos de contribución local durante años.

### Impulsando la seguridad hídrica en América Latina



En 2020, Orbia continuó apoyando a Agua Capital, el Fondo de Agua de la Ciudad de México, a través de su junta directiva presidida por Juan Pablo del Valle, con el objetivo de garantizar la seguridad hídrica

en la región. Durante el año, y con el apoyo de aliados clave, el Fondo de Agua:

- Instaló estaciones de lavado de manos y se suministró agua en zonas estratégicas de la Ciudad de México para ayudar a enfrentar la pandemia del COVID-19, beneficiando a 775 personas al día;
- Instaló estaciones de captación de agua de lluvia e instalaciones para el lavado de manos en las escuelas, beneficiando a 850 estudiantes;
- Completó las primeras fases del proyecto Distrito Hídrico en Ciudad de México, que fue seleccionado para participar en la Semana Mundial del Agua, y;
- Desarrolló la primera fase de un análisis hidrogeológico de zonas de infiltración y recarga de acuíferos en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y la Alianza Latinoamericana de Fondos de Agua.

Desde 2012, Orbia se ha asociado con la Alianza Latinoamericana de Fondos de Agua, aportando financiación, recursos y experiencia, lo que supone una inversión de más de 469,000 dólares hasta la fecha.

## Programas de agua, saneamiento e higiene (WASH)



Dada nuestra experiencia y enfoque en la mejora de la conservación del agua y la infraestructura de saneamiento a través de nuestras diferentes marcas, aprovechamos nuestra experiencia a través de una contribución a las iniciativas WASH:



- Mantenemos nuestro Programa de Plomeros Profesionales Pavco Wavin en Colombia que, desde 2009, certifica a los profesionales de la plomería, tras un programa de educación de 60 horas en todas las habilidades técnicas. Hasta la fecha, más de 7,000 plomeros han obtenido la certificación en 13 ciudades diferentes de todo el país. En 2020, el programa recibió el [Premio Xposable-Colsubsidio](#), en reconocimiento a la contribución del programa Pavco Wavin a la elevación del nivel de la plomería profesional en el país. Vea el vídeo de nuestro premio (en español) [aquí](#).
- En Perú, Pavco Wavin adoptó otra iniciativa, para apoyar el acceso al agua potable de 90 familias en una zona rural de la provincia de Cajamarca en Perú. Debido a la deficiente infraestructura, los residentes tenían un suministro limitado de agua potable. Pavco Wavin se unió al Gobierno de la Municipalidad de Cajamarca, a la ONG Agualimpia y al Banco Internacional de Desarrollo para apoyar la creación de un nuevo sistema de agua y formar a la fuerza laboral local en materia de manejo del agua y saneamiento.
- El agua es un recurso fundamental para la agricultura y nuestra experiencia en riego por goteo a través de Netafim lleva años ayudando a agricultores de todo el mundo a mejorar su rendimiento y sus medios de vida. En 2020, a pesar de los desafíos de COVID-19, Netafim mantuvo su iniciativa de Huertos Nutricionales, con la donación de sistemas de riego y la formación de huertos en las comunidades locales. Se plantaron 30 nuevos huertos y muros verdes en Turquía, Israel, Brasil y México, que proporcionaron productos frescos para alimentar a 200 familias. Se impartió formación en jardinería productiva a 5,000 niños.



## Ciudades y viviendas resilientes



En Orbia, creemos que todo el mundo debería poder vivir con dignidad en un lugar al que pueda llamar hogar. En 2020, continuamos nuestros esfuerzos para que esto sea una realidad para un gran número de personas.

- Mantuvimos nuestra alianza con Moradigna, una empresa social de propiedad familiar cuya misión es transformar la vida de las favelas de São Paulo (Brasil) mediante la oferta de un paquete de renovación con todo incluido que cumple con los estándares de vida decente y las normas de construcción y saneamiento. En 2020, se celebraron dos sesiones de formación (incluida una específica para mujeres) para los plomeros e instaladores de Moradigna, con la ayuda de los empleados de Wavin. En total, en 2020, Moradigna renovó 143 viviendas en comunidades de bajo nivel socioeconómico en São Paulo, lo que benefició a 576 personas, y elevó el número total de beneficiarios hasta la fecha a más de 2,500 personas.
- En noviembre de 2020, el huracán Iota impactó fuertemente en Cartagena, Colombia, dejando a innumerables familias de bajos ingresos afectadas y sin hogar. En respuesta a esta situación, Vestolit, con su planta de producción en Cartagena, se involucró con sus socios Pavco Wavin, Azembla, la Fundación TRASO y el Grupo Spradling para formar la Alianza TAMBO, y proporcionar ayuda de emergencia. La Alianza TAMBO entregó tres viviendas de PVC a familias locales.

## Atrayendo a los jóvenes a las STEM



Orbia ha sido durante mucho tiempo un promotor de la educación científica, tecnológica, de ingeniería y matemática (STEM), ya que cree que el fomento de las habilidades en STEM, especialmente en los jóvenes, es esencial para lograr nuestro propósito y promover sociedades más equitativas.

En particular, aspiramos a atraer a más mujeres jóvenes a las profesiones técnicas y ayudar a abrirles oportunidades de progreso. En 2020, nos sentimos orgullosos de conceder la beca anual Koura Alasdair Sinclair, nombrada en honor de un ingeniero senior de Koura en el Reino Unido, a la estudiante Melissa Pace, que estudia Ingeniería Mecánica en la Universidad de Manchester. Melissa recibió una beca con valor de 2,250 libras esterlinas por año académico y la posibilidad de realizar unas prácticas en la planta de Koura en Cheshire para adquirir experiencia práctica. Conozca a Melissa en [este video](#). En Alemania, el equipo de Vestolit en Marl se unió para organizar la ronda regional del concurso anual de investigación juvenil ([Jugend Forscht](#)) que ayuda a capacitar a la próxima generación de innovadores STEM para explorar ideas y proyectos que cambiarán el mundo. Nuestro equipo de Vestolit trabajó con más de 100 jóvenes innovadores que presentaron más de 50 proyectos STEM, creando tanto un grupo de líderes técnicos como una serie de ideas que probablemente mejorarán la calidad de vida de muchas personas.

## Árboles para la descarbonización



Netafim, cuyo núcleo está profundamente arraigado en la agricultura, promueve la plantación de árboles de diversas maneras y ha impulsado un programa de plantación de árboles en zonas marginales de las ciudades, para mejorar la calidad de vida urbana y ayudar a mitigar el cambio climático. Netafim se involucró con más de 80 municipios de Israel y plantó casi 2,000 árboles para finales de 2020.