



04



► COMPARTIMOS VALOR SOCIAL

[102-7, 201-1]

EN 2020, FORTALECIMOS NUESTRA CONVICCIÓN POR GENERAR VALOR SOCIAL Y CONTRIBUIR A LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS. PARA ELLO, IMPLEMENTAMOS ESTRATEGIAS PARA ATENDER LOS TEMAS MÁS APREMIANTES PARA NUESTROS COLABORADORES, PROVEEDORES, CLIENTES Y COMUNIDADES, PRIORIZANDO EN TODO MOMENTO LA SALUD.



▶ NUESTRO TALENTO

[102-7, 102-8, 103-1, 103-2]

NUESTRO MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO Y CULTURA TIENE COMO OBJETIVO ATRAER, DESARROLLAR Y RETENER AL MEJOR TALENTO.



▶ MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO Y CULTURA



ATRACCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

- ▶ Utilizar herramientas innovadoras que nos permitan atraer al mejor talento.
- ▶ Brindar opciones de capacitación especializada que apoyen el desarrollo de competencias personales.
- ▶ Generar programas de desarrollo que fomenten las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

- ▶ Ofrecer una compensación competitiva por arriba de la media del mercado.
- ▶ Contar con beneficios que aseguren la salud y bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.

CLIMA LABORAL

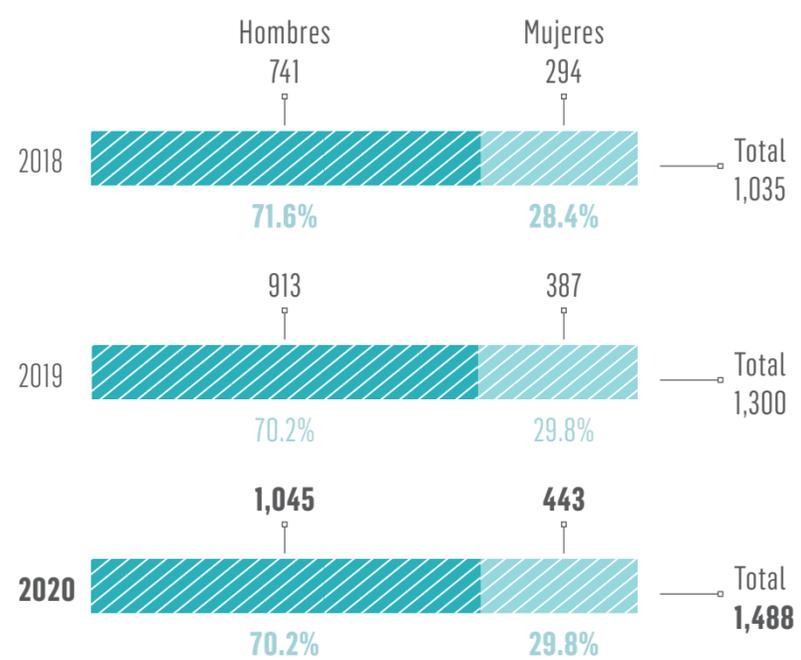
- ▶ Diseñar actividades que fomenten la integración, comunicación, confianza y compañerismo entre los colaboradores.



▶ NUESTRO TALENTO

Nuestros colaboradores son la base del éxito que hemos tenido como empresa. Procuramos retribuir su compromiso y esfuerzo al brindar las mejores herramientas para su desarrollo integral y garantizarles espacios de trabajo seguros y óptimos.

NUESTROS COLABORADORES





▶ ATRACCIÓN, RETENCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

[103-2, 401-1, 404-1, 404-2]

Para atraer al mejor talento combinamos las más modernas tecnologías con los mecanismos tradicionales de reclutamiento, con lo que hemos logrado incrementar las posibilidades de encontrar y evaluar a los mejores candidatos y reducir nuestros tiempos de respuesta en los procesos de contratación.

Desde 2019 empleamos una nueva herramienta de reclutamiento virtual y gestión de las contrataciones, a través de la cual realizamos entrevistas pregrabadas de manera remota como primer filtro en el proceso. Durante 2020, en respuesta a las necesidades de trabajo remoto impuestas por la contingencia sanitaria, todas las áreas de la empresa utilizaron esta herramienta para el proceso completo de contratación. A partir de abril, todas las vacantes se reclutaron por medio de este sistema, sin que hubiera retrasos ni afectaciones en la contratación de nuevo talento.

Nuestro compromiso con ofrecer igualdad de oportunidades se basa en una cultura que busca la paridad de género desde el proceso de contratación. Valoramos la diversidad, por lo que garantizamos un proceso de reclutamiento transparente, igualitario y libre de toda discriminación.



Termoeléctrica de Mexicali

NUESTRO COMPROMISO CON OFRECER IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SE BASA EN UNA CULTURA QUE BUSCA LA PARIDAD DE GÉNERO DESDE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.



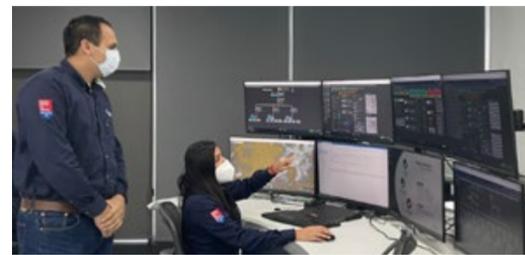


Para impulsar el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores, ofrecemos distintos programas de capacitación y desarrollo enfocados a mejorar habilidades técnicas e interpersonales.

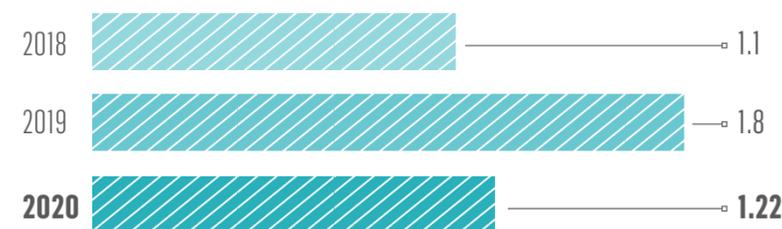
En 2018, comenzamos a migrar nuestros cursos y capacitaciones a formato virtual. Esto sentó un fuerte cimiento para adaptarnos de manera rápida y eficaz a la modalidad de trabajo remoto para todos nuestros colaboradores durante la pandemia. Cumplimos con nuestros objetivos de formación, con cifras históricas en el alcance de la capacitación.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR GÉNERO

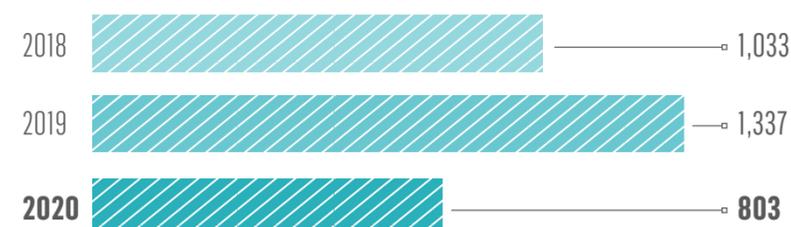
	Hombres	Mujeres
2018	763	298
2019	927	388
2020	1,077	451



INVERSIÓN TOTAL EN CAPACITACIONES (USDS MILLONES)



INVERSIÓN PROMEDIO EN CAPACITACIONES POR COLABORADOR (USDS)

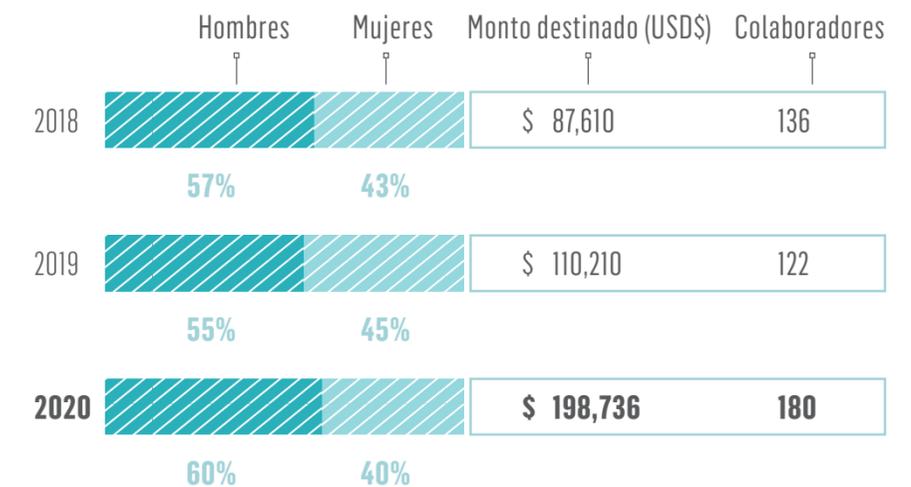


Como parte de nuestra estrategia de desarrollo de talento, anualmente realizamos un diagnóstico de detección de necesidades de capacitación por medio de encuestas aplicadas en todas nuestras unidades de negocio. Este análisis nos sirve para identificar los requerimientos estratégicos en materia de capacitación de cada área y con esto diseñar los planes individuales y programas de entrenamiento de nuestros colaboradores.

Para valorar la efectividad de nuestros programas de entrenamiento realizamos una evaluación mediante la cual medimos los resultados de nuestros programas, les damos seguimiento e implementamos las mejoras necesarias.

Además de capacitaciones generales e individuales, ofrecemos apoyos económicos anuales a todos nuestros colaboradores para cubrir gastos educativos de desarrollo profesional que permitan potenciar y enriquecer sus habilidades y capacidades. Estos apoyos pueden emplearse para solventar los gastos de cursos, diplomados, estudios de bachillerato y universitarios, maestrías y posgrados. El monto máximo que otorgamos cubre hasta un 75% del costo del curso o un límite anual de USD\$1,800 para cursos y diplomados, USD\$2,500 para planes universitarios y USD\$5,000 para maestrías y posgrados.

PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL





▶ PROGRAMA DE FORMACIÓN DE OPERADORES IENOVA

Nuestro Programa de Formación de Operadores IEnova (PROFOI) tiene como objetivo potenciar la formación de talento e integrar a jóvenes al sector de energía, mismo que es cada vez más atractivo, dinámico y competitivo. Invitamos a mujeres y hombres recién egresados de carreras de Ingeniería Química, Mecánica, Eléctrica, Electromecánica, Industrial, Instrumentación y Control, o cualquier carrera afín a participar en un programa intensivo de formación técnica de tres meses. Ofrecemos compensaciones económicas y cubrimos los gastos de hospedaje, alimentos, transporte y material para los jóvenes inscritos.

Al introducir a los candidatos a nuestro modelo empresarial, esperamos fomentar en ellos el deseo de pertenecer y colaborar en nuestro entorno. De esta manera les brindamos una muy buena oportunidad profesional y, al mismo tiempo, nos aseguramos de atraer a los mejores y más indicados talentos. Esto contribuye a nuestro objetivo de fortalecer las relaciones comunitarias ya que también reclutamos a candidatos del programa en las comunidades donde operamos.

Debido a las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19, en 2020 no ofrecimos este programa, que retomaremos cuando la contingencia sanitaria nos permita volver a la modalidad presencial.

RESULTADOS DE PROFOI DESDE 2014

- ▶ **238**
candidatos
- ▶ **220**
graduados
- ▶ **600**
horas de formación por programa
- ▶ **145**
egresados contratados por IEnova
- ▶ **USD\$3.5 M**
millones de inversión

ESTA INICIATIVA TIENE COMO OBJETIVO POTENCIAR LA FORMACIÓN DE TALENTO E INTEGRAR A JÓVENES AL SECTOR DE ENERGÍA, MISMO QUE ES CADA VEZ MÁS ATRACTIVO, DINÁMICO Y COMPETITIVO.

▶ PROGRAMA DE LIDERAZGO EN TIEMPOS DE RETO

En línea con nuestro compromiso de fomentar oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, en 2020 desarrollamos el Programa de Liderazgo en Tiempos de Reto. Se impartieron sesiones virtuales dirigidas a directores, gerentes, jefes y supervisores, en las que se abordaron los desafíos que se presentan en la gestión de equipos de manera remota. Durante estos talleres se brindaron herramientas para formar líderes que promuevan la productividad de forma empática y responsable, así como del cuidado del impacto psicosocial de las personas a su cargo.



