

01/01/2022 | 31/12/2022

Informe

DE SOSTENIBILIDAD

PROTEGER S.A

CONOCE TODO SOBRE NUESTRO MANEJO EMPRESARIAL
COLABORADORES, PROYECTOS Y GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD.



TABLA DE CONTENIDOS

Sobre Este Reporte.....	2
Declaración del Gerente General.....	3
Presentando PROTEGER.....	6
Gobernanza.....	16
Desempeño Económico.....	22
Nuestros Colaboradores.....	36
Salud y Seguridad Empresarial.....	45
Protegiendo El Medio Ambiente.....	51

SOBRE ESTE REPORTE

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-29, 3-1, 3-2

El **Global Reporting Initiative (GRI)** es una organización internacional independiente que brinda apoyo a empresas alrededor del mundo al proveer un lenguaje común de carácter global para comunicar los impactos aplicables de los tres pilares de la sostenibilidad (economía, medio ambiente y sociedad).

Es bajo este precepto que la entidad de empresa privada **Proyectos, Tecnología y Gestión de Energía Renovable - PROTEGER - S.A. de C.V.** a través de las diferentes directrices planteadas por el Secretariado del GRI, comunica a la comunidad y partes interesadas los resultados obtenidos en cuanto a sus respectivas actividades para el periodo del **01 de enero al 31 de diciembre del año 2022** en su plenitud.

El presente informe declara que su información es verídica y transparente en los tres aspectos antes mencionados y que se realizó reflejando en su totalidad los parámetros designados en Estándares Universales y Temáticos, siendo los Sectoriales *no aplicables* a la industria presente.

Proteger no utilizó recursos externos a la empresa para la elaboración de este documento y siendo el primer año de reporte bajo los Estándares GRI no se registran actualizaciones sobre los datos

recolectados, sin embargo, cuenta con recolección de datos medidos y controlados para años anteriores previamente no reportados.

DECLARACIÓN DE TEMAS MATERIALES

Para la presentación de su informe anual de sostenibilidad Proteger realizó la consulta del *Estándar Universal 3: Temas Materiales 2021*. Para el cual, se realizó un proceso de revisión de los distintos estándares, así como información vinculante de los varios grupos de interés siendo los mismos la sociedad anónima conformada por 5 partes independientes, el cuerpo de colaboradores y alianzas de carácter diverso. Los distintos entes aportaron al control de datos de manejo interno para la selección de los temas materiales aplicables al año en cuestión.

Por lo anterior, se encontraron los siguientes **temas materiales**, cuya selección final fue aprobada por parte de la gerencia general institucional:

- Sobre este reporte
- Declaración del gerente general
- Presentando a Proteger
- Gobernanza
- Desempeño Económico
- Nuestros colaboradores
- Salud y Seguridad Empresarial
- Protegiendo el medio ambiente

DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL

GRI 2-22



El compromiso con ser “ líderes en la transformación para un futuro energético sustentable en cada hogar y cada empresa” se ha mantenido vigente y hemos aplicado medidas para evolucionar a una empresa sostenible, incorporando como horizonte permanente los objetivos de desarrollo sostenible, contribuyendo al desarrollo de las personas y comunidades que reciben de nuestra empresa proyectos en el sector de la eficiencia energética y energía renovable, trabajando para alcanzar un impacto positivo en el medioambiente y posibilitando que las vidas de los hondureños cercanos a nuestra organización, colaboradores, clientes y proveedores sea de felicidad. 2022 ha sido un año extraordinario para nuestra compañía, un año de muchos retos para atravesar la transferencia de nuestra visión a todos nuestros ámbitos

de actividad y todos los agentes con quienes nos relacionamos, por la implementación del plan estratégico 2021-2025.