▶ PRESTACIONES Y BENEFICIOS

[201-3, 401-2, 401-3, 403-6, 404-3]

Tener la capacidad de atraer al mejor talento es tan importante como mantenerlo y reconocerlo. Las prestaciones y beneficios competitivos que ofrecemos juegan un papel muy importante en nuestra labor de atracción y retención de talento ya que nos sitúa como una compañía de excelencia y alto nivel en México.

Ofrecemos un plan de compensaciones generales superior a lo que indican la ley y el mercado. Si bien éstas varían dependiendo de cada puesto, en el más amplio de los casos incluye las siguientes prestaciones:

- ▶ 30 días de aguinaldo
- ▶ Prima vacacional
- ▶ Vales de despensa
- ▶ Fondo de ahorro
- ▶ Seguro de vida
- ▶ Gastos funerarios para el colaborador y sus familiares directos
- ▶ Seguro de gastos médicos mayores para el colaborador y sus familiares directos
- ▶ Plan de gastos menores
- ▶ Plan de retiro SEFORE por jubilación, fallecimiento e invalidez total y permanente
- ▶ Plan de incentivos a corto plazo (bono de desempeño)
- ▶ Bono de largo plazo
- ▶ Plan de asignación de vehículo para vicepresidentes y directores
- ▶ Plan de revisiones médicas preventivas para vicepresidentes y directores
- ▶ Becas para estudio y desarrollo profesional
- ▶ Bono de pago competitivo
- ▶ Plan de reconocimiento por alto potencial
- ▶ Días de vacaciones por encima de lo que marca la ley
- ▶ Pago complementario a la incapacidad del IMSS
- ▶ Días de permiso con goce para padres, adicionales a la incapacidad por paternidad



Adicional al periodo de incapacidad por maternidad que garantiza la Ley Federal del Trabajo, ofrecemos un esquema de trabajo remoto en casa por un periodo de hasta diez semanas y otras cuatro semanas durante las cuales nuestras colaboradoras pueden trabajar medio tiempo gozando de su salario completo. Las colaboradoras cuyas funciones no permiten el trabajo a distancia, pueden acumular las 14 semanas de este beneficio

con un esquema de trabajo de medio tiempo. Para casos en que el hijo recién nacido requiera de algún cuidado especial, la madre puede solicitar un permiso adicional de entre uno y tres meses, sin goce de sueldo. Este beneficio también aplica en caso de adopción y para parejas del mismo sexo cuando nuestro colaborador o colaboradora es quien asume el rol del cuidado del infante.

Comprendemos que las necesidades individuales son muy distintas y específicas para cada uno de nuestros colaboradores. Por lo tanto, implementamos mecanismos de comunicación, evaluación y retroalimentación que nos permiten desarrollar planes de prestaciones específicos y adecuados a la medida y necesidades de cada colaborador.

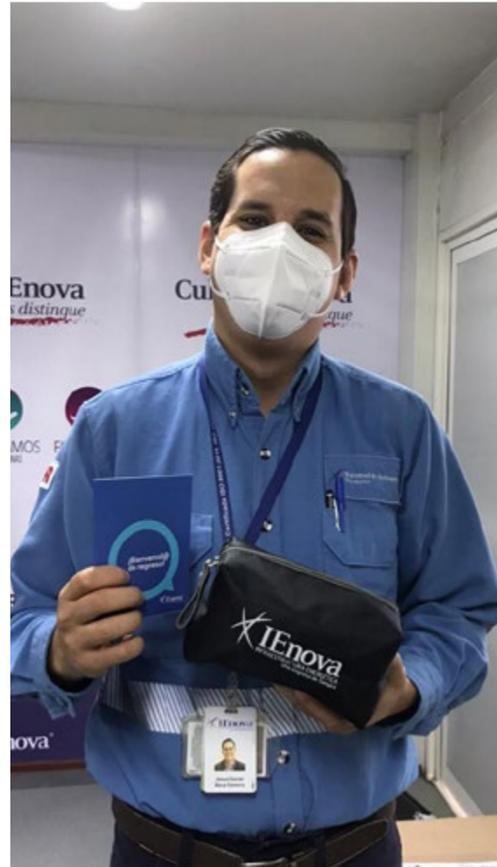
Desde 2018 el programa biEnestar otorga la facultad para que cada colaborador determine prestaciones adicionales con base en sus necesidades específicas. De esta manera, se estructura un plan de prestaciones individual que ofrece un amplio abanico de opciones, entre las que se encuentran:

- ▶ Seguro de vida adicional (hasta 24 meses de salario)
- ▶ Seguro de gastos médicos mayores con cobertura según la necesidad y etapa de vida del colaborador (plan plus, oro, platino)
- ▶ Plan dental (opción de contratación con tres aseguradoras diferentes)
- ▶ Seguro de vida del cónyuge
- ▶ Seguro de mascotas
- ▶ Plan de consultas médicas
- ▶ Plan educativo
- ▶ Gastos funerarios
- ▶ Contratación de seguro de auto y casa habitación a precios preferenciales
- ▶ Indemnización por diagnóstico de enfermedades graves
- ▶ Indemnización por diagnóstico de cáncer

ADICIONAL AL PERIODO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD QUE GARANTIZA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OFRECEMOS UN ESQUEMA DE TRABAJO REMOTO EN CASA POR UN PERIODO DE HASTA 14 SEMANAS.

▶ APOYOS A NUESTROS COLABORADORES POR COVID-19

PARA APOYAR A NUESTROS COLABORADORES ANTE LA NECESIDAD DE TRABAJAR DE FORMA REMOTA COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA DE COVID-19, EN IENOVA OFRECIMOS DIVERSOS PROGRAMAS Y BENEFICIOS, ADEMÁS DE UN PLAN DE VACACIONES FLEXIBLE.



Otorgamos un apoyo económico a todos nuestros colaboradores para cubrir gastos de equipo de oficina en casa, para contribuir a que pudieran trabajar con mayor comodidad y de manera eficiente. 1,411 de nuestros colaboradores disfrutaron de este beneficio, que significó una inversión de más de USD\$350,000.

También como resultado de la contingencia sanitaria y con el fin de apoyar económicamente a los padres de familia, reformamos el programa de Gastos Menores, con lo que se amplió el monto anual de cobertura y se cubrió el costo de adquisición de útiles escolares para los hijos menores de 25 años.

Además de cumplir con la normatividad respecto a la identificación de riesgos psicosociales en el trabajo, desarrollamos un programa de apoyo psicológico y canales de comunicación abiertos para todos nuestros colaboradores.

Implementamos, para los colaboradores que mantuvieron labores presenciales, un método de pulseras sociales que facilitan conocer la situación emocional y de protección que cada

uno vive específicamente. Según el color de la pulsera, se puede identificar el grado de distanciamiento social que cada colaborador está observando. Este método forma parte del plan de regreso a las oficinas y estará disponible para todos los colaboradores.

Este año, desarrollamos e implementamos diversos programas que han servido de apoyo a la salud emocional de nuestros colaboradores durante la pandemia.





▶ APOYOS A NUESTROS COLABORADORES POR COVID-19

Programa Espíritu IEnova: diseñado para fomentar el bienestar de los colaboradores durante la contingencia por COVID-19. Este programa está integrado por tres categorías fundamentales:

TU SALUD

▶ Conferencias enfocadas en promover la salud y seguridad de los colaboradores y sus familias. Se ofrecieron 28 conferencias con un promedio de asistencia de 150 colaboradores.

TU CRECIMIENTO

▶ Conferencias enfocadas en salud emocional y crecimiento personal de los colaboradores y sus familias. Se ofrecieron 27 conferencias con un promedio de asistencia de 200 colaboradores.

TU VIDA SOCIAL

▶ Eventos para realizar actividades fuera del ámbito laboral y continuar con la convivencia de los colaboradores y sus familias dentro de la seguridad de su casa. Se organizaron 22 eventos.

LAS CONFERENCIAS Y SESIONES DEL PROGRAMA ESPÍRITU ABORDARON TEMAS COMO:

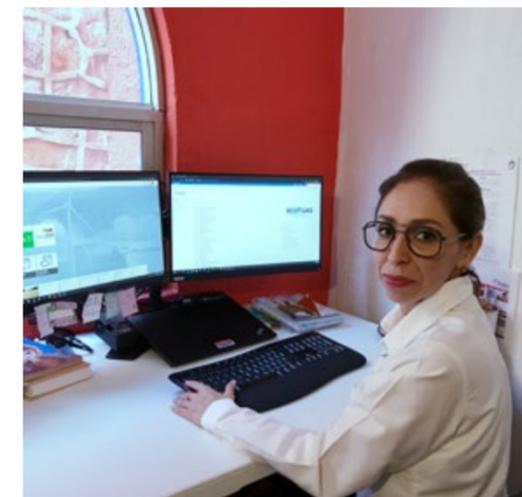
- ▶ Recomendaciones para enfrentar la contingencia de COVID-19
- ▶ Gestión emocional frente a la crisis
- ▶ La importancia de la alimentación en tiempos de COVID-19
- ▶ ¿Sabes usar la inteligencia emocional?
- ▶ Retorno a la oficina
- ▶ Estrés, el enemigo silencioso
- ▶ Ergonomía

Programa de Atención a Empleados (PAE): línea de ayuda psicológica que es atendida por expertos en el manejo de crisis y estrés, abierta para todos los colaboradores y sus familias.

IEnova JAM: red social interna que permite a todos los colaboradores tener interacciones que promueven una comunicación más eficiente. Al menos 85% de los colaboradores utilizaron esta red durante la pandemia.

Plataformas virtuales Babilukos / Creahana: programas contratados para las familias de nuestros colaboradores, en el que se ofrecen plataformas virtuales con actividades de aprendizaje y esparcimiento para niños y adolescentes durante el periodo vacacional. Se realizó una inversión de USD\$8,422 en estos programas en los que participaron 388 colaboradores y sus familias.

NUESTROS PROGRAMAS DE APOYO A LA SALUD EMOCIONAL INCLUYERON MÁS DE 100 CURSOS, ACTIVIDADES Y CONFERENCIAS CON UNA INVERSIÓN DE USD\$610,000.





► HISTORIA DE ÉXITO: APOYANDO A NUESTROS COLABORADORES

Ella es: **Martha Serrano**

Nuestra colaboradora Martha Serrano, es un ejemplo de cómo convertir las adversidades en oportunidades.

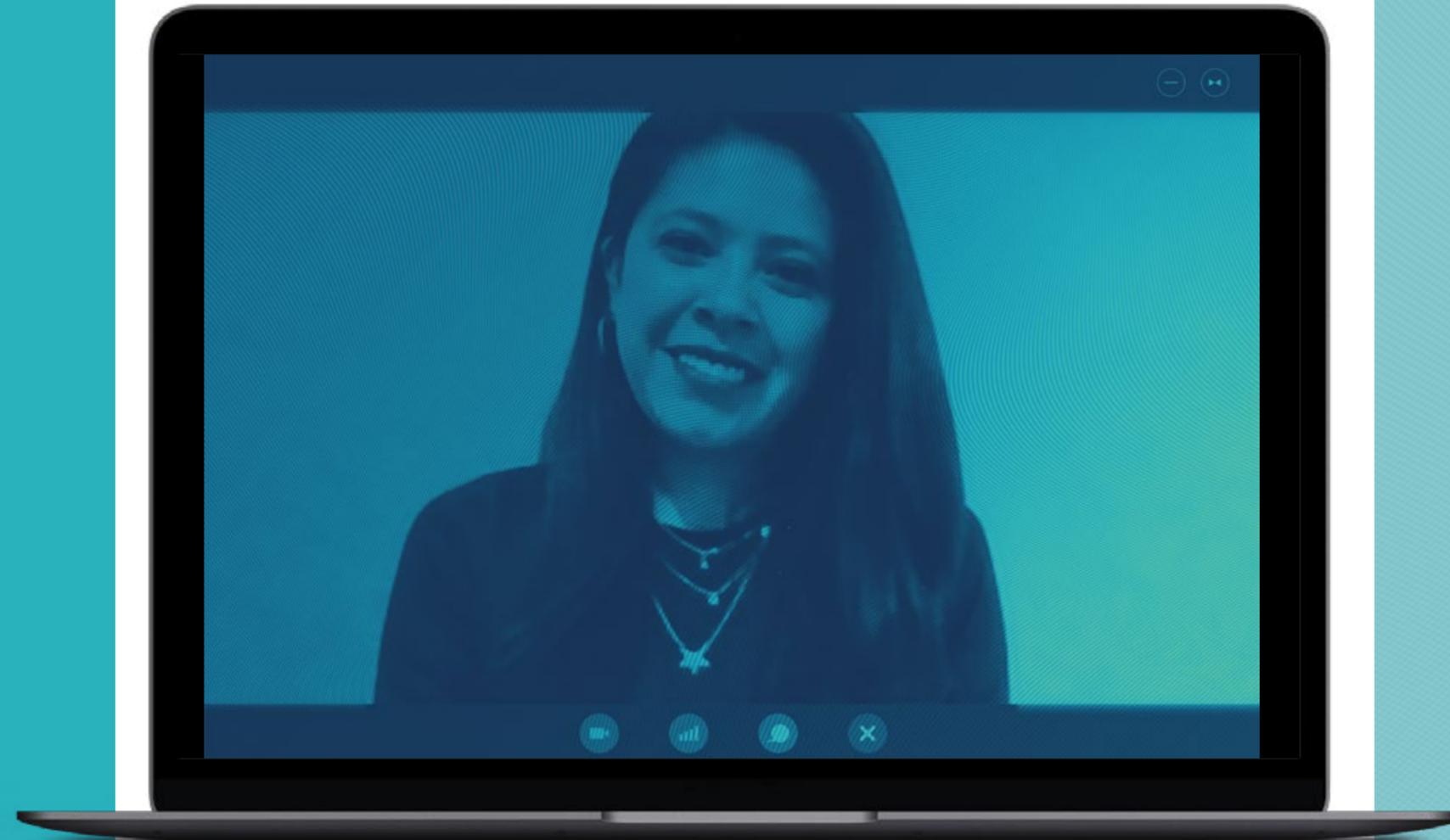
A partir del inicio de la pandemia, Martha, como tantas otras mujeres, enfrentó varios retos en el proceso de adaptar su vida y la de su hija a las restricciones impuestas para proteger la salud.