Continuamos expandiendo nuestras actividades en proyectos de sistemas fotovoltaicos, los diseños, certificaciones y supervisión de proyectos de infraestructura sostenible, reforzando e incrementando el número de horas de capacitación y certificación de del personal, incorporando, un grupo de personas talentosas que colaboran para mejorar la plataforma de proyectos sostenibles en todas nuestras actividades. A nivel interno esto nos ha permitido seguir promoviendo la calidad y sobre todo hacer un guiño optimista al futuro invitándonos permanentemente a ser mejores cada día. Al igual que todo lo anterior, las estrategias, las políticas y la gestión integral presupuestadas, nos colaboran para contribuir con paso firme y eficazmente a la creación de modelo de negocio sostenible y de calidad dentro de nuestra compañía, así como a la preservación medioambiental, desarrollo socioeconómico y bienestar de las áreas geográficas en las que ejercemos o incide nuestra actividad.

Nuestro plan estratégico en 2022 sigue vigente y estamos apuntando a acelerar cada línea estratégica y nuestros procesos para alcanzar los elevados

objetivos que nos hemos marcado y aportar a desarrollar comunidades prósperas, respaldando la transición energética como el único camino viable para un futuro prometedor para las nuevas generaciones, apoyados en la ética, calidad y medio ambiente como valores principales y con políticas que promueven la igualdad de género, el respeto al trabajo decente, los derechos humanos y a la generación de prosperidad, bienestar y anhelando ser la

empresa más sostenible de honduras para el 2025.

Te entregamos este breve informe que revela una pequeña parte de la felicidad compartida por nuestros colaboradores en este proceso evolutivo, esperamos en el futuro que seas nuestro cliente y que la cadena de valor que hemos diseñado sea de tu completo agrado, o si eres alguno de nuestros proveedores o colaboradores sigan apoyándonos en esta meta.

Emiliano Paz Taboada

Gerente General PROTEGER S.A.



01.

PRESENTANDO
PROTEGER

PRESENTANDO PROTEGER

GRI 2-1, 2-6, 2-8, 2-23, 2-28, 3-3, 201-1, 202-1, 201-3, 401-1

Con diez años de permanencia en el mercado PROTEGER S.A ha ganado experiencia en el desarrollo de diversas actividades que aportan a la gestión integral de proyectos y nos avalan como una empresa generadora de transformación para un futuro energético sustentable en Honduras con calidad ética y respeto al medio ambiente.

PROTEGER está conformado por 3 líneas de negocios:

SOLAR +



El objetivo esencial del Área Solar de PROTEGER es desarrollar y fomentar el uso de la energía solar fotovoltaica, a fin de lograr su implementación en el país a mediano y largo plazo, brindando así soluciones a la crisis energética que nos hemos enfrentado desde años atrás.

INFRAESTRUCTURA



Gestión Infraestructura de PROTEGER Honduras nace como una apuesta a la arquitectura sustentable, PROTEGER incluye dentro sus líneas de negocio, la de Infraestructuras, procurando componer de manera integral proyectos, que además de su valor estético, respondan a

las nuevas tendencias de edificaciones sostenibles y ecológicamente responsables.

CONSULTORÍA



El servicio de Gestión Consultoría de PROTEGER

Honduras propone una línea de negocio de servicios de consultoría, como aplicaciones de diseño y análisis estructural de edificaciones en vías de construcción, análisis y diseños hidrotécnicos y energéticos para proyectos hidroeléctricos, análisis de radiación solar y producción de energía para aprovechamientos fotovoltaicos, Subestaciones de transformación de energía, líneas de transmisión y distribución, E.P.C. completos de proyectos en materia energética

- Las especialidades de esta organización se centran en:
- Sistemas de autoproducción de energía solar fotovoltaica.
- Estudios de prefactibilidad y factibilidad para centrales hidroeléctricas.
- Localización de sitios de desarrollo hidroeléctrico
- Sistemas de optimización para eficiencia energética comercial y residencial.
- Diseño preliminar e Ingeniería de detalle de subestaciones de

transformación y líneas de transmisión.

→ Proyectos de infraestructura, remodelaciones, reparaciones,

mantenimientos en residencias, sistemas de saneamiento de aguas, urbanizaciones, entre otros.