En todo el proceso, Martha contó con los apoyos que IEnova ofreció para todos los colaboradores. Ante la posible inestabilidad económica, no solo mantuvimos empleos y salarios, sino que cubrimos gastos de oficina en casa con opciones de compra de escritorio, sillas y diferentes accesorios, así como la asignación de equipo de cómputo portátil. Contribuimos con útiles y materiales para que su hija pudiera seguir cursando sus estudios y participaron en muchos de

nuestros programas virtuales como Babilukos y Creahana, con una gran variedad de actividades y material educativo y de entretenimiento.

También aprovechó el tiempo en casa para estudiar una maestría utilizando nuestro programa de desarrollo profesional y, gracias al apoyo médico que le brindamos a través del seguro de gastos médicos mayores, pudo realizarse una operación de vesícula que necesitó.

Los programas de atención que ofrecemos a nuestros colaboradores fueron de gran utilidad para Martha y para muchos otros que, durante estos tiempos difíciles han logrado adaptarse a la nueva realidad y, con el apoyo de IEnova, transformar una situación desfavorable en una con oportunidades de crecimiento.



COMPENSACIÓN

[102-35, 102-36, 102-38, 404-3]

LA REMUNERACIÓN VARIABLE, LIGADA CON LOS OBJETIVOS DE SUSTENTABILIDAD, ESTÁ DISEÑADA PARA ALINEAR LOS INCENTIVOS DE TODOS LOS COLABORADORES, DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRAL.

Para asegurar que la remuneración que perciben nuestros colaboradores sea justa y competitiva, cada año llevamos a cabo, con el apoyo de un externo independiente, un estudio comparativo del mercado nacional y del sector energía.

Anualmente realizamos análisis salariales para garantizar la equidad en la remuneración. Asimismo, en todas las contrataciones se valida la equidad interna para evitar alguna diferencia en nuevos ingresos.

Contamos con procedimientos y guías internos para definir los puestos de trabajo y los rangos de remuneración aplicables para cada puesto. Todos nuestros colaboradores y directivos reciben una compensación fija competitiva anual fundamentada en estudios de mercado actualizados para cada nivel de mando. Además, pueden recibir una compensación variable que se basa en los siguientes componentes:

COMPENSACIÓN FIJA: Remuneración que depende exclusivamente del nivel definido para el puesto.

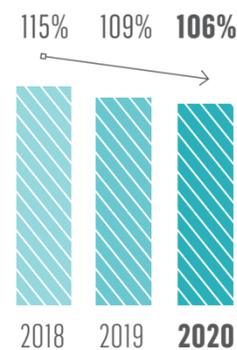
COMPENSACIÓN VARIABLE: Bono de desempeño de corto plazo basado en:

- ▶ Desempeño del colaborador resultado de su evaluación anual
- ▶ Desempeño de la empresa determinado por el cumplimiento de diferentes objetivos del *Incentive Compensation Plan* (ICP) ligados a variables del negocio y de sustentabilidad:
 - Metas de seguridad y salud
 - Metas en cuanto a la ejecución en tiempo de proyectos
 - Metas financieras definidas por el Consejo de Administración
 - Metas operativas
 - Metas de desarrollo de nuevos negocios
 - Mantener la certificación GPTW
 - Mantener a la compañía listada en el S&P/BMV Total Mexico ESG Index

A excepción de nuestra Directora General y los vicepresidentes, que son evaluados por el Consejo de Administración, todos nuestros colaboradores reciben evaluaciones de desempeño personalizadas con base en objetivos individuales. Nuestro método de evaluación de desempeño incluye la valoración hecha por el jefe directo y una evaluación de competencias, y valores. Anualmente evaluamos al 100% de los colaboradores de acuerdo con los lineamientos definidos en la [Política de Gestión del Desempeño](#).

RELACIÓN BASE SALARIAL POR GÉNERO¹

	2018	2019	2020
Ejecutivo	84%	102%	105%
Gerencial	107%	108%	103%
No gerencial	112%	105%	102%
Global	115%	109%	106%



COMPENSACIÓN POR NIVELES DE PUESTO

	Tabulador	2020	
		Base Fija	Base Variable
Directora General	19	34%	66%
VP Ejecutivo	18	46%	54%
VP	17	55%	45%
Director Senior	16	58%	42%
Director	15	62%	38%
Subdirector	14	76%	24%
Gerente Senior	13	84%	16%
Gerente	11 al 12	86%	14%
Jefe Supervisores	9 al 10	89%	11%
Contribuidor Individual	4 al 8	92%	8%

¹ Los datos de relación base salarial presentados en la tabla se obtienen dividiendo el salario promedio de los hombres entre el salario promedio de las mujeres para cada nivel indicado.

CLIMA LABORAL

[412-2]

Procurando siempre que nuestros colaboradores cuenten con espacios de trabajo confiables y cordiales, el área de Gestión de Talento y Cultura innova e implementa nuevas estrategias de mejora a partir de la retroalimentación que recibe de nuestros colaboradores. Como fuentes de información empleamos las encuestas que aplicamos, entre las que se incluye la del GPTW, y las recomendaciones que recibimos de evaluadores externos expertos en la materia.

El cuestionario anual del GPTW, ha fungido como una herramienta eficiente para medir el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores. Los indicadores proporcionados nos han servido para modificar y adaptar nuestras estrategias en prácticas laborales, cuando identificamos alguna área de oportunidad.

Es motivo de gran orgullo para IEnova haber obtenido una calificación de 91% en el Trust Index¹ del GPTW, es decir cinco puntos porcentuales más que el año anterior en un entorno muy complejo como el que se vivió en 2020.



RESULTADOS GPTW 2020



EVOLUCIÓN DEL TRUST INDEX GPTW DE IENOVA



Con base en los resultados de las encuestas, cada año la Dirección de Gestión de Talento y Cultura mantiene sesiones de retroalimentación con las demás direcciones en las que se trazan planes de acción personalizados y focalizados, con el objetivo de atender las áreas de oportunidad identificadas y continuar siendo un gran lugar para trabajar

¹ Es el resultado de la medición del nivel de confianza en la organización a través de una encuesta de clima y cultura, estudio de las políticas, procesos y prácticas de capital humano. Índices y benchmarks de confianza, compromiso liderazgo y cultura laboral.



FUNDACIÓN DE
LA CAMPAÑA POR
LOS DERECHOS
HUMANOS

DURANTE 2020 OBTUVIMOS EL CERTIFICADO DE HUMAN RIGHTS CAMPAIGN EQUITY (HRC) COMO RECONOCIMIENTO A UNA SERIE DE PRÁCTICAS QUE IMPLEMENTAMOS, TALES COMO EL ESTABLECIMIENTO DE UN COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, LA ACTUALIZACIÓN DE NUESTRAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD, LA DIFUSIÓN DE TALLERES EN LÍNEA SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y NUESTRA CULTURA RESPECTO A LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE TEMAS DE GÉNERO, COMUNIDAD LGBT+ Y ACOSO. OBTUVIMOS LA CALIFICACIÓN MÁXIMA DE LOS 100 REACTIVOS EVALUADOS.

▶ DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

[405-1, 412-2]

Nuestro compromiso con brindar igualdad de oportunidades se refuerza de manera constante. Comprendemos bien la importancia de la diversidad e inclusión en el desarrollo no sólo de la compañía, sino también de la sociedad en general. En ninguna circunstancia discriminamos por género, sexo, identidad de género, religión, raza, orientación sexual, aspecto físico o afinidad política, ni por ningún otro motivo.

ACCIONES IMPLEMENTADAS POR EL COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GÉNERO

- ▶ Conferencia Todos somos importantes
- ▶ Conferencia Hablemos de género
- ▶ Conferencia Acoso sexual y *mobbing*
- ▶ Conferencia Todos somos GPTW

GENERACIONES

- ▶ Conferencia Empatía, una herramienta para unir generaciones

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▶ Conferencia Sensibilización de personas con discapacidad en México

LGBT+

- ▶ Webinar Los pilares de la diversidad e inclusión en México/ introducción a la diversidad sexual
- ▶ Webinar El ABC de lo LGBT+
- ▶ Webinar Lenguaje inclusivo LGBT+
- ▶ Taller El ABC de lo LGBT+
- ▶ Taller Lenguaje inclusivo LGBT+



► DERECHOS HUMANOS EN NUESTRA PLANTILLA

En IEnova, el reconocimiento y respeto a los derechos humanos constituye un pilar fundamental para el desarrollo de nuestra cultura ética corporativa.

Nuestro Código de Ética estipula el respeto y la protección a los derechos de todos los colaboradores sin excepciones. Por ello, periódicamente realizamos sesiones para enfatizar la importancia de los derechos laborales de los que gozan. Utilizamos los medios de comunicación interna para informar de cualquier cambio en las leyes respecto a sus derechos.

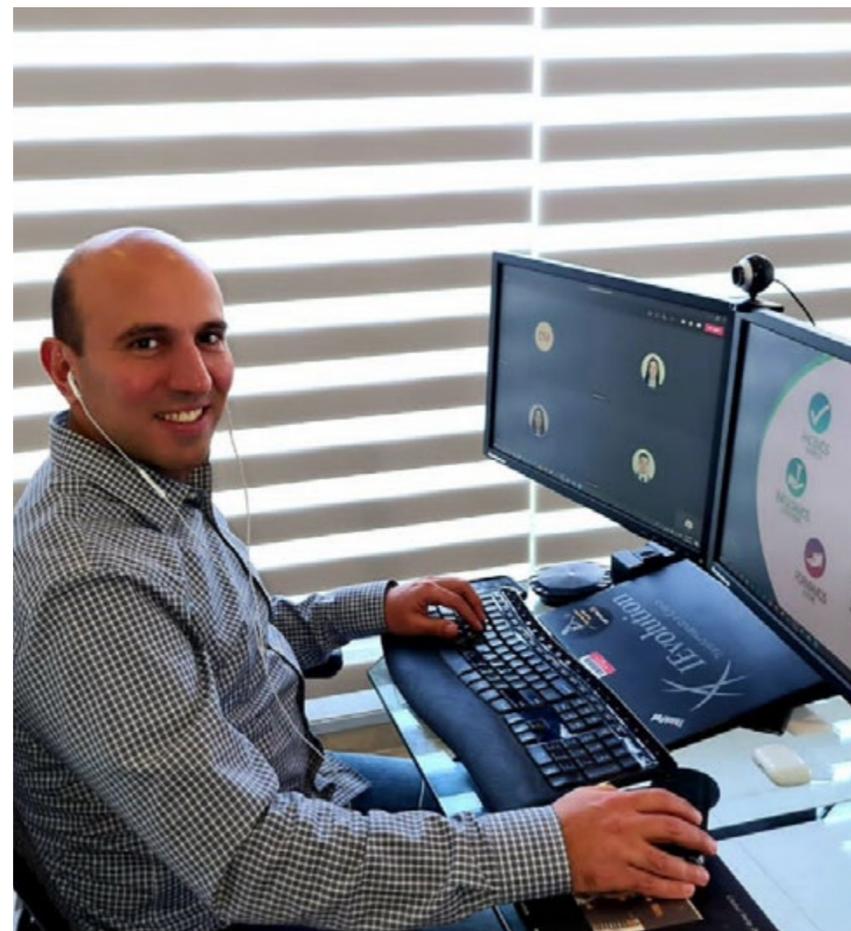
Con el fin de fortalecer nuestra gestión en estos temas, realizamos auditorías internas para identificar riesgos e implementar acciones de mejora. Además, continuamente recibimos verificaciones realizadas por la autoridad laboral mexicana, que se asegura que cumplamos con todas las leyes aplicables.

Cumplimos cabalmente con todas las leyes relacionadas y luchamos constantemente por defender, preservar y garantizar los derechos humanos y laborales de todos nuestros colaboradores y socios.

Respetamos los derechos de libertad sindical con los que cuentan todos los colaboradores y nos aseguramos de que nuestros acuerdos colectivos contengan las siguientes cláusulas:

- **Remuneraciones:** se realizan negociaciones anuales en conjunto con los sindicatos y trabajadores para establecer salarios, beneficios y compensaciones.
- **Seguridad y salud:** contamos con comisiones mixtas de trabajo para, en conjunto con nuestros sindicatos, asegurarnos de que los colaboradores realicen sus labores conforme a las mejores prácticas.
- **Desarrollo profesional:** brindamos a los colaboradores sindicalizados apoyos de becas, fondos para formar bibliotecas de consulta, así como comisiones en materia de capacitación y adiestramiento.
- **Horarios laborales:** definimos de manera clara y precisa los horarios y días de trabajo.
- **Igualdad de oportunidades:** implementamos diferentes mecanismos para asegurar el desarrollo de los colaboradores con igualdad de oportunidades, entre los que se incluyen exámenes de conocimientos y cláusulas de escalafón.

EN 2020 CAPACITAMOS DE FORMA REMOTA AL 94% DE NUESTROS COLABORADORES EN DERECHOS HUMANOS.



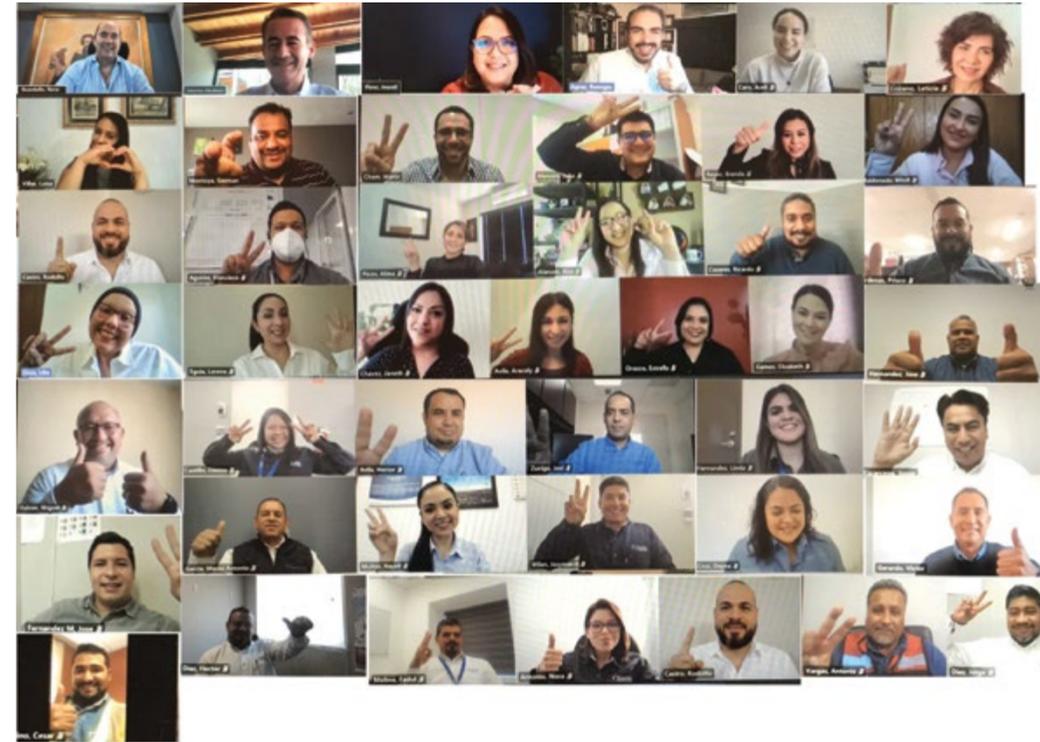
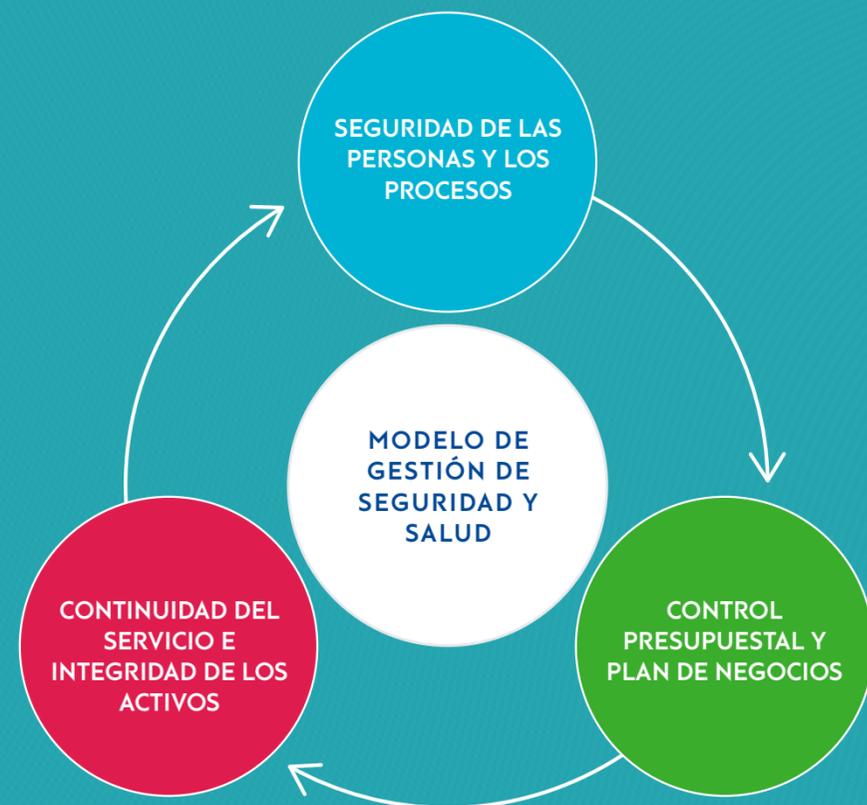
▶ SEGURIDAD Y SALUD

[103-2, 403-1, 403-2, 403-4, 403-6, 403-7, 403-9]

Tenemos el más alto compromiso de garantizar que todas las ubicaciones de trabajo en IEnova sean seguras y saludables. Espacios que cumplan con los requerimientos normativos, estándares internacionales y con nuestras políticas en materia de seguridad y salud.

Por lo anterior, hemos desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS) que busca abarcar todos los principios y elementos necesarios para garantizar la integridad física de nuestros colaboradores y contratistas. Con respecto a los peligros inherentes a nuestras actividades, el SGSS tiene como objetivo:

- 1. PREVENIR
- 2. DETECTAR
- 3. MINIMIZAR



Gracias a nuestro SGSS, mantenemos una tendencia de mejora en nuestros indicadores de accidentes e incidentes y hemos logrado cumplir con los objetivos propuestos. No escatimamos esfuerzos para garantizar la seguridad y la salud de nuestros colaboradores.

	Indicadores históricos de seguridad ¹						
	Incidentes reportados	Horas trabajadas	TRIR ²	Incidentes con pérdida de tiempo	LTAR ³	DAFW ⁴	DAFW x 200,000 / horas trabajadas
2016	30	7,839,813	0.77	11	0.28	559	14.26
2017	20	6,914,334	0.58	6	0.17	158	4.57
2018	19	6,535,891	0.58	6	0.18	194	5.94
2019	17	12,779,549	0.27	9	0.14	332	5.20
2020	31	20,984,679	0.3	14	0.13	479	4.56

NUESTRO OBJETIVO DE 2020 EN TRIR FUE DE 1.88 Y DE LTAR DE 1.42.

¹ Estas cifras incluyen información de los colaboradores de IEnova y de socios estratégicos de la empresa (contratistas).
² Tasa de Incidentes Registrables (accidentes totales registrados * 200,000 / total de horas trabajadas).
³ Tasa de Accidentes con Pérdida de Tiempo Laboral (accidentes con pérdida de tiempo * 200,000 / total de horas trabajadas).
⁴ Número de días perdidos con ausencia de trabajo.



Para la implementación eficiente de nuestro SGSS, hemos estructurado y consolidado nuestros estándares y principios en materia de seguridad y salud en los siguientes documentos:

- ▶ Política de Seguridad Ocupacional y de Procesos
- ▶ Política de Salud Ocupacional y Bienestar
- ▶ Manual de los Principios de Seguridad y Salud
- ▶ Manual de los Elementos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud

Estos documentos¹ constituyen nuestro marco de referencia en materia de seguridad y salud y son de carácter obligatorio para todos nuestros colaboradores y contratistas. Estipulan las bases y las acciones requeridas para garantizar que nuestras operaciones sean confiables y seguras. Con base en ellos, se han desarrollado procedimientos e instrucciones de trabajo aplicables a cada línea de negocio. Estos documentos están disponibles en la sección de Procedimientos de nuestra página web.

Si por alguna razón ciertas actividades deben ser ejecutadas por alguno de nuestros socios estratégicos (“terceros”), ya sean proveedores, contratistas o subcontratistas, requerimos que éstos también realicen sus actividades bajo las mismas expectativas que estipulamos en estos documentos. Es nuestra responsabilidad dar seguimiento y garantizar la aplicación de dichos requerimientos, así como asegurar que cualquier persona que establezca una relación laboral con la compañía comprenda los alcances de su responsabilidad y nuestros valores.

Nuestras políticas, manuales, procedimientos e instructivos contemplan una gran variedad de líneas de trabajo entre las cuales se incluyen:

- ▶ El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección
- ▶ La gestión de permisos de trabajo
- ▶ Herramientas para la identificación y análisis de accidentes, incidentes, condiciones y acciones inseguras, así como su clasificación, notificación, control y recomendaciones pertinentes
- ▶ Normas de seguridad para la operación y debida intervención de vehículos
- ▶ Monitoreo y respuesta a emergencias

¹ Estos documentos están alineados con nuestro Reglamento Interior de Trabajo, así como con el Código de Ética y las diversas políticas y procedimientos desarrollados con el propósito de lograr una operación con cero accidentes. Realizamos nuestras labores con estricto apego a las Normas Oficiales Mexicanas, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, así como otros requerimientos aplicables a IEnova. Todos estos documentos se encuentran disponibles en nuestra página web <https://ienova.com.mx/politicas.php?v=2.0.0.0>.



COMITÉS Y EQUIPOS DE TRABAJO

[403-3]

Garantizar el trabajo seguro, la salud y la prevención de enfermedades es una responsabilidad de equipo de la que todos los colaboradores son parte esencial. Verificar que nuestros compañeros estén trabajando bajo las condiciones de seguridad exigidas, es una responsabilidad compartida. Operamos en óptimas condiciones sólo cuando todos estamos seguros. Bajo esta premisa, hemos formado los siguientes grupos de trabajo:

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE



▶ 238

colaboradores

Estructura:
Coordinador, secretario,
vocales

Funciones y responsabilidades: Identificar condiciones y actos inseguros, participar en la investigación de sucesos, proponer acciones preventivas y dar seguimiento a las acciones derivadas.

CHAMPIONS DE SEGURIDAD Y SALUD



▶ 656

colaboradores

Estructura:
Colaboradores

Funciones y responsabilidades: Implementar y dar seguimiento a los Elementos del Sistema de Gestión.

BRIGADAS DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS



▶ 674

colaboradores

Estructura:
Jefe de brigada y
brigadistas

Funciones y responsabilidades: Brindar soporte en simulacros y emergencias.