En estos nueve años PROTEGER, se ha convertido en una de las 7 empresas certificadas para la instalación de paneles solares en el país y cuenta con certificaciones LEED y EDGE. Además, ha alcanzado una amplia experiencia en el rubro a través de su cartera de clientes, como: Tony's mar, Plaza la Granja, ECOCLEAN, Granja Solar, Pharmaetica, Café Orgánico Marcala (COMSA), Plaza

San Marcos, Mercadito Tania/Valletal, etc. PROTEGER cuenta con personal especializado que contribuye con las instalaciones eléctricas, así como la elaboración de diseños estructurales de los paneles solares e inversores, procurando el desarrollo de las mejores prácticas, implementación de tecnología moderna y certificaciones permanentes de todos los procesos involucrados.



También en las líneas de negocio de Infraestructura y en Consultorías, desarrolla proyectos de supervisión, mantenimientos en residencias, remodelaciones, construcciones, diseños arquitectónicos de residencias y urbanizaciones, para los cuales cuenta

con personal altamente instruido y capacitado. Algunos de sus clientes en estas áreas son Embajada de Alemania, Kinenergy, Residenciales privadas, Citibank, farmacéutica avicenna, entre otros.



Líderes en la transformación para un futuro energético sustentable en cada hogar y empresa.

Somos generadores de transformación en Honduras, a través de la gestión integral de iniciativas innovadoras de eficiencia energética, con calidad ética y respeto al medio ambiente.

VALORES PROFESIONALES

La labor de PROTEGER como empresa de calidad se rige por los principios y valores que soportan nuestras políticas:

- Liderazgo
- Tenacidad
- Compromiso medio ambiental
- Compromiso con calidad
- Orientación a resultados éticos
- Innovación
- Iniciativa
- Desarrollo de nuevas tecnologías

Los valores de una empresa son la guía en su camino al éxito. Los valores, en conjunto de la visión y misión de PROTEGER forman parte de la cultura organizacional, a través de los cuales, los colaboradores pueden guiar sus acciones y toma de decisiones apegados al pensamiento y la cultura de la empresa

Dentro de los objetivos de los valores corporativos se encuentran:

- **El crecimiento y evolución organizacional:**

Consolidar PROTEGER como una empresa referente en las energías renovables en Honduras, con un estilo propio de

gestión integral de proyectos y simultáneamente alcanzar nuestra misión, contribuyendo al progreso económico, la implantación de tecnología y generando bienestar social en cada una de las intervenciones que acometemos

- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:**

PROTEGER fomenta la cultura organizacional en sus colaboradores a través de los valores, misión y visión de la empresa, manteniéndose fiel a sus principios.

La empresa busca crear una cultura sólida a través del crecimiento organizacional y a nivel de los colaboradores, logrando que todos se sientan bien al mantener una buena atmósfera laboral.

- **Relación directa y personalizada con los clientes:**

La relación que existe con cada uno de sus clientes es exclusiva ya que PROTEGER trata de conocer y brindar experiencias únicas, de acuerdo con sus necesidades.

POLÍTICAS, REGLAMENTO INTERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA

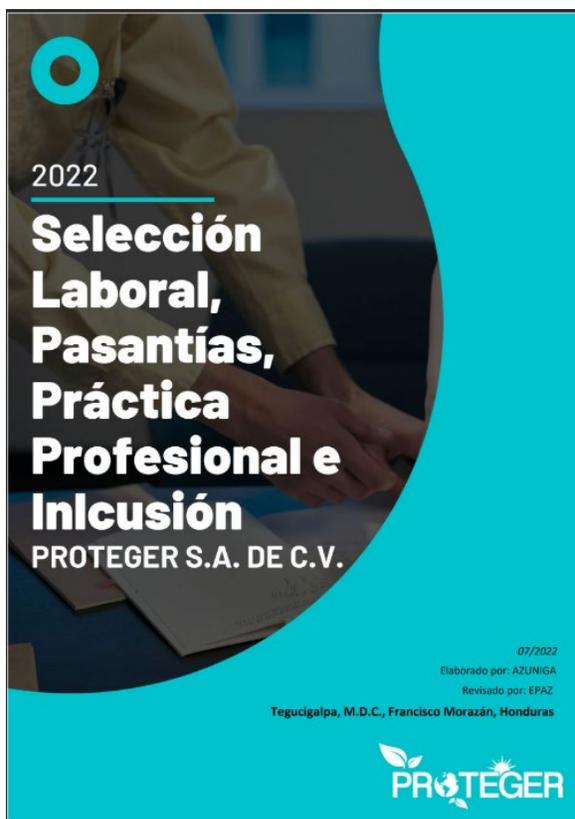
POLÍTICAS

Las políticas en una empresa son las directrices que regulan y delimitan el comportamiento de los colaboradores.

PROTEGER cuenta con 4 políticas, que corresponden a:

POLÍTICA DE SELECCIÓN LABORAL, PASANTÍAS, PRÁCTICAS PROFESIONALES E INCLUSIÓN LABORAL:

Parte del crecimiento empresarial de una organización depende directamente de su fuerza laboral, la cual debe orientarse a los valores, principios y propósito, de lo contrario se obtendrá a un colaborador que no comparte la ideología de la empresa.



PROTEGER, siendo una empresa comprometida con el futuro y la sostenibilidad, plantea ciertos estándares para cualquier profesional que busque formar parte del equipo, tanto en el aspecto laboral, de pasantía y prácticas profesionales, así como manifiesta su respeto hacia la inclusión en cualquiera de los aspectos listados anteriormente.

A través de esta política PROTEGER busca establecer requisitos mínimos para la selección de personal o integrantes temporales del equipo PROTEGER.

- Comunicar procedimientos base a seguir por cualquier miembro de la empresa para incorporación o recomendación de personal.
- Consolidar principios inclusivos para incorporación de personal con necesidades especiales, proveniente de etnias, miembro de la comunidad LGBTQ+, y con distintos grados educativos.
- Fomentar la reducción de desigualdades dentro de la empresa.

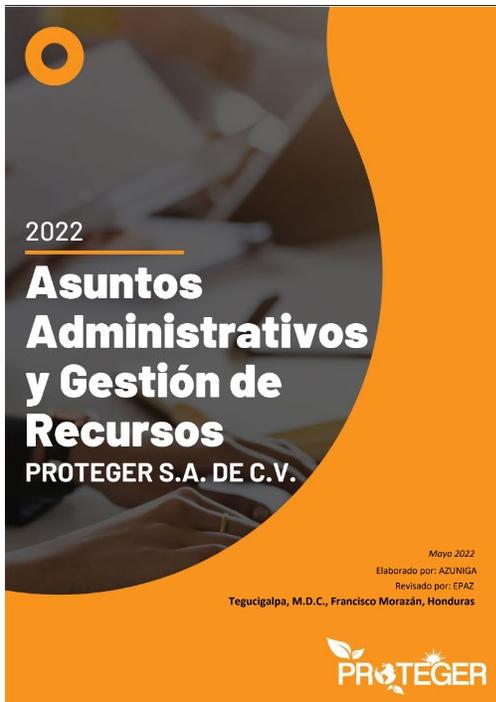
Las normas de este código son aplicables a todas las personas que se encuentren dentro de la empresa PROTÉGER S.A. de C.V. con el fin de convertirnos en una empresa libre de desigualdades y creadora de oportunidades.

POLÍTICA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN DE RECURSOS.

PROTEGER considera que parte de la clave del éxito es el conocimiento de los procesos administrativos y de gestión.

La razón se concreta en aprovechar más tiempo en situaciones complejas que en procesos preestablecidos. Por ello,

PROTEGER considera apropiado mantener actualizado y en línea en un solo espacio las políticas de carácter administrativo y gestión de forma inclusiva para toda la empresa.



Esta política busca:

- Transparentar las responsabilidades de los distintos puestos y áreas laborales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, DESAVENENCIAS Y DENUNCIAS.