EQUIPO DE ERGONOMÍA



▶ 148

colaboradores

Estructura:
Colaboradores

Funciones y responsabilidades: Identificar áreas de oportunidad y buscar la mejora continua.

UNIDAD INTERNA DE PROTECCIÓN CIVIL



▶ 360

colaboradores

Estructura:
Coordinador e
integrantes

Funciones y responsabilidades: Elaborar, instrumentar y operar el Programa Interno de Protección Civil, identificar y evaluar los riesgos a los que está expuesto el inmueble, formar y capacitar a las brigadas.

OTROS



▶ 147

colaboradores

Estructura:
Colaboradores

Funciones y responsabilidades: Comités de Manejo del Cambio, pre-arranque, bienestar.





ELEMENTOS DEL SGSS

[103-2, 403-1, 403-2, 403-4, 403-6, 403-7, 403-9]

Para establecer expectativas en nuestro SGSS consolidamos una serie de elementos que nos permitan estandarizar y garantizar que la estrategia pueda aplicarse a toda actividad de la empresa, al mismo tiempo, promover la seguridad y salud de nuestros colaboradores y de nuestra compañía.

En ese sentido, se estableció la necesidad de contar con un equipo de trabajo denominado *Champions* de Seguridad y Salud, un grupo de colaboradores que se encarga de implementar y dar seguimiento a los Elementos del SGSS en cada unidad de negocio.

Para conocer más el detalle de cada uno de los Elementos de nuestro SGSS, favor de visitar la sección de [Seguridad y Salud](#) en nuestra página web.

Para lograrlo, cada Champion recibe como asignación alguno de los Elementos del SGSS:



▶ PLANES DE CONTINGENCIA FRENTA A EMERGENCIAS

[EU-DMA]

El elemento #18 de nuestro SGSS, Planeación, Preparación y Respuesta a Emergencias está diseñado para preparar a todas las unidades de negocio ante situaciones de emergencia, salvaguardar la vida del personal que labora en la empresa, proteger a las comunidades, proveer información correcta sobre las medidas de seguridad existentes, y asegurar la continuidad operativa de los activos.

Para lograrlo, en cada unidad de negocio se establece un programa de Planeación, Preparación y Respuesta a Emergencias que incluye lo siguiente:

- ▶ Identificación de condiciones de riesgo potencial (sismo, fugas, derrames, conatos, incendios, explosión, emergencias médicas, eventos climatológicos severos, disturbios civiles, entre otros.)
- ▶ Plan de Respuesta a Emergencias
- ▶ Brigadas de evacuación, contra-incendio, comunicación, derrames, búsqueda y rescate
- ▶ Capacitación de brigadas
- ▶ Capacitación del personal en el Plan de Respuesta a Emergencias y otros temas puntuales, por ejemplo:
 - Prevención y combate contra incendios
 - Atención de derrames químicos
 - Primeros auxilios, RCP
- ▶ Programa de simulacros
- ▶ Realización y evaluación de simulacros
- ▶ Actualización del Plan de Respuesta a Emergencias.



Parque Eólico, Energía Sierra Juárez

Las unidades de negocio cuentan con Programas Internos de Protección Civil (PIPC), los cuales diseñan y activan las medidas preventivas y de respuesta ante escenarios de emergencia que garantizan integridad de las personas y el inmueble. La autoridad correspondiente revisa y aprueba periódicamente estos planes que se desarrollan con base en formatos y lineamientos de la autoridad.

Tras cada aplicación del programa de respuesta a emergencias, real o mediante un simulacro, se evalúa la efectividad de los protocolos establecidos.

Como parte de las acciones implementadas para mitigar los riesgos de las potenciales situaciones de emergencia, al 100% de los colaboradores y contratistas que laboran en los activos se les capacita de acuerdo con su función y responsabilidad a través de cursos teóricos y prácticos sobre los procedimientos, regulaciones y planes de respuesta a emergencias que nos competen. Toda persona (interna o externa, de carácter temporal o

permanente) que ingrese a las instalaciones, debe participar en una sesión de inducción, en la que se revisan los planes de respuesta a emergencias, entre otros temas de nuestro SGSS.

Para garantizar la continuidad operacional, nuestros activos han desarrollado procedimientos de restauración de la energía, por ejemplo:

- ▶ TDM se autoabastece y en caso de situaciones de fallo operacional o blackouts, se interconecta a la red de la CFE.
- ▶ Nuestros parques eólicos cuentan con plantas de generación de emergencia que operan en caso de cualquier fallo operacional.

A través de apoyo visual como pictogramas, señalizaciones y layouts, fortalecemos y mantenemos pública la información relevante de los planes de contingencia y respuesta ante emergencias.

▶ PRINCIPIOS DE SEGURIDAD Y SALUD

El Manual de Principios de Seguridad y Salud compila las medidas más elementales bajo las que deben actuar todos nuestros colaboradores, ya sea que cuenten con un contrato de tipo indefinido, temporal o sean de contratistas. Toda tarea a realizar para beneficio de IEnova se rige por estos principios dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

Ante cualquier condición insegura detenemos la actividad hasta que la situación se resuelva, aunque ello implique un retraso en la operación. Motivamos a nuestros colaboradores a detener o reportar cualquier actividad que consideren los expone al peligro a ellos o a otras personas.

COMUNICACIÓN: MECANISMO DE PREVENCIÓN

Mantenemos una comunicación constante con nuestros colaboradores y socios contratistas sobre las iniciativas, campañas y desempeño en seguridad y salud. Entre los mecanismos que utilizamos se encuentran los siguientes:

- ▶ Sesiones de inducción
- ▶ Pláticas de inicio de turno
- ▶ Reuniones catorcenales a nivel gerencial
- ▶ Reuniones de difusión
- ▶ Capacitaciones
- ▶ Tableros y pizarrones de información en las instalaciones
- ▶ Boletines, posters, señalización rotulada, lonas



**ANTE CUALQUIER CONDICIÓN INSEGURA
DETENEMOS LA ACTIVIDAD HASTA QUE LA
SITUACIÓN SE RESUELV A, AUNQUE ELLO
IMPLIQUE UN RETRASO EN LA OPERACIÓN.**



La prevención de incidentes y accidentes ocupa un lugar destacado en la agenda de todos, por lo que periódicamente llevamos a cabo reuniones obligatorias sobre seguridad y salud. Adicionalmente, en proyectos de construcción realizamos *Safety Stand-Downs*, en los que se repasan expectativas y revisan lineamientos para las distintas actividades de manera simultánea con todos los colaboradores del proyecto. Estas reuniones proporcionan a todos los asistentes una oportunidad para señalar condiciones peligrosas o prácticas inseguras; revisar los reglamentos de seguridad y salud y procedimientos de trabajo seguros; analizar incidentes, accidentes y posibles riesgos, así como emitir sugerencias y comentarios. Es un mecanismo de comunicación bilateral que realizamos al menos cada 3 meses en cada proyecto.



▶ DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

[403-9]

Contamos con un sistema de medición del desempeño en seguridad y salud integrado por 40 indicadores proactivos que sirven para evaluar el desempeño en todos nuestros activos. Es un sistema de medición que incorpora a los elementos del sistema de gestión y determina el nivel de cumplimiento con las expectativas trazadas. El sistema emplea una escala numérica del 0 al 5. Para vigilar el funcionamiento de este proceso, los *Champions* realizan una autoevaluación trimestral y un proceso de verificación cruzada anual en el que se incluye a todos los centros de trabajo.

Gracias a nuestros esfuerzos conjuntos como compañía, logramos alcanzar un puntaje de 4.56 en una escala de 0 a 5 en

nuestra calificación global en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Nuestros activos GDN y Energía Costa Azul alcanzaron las mejores calificaciones en desempeño en seguridad y salud del 2020, con resultados de 4.97 y 4.94 respectivamente.

Realizamos dos distintos tipos de análisis de peligros y evaluación de riesgos con respecto a la naturaleza de nuestras operaciones: seguridad en el trabajo (JSA, por sus siglas en inglés) y peligros en los procesos (PHA, por sus siglas en inglés). Estos últimos se aplican dependiendo del tipo de operación y químicos utilizados y, se revalidan al menos cada 5 años.





PRINCIPALES PELIGROS POR SEGMENTO DE NEGOCIO

GAS

- ▶ Posibles fugas de presión.
- ▶ Accidentes generales derivados de actividades de mantenimiento como golpes, caídas, cortes y contacto con sustancias químicas.

ALMACENAMIENTO

- ▶ Posibles fugas en el manejo de hidrocarburos, uso de maquinaria y herramientas, trabajo en alturas y ergonomía.

ELECTRICIDAD

- ▶ Exposición a los equipos eléctricos energizados.
- ▶ Trabajos en altura y espacios confinados.
- ▶ Manejo y almacenamiento de sustancias químicas.

CONSTRUCCIÓN

- ▶ Levantamiento de cargas con equipo de izaje, manejo de materiales, trabajo en alturas, tareas con herramienta manual.

CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD

Durante el verano de 2020, y en coordinación con el Consejo Nacional de Seguridad (NSC, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos, llevamos a cabo una encuesta a todo lo ancho de la compañía con el objetivo de evaluar nuestra cultura organizacional en materia de seguridad y salud.

Aplicamos la encuesta de manera virtual e incluimos algunas preguntas relacionadas con COVID-19. Recibimos 1,509 encuestas respondidas, lo que equivale a una participación de 87% de nuestros colaboradores, con una calificación de 99 percentil sobre los 100 posibles que nos compara con las organizaciones que se incluyen en la base de datos de la NSC.

Como resultado de este ejercicio, identificamos que los componentes con mejor desempeño fueron el reporte de problemas de seguridad por parte de los supervisores, la respuesta de los supervisores a las sugerencias de los colaboradores, las pruebas de procedimientos de respuesta a emergencias y el seguimiento de los supervisores a los protocolos para un trabajo seguro.

También identificamos áreas de oportunidad en relación con el estrés laboral, la seguridad en las comunicaciones y la frecuencia de las reuniones para tratar temas de seguridad.

Un ejercicio similar se realizó en 2017, y la calificación entonces fue 96 percentil.

MITIGACIÓN DE RIESGOS EN NUESTRAS RELACIONES COMERCIALES

[403-7]

Conscientes de que en nuestras relaciones comerciales con clientes, contratistas y proveedores existen riesgos de seguridad que debemos prevenir y mitigar aún cuando se encuentren fuera de nuestras propias instalaciones, incluimos una comunicación clara sobre nuestras expectativas en materia de seguridad y salud en los procesos de licitación y contratos. Mantenemos líneas de comunicación abiertas para escuchar sus perspectivas y aportaciones.



PROGRAMAS APLICADOS

[403-3, 403-4, 403-5, OG13]

DÍA DE LA FAMILIA

Nuestro compromiso con la salud y seguridad de nuestros colaboradores y sus familias se extiende más allá del entorno laboral. Por ello, realizamos todos los años el Día de la Familia, que incluye eventos enfocados en la seguridad y salud, como información sobre cómo reaccionar ante una emergencia, primeros auxilios, seguridad en el hogar, recomendaciones de bienestar, entre otros. En esta labor contamos con invitados expertos de la Cruz Roja, los departamentos de bomberos locales y representantes de seguridad pública, entre otros.

Esta actividad, que comenzó como un evento local en algunas ciudades en 2013, ha evolucionado hasta convertirse en un distintivo de nuestra compañía. Durante 2020, transmitimos de manera virtual seis eventos alusivos al Día de la Familia, que se emitieron con la misma intención de los eventos previos y fueron recibidos con el mismo gran espíritu de parte de nuestros colaboradores.



CONCURSO DE DIBUJO Y CALENDARIO, LA SEGURIDAD Y MI FAMILIA

Cada año realizamos un concurso con el objetivo de promover la conversación sobre temas de seguridad y salud en el trabajo y en el hogar entre nuestros colaboradores y sus familias. El objetivo del concurso es que los familiares de nuestros colaboradores participen con un dibujo mediante el cual expresen sus ideas y opiniones respecto de estos temas. Seleccionamos a 12 ganadores y sus dibujos se incluyen en un calendario que distribuimos al inicio del año a nuestros colaboradores. Este año recibimos más de 400 dibujos.





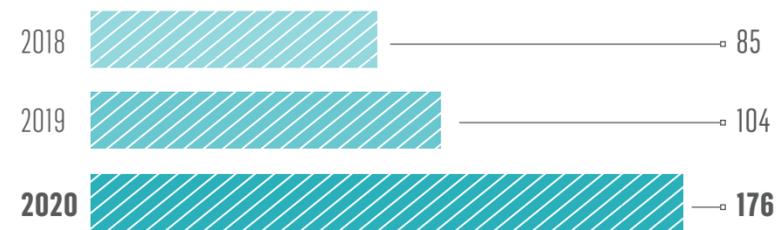
SIMULACROS

Como buena práctica y en seguimiento a indicaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y Protección Civil, continuamente practicamos simulacros que nos permiten identificar qué hacer y cómo actuar en caso de emergencias, ya sean producto de fenómenos naturales o derivadas de nuestros procesos.

En 2020, realizamos un total de 176 simulacros, de los cuales 43 contaron con la participación de unidades de Protección Civil, Bomberos o Cruz Roja. Asimismo, aumentamos el número de verificaciones internas y auditorías en materia de seguridad y salud con respecto al año pasado.



SIMULACROS REALIZADOS



VERIFICACIONES

	2018	2019	2020
Internas	145	335	423
Externas	43	42	68
Total	188	377	491

CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD

[103-2, 403-5, 404-1, 404-2]

Durante 2020, se impartieron 19,611 horas de cursos y entrenamientos en seguridad y salud a 1,138 colaboradores a través de 1,167 cursos que abarcaron temas como:

- ▶ Primeros auxilios
- ▶ Combate contra incendios
- ▶ Análisis de seguridad en la tarea
- ▶ Espacios confinados
- ▶ Soldadura
- ▶ Evacuación
- ▶ Fauna peligrosa
- ▶ Higiene industrial
- ▶ Ergonomía
- ▶ Seguridad eléctrica
- ▶ Trabajos en alturas
- ▶ Comisión de Seguridad e Higiene
- ▶ Manejo a la defensiva
- ▶ Uso de montacargas
- ▶ Recipientes sujetos a presión
- ▶ Factores psicosociales
- ▶ Investigación de sucesos (incidentes y accidentes)
- ▶ Análisis de seguridad en el proceso
- ▶ Equipo de Protección Personal



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN SEGURIDAD Y SALUD

En 2019, creamos el Programa de Formación de Líderes en Seguridad y Salud cuyo objetivo es capacitar a los colaboradores designados como líderes de cada activo sobre distintos temas de seguridad y salud. Seleccionamos a personal de alto rendimiento para que participen en cursos altamente especializados, con una duración de entre uno a cuatro días. Los cursos son impartidos por expertos tanto de la compañía como externos e incluyen temas como el análisis de peligros en los procesos, metodologías de análisis de causas raíz, conducción segura de vehículos, ergonomía, seguridad eléctrica, entre otros.

Durante 2020 sólo pudimos realizar tres de los 22 cursos que incluye el programa, ya que el resto requieren la presencia física de los colaboradores. Contamos con la participación de 57 empleados y ofrecimos 936 horas de capacitación.

► CERTIFICACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD

Como parte de nuestro compromiso con garantizar que operamos bajo las más estrictas normas en seguridad y salud, voluntariamente nos adscribimos a programas de certificación que evalúen y validen, bajo estándares locales, nacionales e internacionales, nuestro sistema de gestión de seguridad y salud. Entre éstos se incluye el Programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el estándar ISO 45001, que antes era conocido como OHSAS 18000.

Para revisar nuestras certificaciones vigentes, favor de visitar la [sección de Certificaciones](#) en nuestra página web.



► SEGURIDAD Y SALUD ANTE COVID-19

LAS AUTORIDADES MEXICANAS, Y EN PARTICULAR LA SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, DE LA SECRETARÍA DE SALUD, CLASIFICARON A LAS ACTIVIDADES DE NUESTRA COMPAÑÍA COMO ESENCIALES. POR ELLO, DESDE EL INICIO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 DESARROLLAMOS DE FORMA INMEDIATA UNA SERIE DE PROTOCOLOS PARA ASEGURAR LA SALUD Y BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES Y DE TODAS LAS PERSONAS CON LAS QUE INTERACTUAMOS.



Para los colaboradores que tuvieron que mantenerse en sus puestos de trabajo en campo para asegurar la operación de los activos, garantizamos condiciones seguras. Además, ofrecimos apoyo emocional a todos los colaboradores que lo requirieron. A la fecha mantenemos la aplicación de todos estos protocolos, que han demostrado su gran eficacia. Los protocolos que han ido evolucionando a la par de la guía de la autoridad competente incluyen lineamientos específicos para

establecer un filtro sanitario en cada instalación, protocolos y restricciones para trabajo en sitio, así como la identificación de personal vulnerable que debe permanecer en esquema de trabajo en casa independientemente de su función.

Pusimos en operación un comité de crisis liderado por nuestras áreas de Gestión de Talento y Cultura y de Seguridad y Salud. Adicionalmente, contamos con comités de trabajo a nivel local. La alta dirección de

la compañía estuvo en constante comunicación con todos los colaboradores para mantenerlos bien y oportunamente informados sobre los procesos internos y las medidas implementadas para ofrecer apoyo y, sobre todo, mantener el sentido de pertenencia incluso en la distancia física.

LAS ACCIONES RELACIONADAS CON LA CONTINGENCIA SANITARIA PUEDEN DESCRIBIRSE EN CUATRO ETAPAS:

1

A PARTIR DEL 30 DE ENERO DE 2020



- ▶ Se advierte a los empleados que tomen precauciones antes de viajar.
- ▶ Se instalan estaciones para la sanitización de manos en todos los activos.
- ▶ Se solicita a los colaboradores enfermos que se queden en casa (a partir del 10 de febrero).

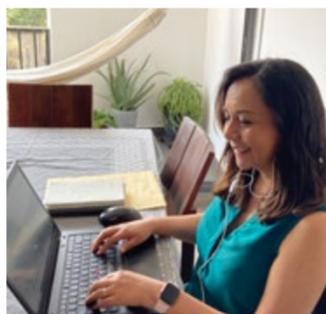
2

A PARTIR DEL 9 DE MARZO DE 2020

- ▶ Se implementa el uso de cubrebocas para todos los colaboradores, contratistas y visitantes.
- ▶ Se discuten y preparan escenarios para continuar las operaciones de actividades esenciales y no esenciales.
- ▶ Se revisan y definen listas de colaboradores para dividir al personal crítico en grupos rotativos.
- ▶ Se decide emplear sistemas de control remoto para monitorear las operaciones y realizar la labor de Atención al Cliente a través de los centros de llamadas.
- ▶ Se aplican restricciones para los viajes nacionales e internacionales.
- ▶ Se desarrolla una página en la intranet con información relevante sobre COVID-19.
- ▶ Se instalan filtros de acceso y monitoreo de la salud en todas las instalaciones.

3

A PARTIR DEL 13 DE MARZO DE 2020



- ▶ Se implementa una política de oficina en casa para todas las actividades no esenciales y se otorga un kit de herramientas sobre cómo administrar mejor el trabajo en casa. Más de 1,000 empleados adoptan este modelo de trabajo.
- ▶ Se realizan reportes diarios a la alta gerencia sobre colaboradores con gripe, enfermedades respiratorias o síntomas (desde el 15 de marzo).
- ▶ Se implementan medidas adicionales para la selección del personal esencial, considerando a las actividades energéticas como críticas.

4

EN EL SEGUNDO Y TERCER TRIMESTRES DE 2020



- ▶ Se desarrollan e implementan protocolos de seguridad y salud en todas las instalaciones, en cumplimiento con la normativa establecida y con lo estipulado por la Secretaría de Salud de México.
- ▶ Se implementa un sistema de brazaletes de distanciamiento social en los sitios.
- ▶ Se ensamblan kits para el eventual regreso seguro a las actividades.
- ▶ Se modifican estaciones de trabajo, incluyendo la instalación de barreras físicas.
- ▶ Se ofrecen reembolsos para mejoras en los espacios de oficina en casa.

CONTINUAMENTE



- ▶ Se realizan sesiones en línea con información sobre COVID-19 y temas relacionados con salud y bienestar.
- ▶ Se aplican protocolos para la limpieza de vehículos y oficinas.
- ▶ Se revisa periódicamente la información desarrollada, impresa y distribuida sobre COVID-19 y las políticas relacionadas de IEnova.
- ▶ Se adoptan los lineamientos de las autoridades competentes, incluyendo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), *Center for Disease Control* (CDC, por sus siglas en inglés), *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA, por sus siglas en inglés) y Secretaría de Salud de México.
- ▶ Se mantiene a los colaboradores informados a través de una estrategia integral de correo electrónico con mensajes alentadores por parte de la alta dirección.

Para IEnova, la seguridad y salud de nuestros colaboradores son valor fundamental y condición de empleo.

Somos responsables por nosotros mismos y por quienes colaboran con nosotros y para nosotros. Nos guiamos por nuestras políticas, nuestros principios y nuestros elementos.

Independientemente de nuestra función, verificamos que la planeación y ejecución de nuestras operaciones y proyectos garanticen prácticas de trabajo seguras y medidas preventivas adecuadas para personas, instalaciones y procesos.

Con ello procuramos, un entorno de trabajo en el que se prevengan lesiones y problemas de salud relacionados con la actividad laboral.

SEGURIDAD Y SALUD, UN VALOR QUE PERMANECE, UNA LABOR DE EQUIPO.



▶ CADENA DE SUMINISTRO

[102-9, 203-2, 204-1, 205-1, 205-2 408-1, 409-1, 414-1]

En IEnova, estamos comprometidos con el desarrollo de nuestros proveedores y buscamos que nuestras expectativas en materia de sustentabilidad y calidad se cumplan a todo lo ancho de nuestra cadena de valor. Para lograrlo, hemos desarrollado e implementado una serie de procesos, políticas y lineamientos para formar alianzas estratégicas sólidas y convenios comerciales que cumplan con los más altos estándares técnicos, éticos y de sustentabilidad.

Todos nuestros proveedores, nuevos y existentes, deben cumplir con la regulación y legislación aplicable, incluyendo en materia ambiental y social. El 100% de los proveedores contratados está obligado a adherirse a nuestros Lineamientos de Conducta para Proveedores y a nuestro Código de Ética, documentos que se encuentran publicados en la [sección de Políticas y Procedimientos](#) de nuestra página web.

Estos documentos fungen como una guía ética para todos nuestros grupos de interés y atienden temas prioritarios como:

- ▶ Estándares ambientales
- ▶ Trabajo infantil y/o forzoso
- ▶ Derechos humanos
- ▶ Anticorrupción
- ▶ Condiciones laborales
- ▶ Remuneración justa
- ▶ Seguridad y salud ocupacional
- ▶ Ética en los negocios

En IEnova comunicamos y reforzamos nuestro Código de Ética a todo lo largo de nuestra cadena de valor y hacemos respetar nuestros estándares éticos. Operamos bajo una política de cero tolerancia a actos de corrupción, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación o violación a los derechos humanos.



▶ ESTRATEGIA SUSTENTABLE

Como parte de nuestro proceso de contratación de bienes y servicios, cada año se clasifica a los proveedores que son críticos. A éstos se les aplica una evaluación bianual de cumplimiento en temas de sustentabilidad, tales como trabajo infantil, remuneración justa, seguridad y salud ocupacional, entre otros. En el caso en que se identifiquen proveedores que requieren mejorar en algún aspecto o indicador, se construyen planes correctivos en la materia.

Para definir cuáles son nuestros proveedores críticos, hemos construido un procedimiento de evaluación que cuenta con criterios que valoran el volumen de materiales, componentes, servicios críticos y proveedores no sustituibles, entre otros.

En 2020, hicimos una revisión exhaustiva de la evaluación a proveedores y la adaptamos a las más estrictas prácticas de sustentabilidad y sus indicadores sociales, ambientales y económicos.

PILAR SOCIAL



Evaluamos la gestión del cumplimiento a través de procedimientos y herramientas que corroboren la correcta adhesión a leyes y reglamentos en temas de privacidad, transparencia, anticorrupción, derechos humanos y prácticas laborales.

PILAR ECONÓMICO



Evaluamos la gestión de su capital humano, así como los protocolos de seguridad y salud para sus empleados.

PILAR AMBIENTAL



Evaluamos las políticas y prácticas que evidencian el interés y esfuerzo por disminuir el impacto de sus operaciones en el medio ambiente, así como las medidas tomadas para su protección y cuidado.





Energía Costa Azul

Los resultados son analizados tomando en cuenta el tamaño de la compañía para ser más justos y precisos, lo que nos permite planear estrategias específicas de acuerdo con las características de cada empresa.

Además, durante 2020, ampliamos el rango de acción para identificar y evaluar en materia de sustentabilidad a los proveedores críticos de segundo nivel; es decir, aquellos que suministran servicios y productos a nuestros propios proveedores.

Nuestro propósito es que la valoración en materia de sustentabilidad se aplique de forma bienal tanto a proveedores críticos de primer nivel como de segundo nivel, con el objetivo de planificar e implementar estrategias de acción eficientes y focalizadas, y así desarrollar un esquema de reconocimiento por buen desempeño en materia de sustentabilidad para nuestra cadena de suministro.

Este año evaluamos a 232 proveedores críticos de primer nivel y a 4 de segundo nivel. Con esta información, catalogamos a nuestros proveedores de acuerdo con su nivel de riesgo, en los siguientes tres grupos:

PROVEEDORES CRÍTICOS

1

Empresa con un estado avanzado en la gestión e implementación de prácticas sustentables. Representa un riesgo bajo en materia de sustentabilidad.

2

Empresa con un estado intermedio en la gestión e implementación de prácticas sustentables y que representa un riesgo en materia de sustentabilidad; esto es la posibilidad de que ocurra un evento que nos impida cumplir con los objetivos de sustentabilidad previamente definidos.

3

Empresa con un estado inicial en la gestión e implementación de prácticas sustentables. Representa un riesgo de sustentabilidad alto para la cadena de suministro de IEnova ya que no cuenta con procedimientos y políticas formales que aseguren un buen desempeño en la materia.

Número de proveedores	
Primer nivel	Segundo nivel
15	0
143	3
74	1

La intención de nuestras evaluaciones es apoyar y asesorar a nuestros proveedores para que lleven su operación al más alto nivel de calidad. Con base en los resultados obtenidos durante 2021, trabajaremos con todos los proveedores identificados en el grupo 3 para elaborar un plan de fortalecimiento de sus prácticas sustentables.

74% DE NUESTROS PROVEEDORES CRÍTICOS EVALUADOS SON PYMES Y REPRESENTAN AL MENOS 5% DEL GASTO TOTAL EN LA CADENA DE SUMINISTRO.



EL 2020 PRESENTÓ RETOS PARA LA CADENA DE SUMINISTRO DEBIDO A LA PANDEMIA DE COVID-19. PARA EVITAR POSIBLES DISRUPCIONES, COLABORAMOS CON LOS PROVEEDORES PREVIAMENTE IDENTIFICADOS COMO CRÍTICOS, CON LO CUAL LOGRAMOS EVITAR IMPACTOS SIGNIFICATIVOS EN NUESTRA OPERACIÓN.



Otra acción relevante durante 2020 fue la incorporación del sistema SAP Ariba para gestionar la información, ciclo de vida y rendimiento de todos nuestros proveedores en un solo lugar. Con esta información integrada podemos mejorar el proceso de desarrollo de proveedores. Adicionalmente, SAP Ariba nos permite comunicarnos de una manera más eficiente, automatizada y transparente con los proveedores, por medio de un solo portal en donde tienen una visión actualizada de todas sus operaciones con IEnova.



Gasoducto Rosarito



▶ NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO EN NÚMEROS

[102-7, 102-10, 203-2, 204-1]

LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DE NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO SE ENFOCAN EN PROVEER SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A INSTALACIONES, CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIONES Y SUMINISTRO DE EQUIPOS MAYORES.

NÚMERO DE PROVEEDORES¹



▶ **1,275**
2018

▶ **1,248**
2019

▶ **1,277**
2020

EMPLEOS INDIRECTOS²



▶ **2,200**
2018

▶ **2,662**
2019

▶ **1,955**
2020



Gasoducto Rosarito

PROVEEDORES NACIONALES Y EXTRANJEROS



GASTO EN PROVEEDORES



¹ Los porcentajes de número y gasto en proveedores nacionales y extranjeros fueron ajustados respecto a reportes de años anteriores debido a que se modificó la categorización de proveedores nacional a sociedades legalmente constituidas en México.

² Se calculan con base en un valor estadístico en función de la cantidad de empleos directos y al tipo de proyecto, ya sea lineal (gasoducto) o puntual (estación).



▶ COMUNIDADES

[203-1, 413-1]

En IEnova estamos comprometidos con construir y operar la infraestructura energética necesaria para contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades de las que somos parte.

Dado que establecer y mantener relaciones con nuestras comunidades es primordial, contamos con un equipo dedicado exclusivamente a su atención.

Para entender mejor a nuestras comunidades y a los diferentes actores de interés contamos con un Sistema de Gestión Social que promueve el establecimiento de relaciones óptimas y respetuosas basadas en el diálogo constante y en la atención oportuna.



NUESTRAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SOCIALES ABARCAN UNA DIVERSIDAD DE TEMAS FUNDAMENTALES ADEMÁS DE LOS LINEAMIENTOS PARA IDENTIFICAR Y PRIORIZAR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

▶ DIÁLOGO Y ATENCIÓN

[413-1]

Para comprender la situación social y económica de las comunidades con las que interactuamos y sus necesidades, hemos desarrollado e implementado una serie de herramientas que, sumadas a los requisitos legales, nos permiten conocer y acercarnos a las comunidades y a los diversos actores de interés.

Ejemplo de ello es la Evaluación de Impacto Social, o EvIS, un instrumento requerido por la Secretaría de Energía, que nos ayuda a recopilar información pertinente sobre las comunidades que habitan en el área de influencia de algún proyecto y que nos proporciona la información necesaria para desarrollar e implementar planes de mitigación de impactos y gestión social para garantizar la sustentabilidad y responsabilidad social de los proyectos. Realizamos esta evaluación en todos los casos y buscamos emprender proyectos que no afecten el entorno social.

También contamos con un sólido Mecanismo de Atención a la Comunidad (MAC), cuya función es recopilar, por medio de diversos canales, las opiniones, inquietudes, preguntas y

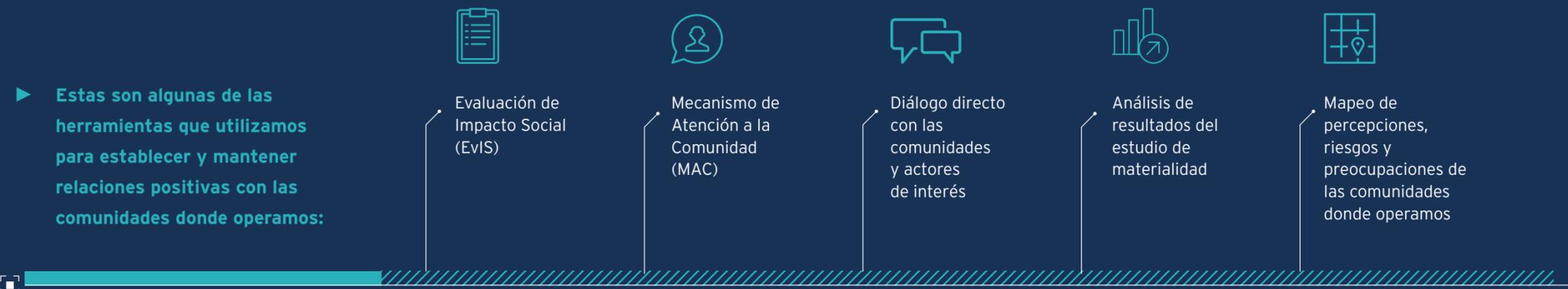
solicitudes de la gente en nuestras comunidades. El objetivo de este mecanismo es escuchar, de voz propia, las preocupaciones de los actores de interés y así poder dirigir eficazmente nuestros esfuerzos, con el fin de atender aquellas áreas que más lo necesitan.

El MAC está disponible en todo momento para que cualquier interesado pueda comunicarse y expresar sus inquietudes ya sea de forma anónima o no. En 2020, fortalecimos este mecanismo incluyendo, entre otras medidas, la recepción de comunicaciones en formato anónimo. Además, capacitamos a los colaboradores de los proyectos para que conozcan, transmitan e implementen el MAC.

Gracias al estudio de materialidad que realizamos en 2019 y con base en la perspectiva que nos comparten las autoridades locales, hemos identificado que los temas de prioridad recurrente en las comunidades donde operamos son la creación de empleos y contratación de mano de obra local, así como el desarrollo económico de la comunidad.



Apoyo COVID-19 con Cruz Roja Mexicana





► DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS COMUNIDADES

Nos comprometemos con el respeto de los derechos humanos universales, tal como lo estipulamos en nuestra [Política de Derechos Humanos](#).¹ Nuestras operaciones trabajan siempre con los debidos permisos y consentimientos, respetando los derechos de todos nuestros grupos de interés, incluyendo el derecho de los pueblos indígenas a la consulta previa, libre e informada.

De acuerdo con nuestro compromiso de llevar a cabo actividades que se encuentren en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y Los Diez Principios del Pacto Mundial, y reconociendo también lo estipulado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hemos establecido una serie de

principios que incluyen la prohibición del trabajo infantil y forzoso, el respeto y la promoción de la diversidad e inclusión laborales, la libertad de opinión y expresión, la garantía de la salud y seguridad de nuestros colaboradores, la libertad de asociación y negociación colectiva, los derechos de las minorías étnicas y los pueblos indígenas y el bienestar de nuestros empleados y comunidades.

Nuestra Política de Derechos Humanos aplica para todas las operaciones de la compañía, así como a todas nuestras relaciones con proveedores y socios comerciales y a todos los miembros de las comunidades que puedan verse impactados por nuestras operaciones.



Casa Hogar del Anciano



Cruz Roja Mexicana de Chihuahua



▶ INVERSIÓN SOCIAL

[103-2, 203-1, 203-2, 413-1]

Tenemos el firme compromiso de contribuir al bienestar social y humano de las comunidades en las que operamos y a las que pertenecemos. Por ello, desde hace 23 años hemos realizado diversas actividades para mejorar la vida de millones de mexicanos.



FUNDACIÓN IENOVA

Ante la contingencia sanitaria que enfrentó México y el mundo, los órganos de Gobierno de Fundación IEnova decidieron con prontitud y responsabilidad destinar la mayor parte del presupuesto 2020 para apoyar a afectados por la pandemia de COVID-19 en dos líneas de acción: Equipos e insumos de protección médica y Seguridad alimentaria.



USD\$3.17 M
Otorgado por Fundación IEnova durante 2020



► USD\$2.21 M

destinados para apoyar comunidades afectadas por la pandemia de COVID-19 en 22 estados de la República Mexicana.

Aliados con 9 organizaciones en dos líneas de acción:

- **Equipos e insumos de protección médica:** entrega en 19 estados un estimado de 170,081 unidades, (incluyendo trajes Tyvek, lentes de seguridad, cubrebocas N-95, guantes y equipo médico entre lo que destacan 264 ventiladores Philips Respironics E30, 52 circuitos para ventiladores y 7 monitores de signos vitales).
- **Seguridad alimentaria:** entrega de 36,537 paquetes (despensas y kits de higiene personal) en 13 estados y aliados con 6 organizaciones.

► USD\$0.554 M

para apoyar:

- **El Museo Nacional de Energía y Tecnología (MUNET).**
- **La Cruz Roja Mexicana para el Programa de Escuelas Resilientes** (que capacitará a estudiantes y maestros en el manejo de situaciones de emergencia, incluyendo desastres naturales).
- **El Programa de apoyo en caso de Desastres Naturales** (en beneficio a los damnificados de las inundaciones de Tabasco).

► USD\$0.40 M

para apoyar 20 proyectos multianuales mediante 11 organizaciones, en las siguientes líneas de acción:

- **Becas para jóvenes** universitarios talentosos.
- **Mejoras de infraestructura** en casas hogar.
- **Apoyo integral para niños** con cáncer.

Para conocer más sobre Fundación IEnova, consulte el [Informe de Resultados 2020](#).



NUESTROS PROYECTOS CONTRIBUYEN PRINCIPALMENTE CON LOS SIGUIENTES ODS:

EDUCACIÓN

Gracias a estos proyectos al menos 100 estudiantes cursarán sus estudios durante el 2021.

MEDIO AMBIENTE

En 2020 no se realizaron proyectos ambientales para destinar la mayor parte de recursos a las poblaciones afectadas por la pandemia.

GRUPOS VULNERABLES

En 2020, nos enfocamos en el ODS 11. Gracias a estos proyectos niñas, niños y jóvenes que habitan en las ocho casas hogar que apoyamos gozarán de mejor infraestructura. Adicionalmente, apoyamos a la comunidad yaqui con la restauración de un centro ceremonial en Belém-Guaymas, Sonora.

SERVICIOS COMUNITARIOS

Adicionalmente, en 2020 contribuimos a los ODS 10, 11 y 12, referentes a reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles y producción y consumo responsables.

	2018	2019	2020
NÚMERO DE PROYECTOS	9	8	7
MONTO OTORGADO EN USD	\$385,141	\$244,743	\$617,971
	1	8	0
	\$24,578	\$364,999	0
	10	11	9
	\$160,890	\$258,046	\$143,654
	7	8	19
	\$117,632	\$390,412	\$2,412,863

	2018	2019	2020
TOTAL			
NÚMERO DE ORGANIZACIONES APOYADAS	12	24	20
NÚMERO DE PROYECTOS	24	35	35
MONTO TOTAL OTORGADO (USD\$) ¹	\$ 668,241	\$ 1,258,200	\$ 3,174,488

¹ Este monto incluye donaciones en especie. En 2020, no hubo donaciones de este tipo por parte de Fundación IEnova.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El voluntariado corporativo es esencial en las acciones de compromiso social que realizamos en Fundación IEnova. Éste se realiza dos veces al año en las ocho instituciones que forman parte del Programa de Adopción Trianual de Casas Hogar para Mejoras de Infraestructura.

Durante 2020 realizamos campañas virtuales entre los colaboradores para apoyar directamente a las casas hogar y continuamos los programas con los siguientes resultados:



ESCUELA + SONRISAS



ÁRBOL DE LA SONRISA

DE 2015 A 2020, LOS
DONATIVOS DE
FUNDACIÓN IENOVA
OTORGADOS A LA
COMUNIDAD
ASCIENDEN A
USD\$6.41 MILLONES

▶ **203**
PAQUETES ESCOLARES

▶ **8**
CIUDADES:
Chihuahua, Ciudad de México,
Ensenada, Hermosillo, Mexicali,
Monterrey, Torreón y Veracruz

▶ **183**
PAQUETES DE ROPA,
CALZADO Y JUGUETES

▶ **7**
CIUDADES:
Chihuahua, Ciudad de México,
Hermosillo, Mexicali, Monterrey,
Torreón y Veracruz

386
TOTAL DE PAQUETES
de útiles escolares, ropa, zapatos y
juguetes donados a niños y jóvenes
con nuestro programa de
voluntariado corporativo.

Atendiendo la invitación de Fundación IEnova, los voluntarios¹ apoyaron directamente a las organizaciones con los recursos para la compra de útiles escolares y herramientas tecnológicas y kits de ropa, juguete y zapatos.



¹ En 2020 no se realizó el cálculo del valor monetario del tiempo de los colaboradores que participaron en los eventos de voluntariado corporativo durante horas de trabajo puesto que por la pandemia no se realizaron eventos presenciales.



► FIDEICOMISOS

El trabajo que realizamos a través del Fideicomiso Ensenada promueve la rendición de cuentas y busca facilitar la sinergia entre IEnova y los grupos de interés con los que nos relacionamos, incluyendo las autoridades. El modelo de gestión de los fideicomisos está compuesto por distintos elementos, incluyendo comités técnicos y consejos consultivos.

En 2020 continuó la operación del Fideicomiso Ensenada, el cual cuenta con un Comité Técnico y Consejo Consultivo con participación de ciudadanos, académicos, representantes del sector privado y sector salud, expertos en desarrollo económico y en conservación, el Presidente Municipal y representantes de IEnova. Destaca una inversión histórica de este fondo para gastos relacionados con la atención a las comunidades más afectadas por el COVID-19.

FIDEICOMISO ENSENADA

► **USD\$7**
millones de presupuesto total del 2020

► **3**
proyectos sociales apoyados

► **USD\$734,414**
monto otorgado en especie

► **773,313**
personas beneficiadas



OBRA SOCIAL DE ACTIVOS EN OPERACIÓN Y CONSTRUCCIÓN

TRANSPORTE

GASODUCTO LOS RAMONES NORTE

Con base en las necesidades sociales de la zona, se elaboró un Plan de Inversión Social. Durante 2020, invertimos en el desarrollo de dos proyectos de inversión social: el primero consistió en la aportación de trajes, equipo y un camión de bomberos para el grupo de Protección Civil del municipio de Matehuala.

El segundo proyecto consistió en aportar equipo para el aula de cómputo de la Secundaria Técnica No. 6, José Guadalupe Zuno Hernández, el cual consistió en 33 computadoras de escritorio, pintarrones, proyectores y equipo mobiliario.

ALMACENAMIENTO



ECA

Los principales apoyos consistieron en la instalación de lavamanos portátiles y el patrocinio de una campaña de prevención del cáncer de mama.

TERMINALES

Los principales apoyos consistieron en la instalación de alumbrado público para el boulevard Gustavo Baz de Temascalapa, Estado de México y la construcción de dos canchas para la escuela de futbol en Tepojaco, Tizayuca, Hidalgo.



GENERACIÓN



ENERGÍA SIERRA JUÁREZ (ESJ)

Los principales apoyos se otorgaron a niños en las colonias más vulnerables de Tecate, que fueron afectadas económicamente por la pandemia de COVID-19, quienes recibieron juguetes en fecha cercana a Navidad.

TERMOELÉCTRICA DE MEXICALI

Los principales apoyos fueron en niños afectados económicamente por la pandemia de COVID-19, recibieron juguetes en fecha cercana a Navidad y tabletas electrónicas para que pudieran continuar con sus estudios.



PARQUES SOLARES

Con los fondos para inversión social de los parques solares en operación se apoyaron proyectos de mejoramiento escolar como el de CECYTE Plutarco Elías Calles y la donación de un autobús escolar para Benjamín Hill, ambos en Sonora. Además, se otorgaron apoyos a ejidos aledaños a nuestros proyectos.

Número de proyectos sociales apoyados	2	2	2	1	7	7
Monto otorgado en 2020 (USDS)	154,327 ¹	9,644 ¹	556,859 ¹	6,048 ¹	8,542 ¹	121,949
Personas beneficiadas estimadas	91,712	35,000	10,433	250	200	19,668

¹ Monto otorgado en especie

² Incluye los donativos otorgados por Fundación IEnova, la obra social de Energía Sierra Juárez y el Gasoducto Los Ramones Norte, así como del Fideicomiso Ensenada y de los proyectos en construcción y activos en operación que realizaron obra social en 2020.

USD\$4.77 MILLONES² DESTINADOS INVERSIÓN SOCIAL DURANTE 2020.



▶ AVANCES Y OBJETIVOS

[103-1, 103-2]

	Avances 2020	Estatus
COLABORADORES	Mantener la certificación GPTW.	
	Fortalecer los hábitos saludables en los colaboradores, mantener los programas actuales, monitorear su efectividad y actualizar lo que se requiera.	
	Definir indicadores cuantitativos (monetarios o no monetarios) para los programas de entrenamiento y desarrollo, que permitan medir el impacto para el negocio.	
	Desarrollar capacitación sobre Diversidad e Inclusión para fortalecer la cultura de nuestros colaboradores en el tema.	
	Analizar las condiciones operativas y los costos de infraestructura necesarios que permitan la incorporación de personas con discapacidad de manera óptima y segura a diferentes áreas de ECOGAS Chihuahua.	
	Objetivos 2021	
	Mantener la certificación GTPW.	
	Para ayudar a nuestros colaboradores a migrar a la nueva normalidad, implementar un programa de balance vida-trabajo a nivel compañía.	
	Incluir en el bono del ICP indicadores específicos de sustentabilidad. Por ejemplo:	
	▶ Cumplimiento de las metas de emisiones de GEI, calificación CDP, aumento de portafolio de renovables.	
	▶ Cumplimiento de los objetivos definidos para los temas materiales.	
	Reportar acciones en:	
	▶ Prevención del trabajo infantil.	
	▶ Programas para evitar esquemas de trabajo excesivo.	
	▶ Prevención del trabajo forzoso.	
	▶ Promoción de salarios dignos.	
	Avances 2020	Estatus
SEGURIDAD Y SALUD	Obtener o mantener el certificado de Empresa Segura de la STPS (Autogestión) y/o Certificación ISO45001 en todas las unidades operativas de IEnova durante los 12 meses posteriores a su entrada en operación o al control operativo.	
	Lograr las metas establecidas de desempeño en tasas de accidentes:	
	▶ TRIR: 1.88	
	▶ LTAR: 1.42	
	▶ Asegurar reportes de investigación y análisis de cada suceso e implementación de lecciones aprendidas en cada uno.	
	Consolidar el Programa de Formación de Líderes 2020 con 11 temas de especialidad, 2 rondas y 400 participantes. Implementar programa de actividades dirigidas a mejorar el Bienestar del trabajador (temas como buen dormir, estrés laboral y factores psicosociales, nutrición, actividades deportivas, etc.).	

**Objetivos 2021****SEGURIDAD Y SALUD**

Certificar al 50% las compañías en ISO 45001.

Desarrollar e implementar los mantenimientos predictivos Integridad de los activos para cada unidad de negocio.

Realizar al menos un ejercicio práctico de simulacro de emergencia crítica al año.

Lograr que el 25% de los colaboradores estén involucrados en comités de Seguridad y Salud.

Lograr que el 75% de los colaboradores vulnerables que reciban evaluación médica periódica.

Lograr las metas establecidas de desempeño en tasas de accidentes:

▶ TRIR: 1.88

▶ LTAR: 1.42

Avances 2020**CADENA DE SUMINISTRO**

Enviar los requisitos de sustentabilidad en nuestra Política de Compras a todos nuestros proveedores críticos de manera anual.

Desarrollar un procedimiento para identificar a todos los proveedores críticos de segundo nivel (son los que suministran productos o servicios a los proveedores de IEnova).

Desarrollar un esquema de reconocimiento a proveedores por buen desempeño en materia de sustentabilidad.

Incluir requerimientos de sustentabilidad específicos en la selección de proveedores.

Aplicar la encuesta de sustentabilidad bianual a todos nuestros proveedores críticos (de primer y segundo nivel).

Estatus**Objetivos 2021**

Capacitar al personal de compras en aspectos fundamentales de sustentabilidad.

Capacitar a los proveedores en materia anticorrupción.

Entregar reconocimientos a los proveedores con buen desempeño en materia de sustentabilidad.

Incluir la evaluación en materia de sustentabilidad como requisito para alta de nuevos proveedores o adjudicación de compras.

Identificar proveedores locales para apoyarlos en desarrollar y mejorar su desempeño en cumplimiento con los lineamientos de IEnova.

Avances 2020**RELACIONES COMUNITARIAS**

Compartir en el sitio web de IEnova las versiones públicas de los informes de seguimiento de las Evaluaciones de Impacto Social (EVIS), así como difundir ejemplares impresos entre los actores de interés. Publicar los procedimientos del Mecanismo de Atención de la Comunidad, Plan de Inversión Social y de Relaciones Comunitarias y Vinculación con Actores de interés en la página web.

Mantener la operación de Fundación IEnova en cumplimiento administrativo, contable, fiscal, antilavado y demás regulaciones aplicables, ampliando el número de estados en los que Fundación IEnova tiene presencia vs los resultados 2019. Afinar la metodología de estimación de indicadores económicos de Voluntariado Corporativo para cuantificarlos y monitorearlos anualmente.

Completar e implementar el Plan Estratégico de Gestión Social, que defina lineamientos de proyectos sociales a ser implementados en los Proyectos de Inversión de IEnova. Dichos lineamientos considerarán las políticas de IEnova en materia Social, las capacidades desarrolladas; los requerimientos emergentes de los Estudios de Impacto Social y los correspondientes Resolutivos emitidos por la autoridad, así como las previsiones presupuestarias a ser consideradas en los Proyectos de Inversión.

Estatus



RELACIONES COMUNITARIAS

Objetivos 2021

Realizar estudios de opinión en 20% de las comunidades en las que operan algunas unidades de negocio para definir áreas de oportunidad y riesgos en materia social.

Publicar una tabla que resuma:

- ▶ EvIS realizadas.
- ▶ Proceso para identificar y mitigar riesgos.
- ▶ Temas identificados.
- ▶ Plan de mitigación para cada uno.

Desarrollar un programa de voluntariado con marca propia que pueda implementarse en IEnova con el apoyo de Gestión de Talento y Cultura.

Ejecutar el presupuesto de Fundación IEnova desarrollando un plan de acción COVID-19 y plan operativo para proyectos multianuales y nuevos proyectos.

Proponer los lineamientos para las actividades de inversión social de IEnova que consideren el modelo de negocio y que cuenten con indicadores medibles.