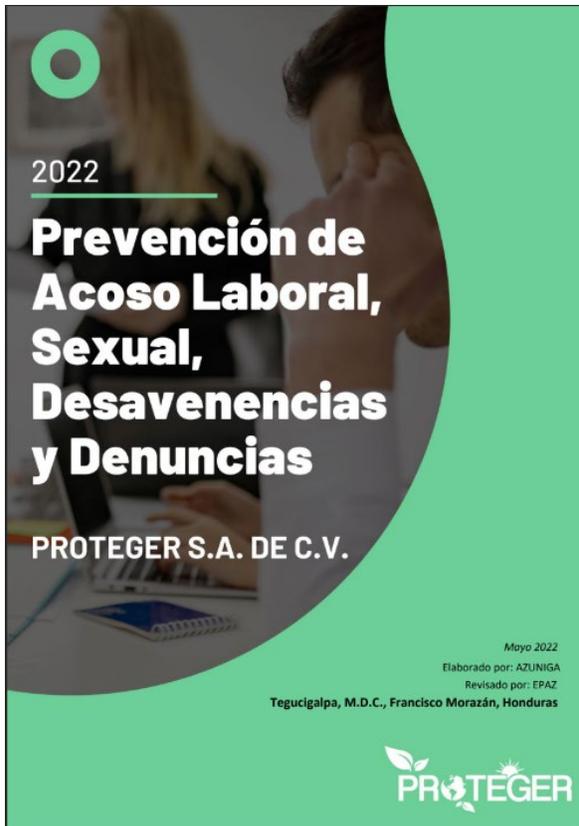
Es importante para PROTEGER mantener las relaciones laborales basadas en el respeto, integridad y la protección de los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de esta política, la cual establecerá protocolos para prevenir, clasificar, investigar y resolver conflictos al interior de la empresa. La política pretende promover los siguientes aspectos:

- Propiciar espacios seguros para el reporte de quejas o denuncias de actos relacionados con acoso laboral y sexual, garantizando el

- Documentar los compromisos de cada persona afiliada a la empresa respecto la gestión, ambiente, sociedad y economía.
- Establecer las horas de capacitación y desarrollo profesional requerido por cada colaborador de PROTEGER.
- Fomentar el voluntariado ambiental y social a través de políticas y compromisos factibles.
- Fomentar el buen uso de todos los bienes materiales de PROTEGER, así como de los bienes intangibles.
- Conocer los procesos para acceder a las políticas de vacaciones y permisos establecidos por PROTEGER con el bienestar del colaborador en mente.

debido proceso con todos los involucrados.

- Generar condiciones para el desarrollo de relaciones sociales de género, basadas en la autonomía, el respeto y la dignidad humana.
- Establecer un ambiente de tolerancia cero frente a la violencia de género.
- Fortalecer las relaciones jerárquicas, adoptando los controles necesarios para evitar el abuso de poder.



Esta política se aplica a todas las personas que laboren en PROTEGER, junta directiva, proveedores y demás que se relacionen con la empresa, sin importar el tipo de contrato o su duración, cargo, antigüedad y para todas las personas que se constituyen en aliados, beneficiarios o clientes de los proyectos. Deberá cumplirse de forma permanente y obligatoria.

El acoso incluye los distintos tipos de comportamiento descritos a continuación; por lo general consiste en una serie de incidentes o un único incidente grave. Si una acción determinada por parte de una persona o un grupo de personas es percibida, dentro de lo razonable, como ofensiva por otra persona, es posible que dicha acción constituya un acto de acoso, ya sea deliberado o no.

POLÍTICA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

PROTEGER, S.A realiza una gestión integral de la salud y seguridad ocupacional, minimizando los accidentes y enfermedades profesionales, mediante un compromiso activo de sus colaboradores en el cumplimiento de las normativas, mandamientos y medidas preventivas que ha establecido la empresa, teniendo como prioridad el completo bienestar de todas las personas que forman parte de esta familia.

PROTEGER cuenta con una la cultura de salud y seguridad ocupacional que pone en marcha lo siguiente:

- Capacitar y entrenar a su personal para salvaguardar sus vidas, mediante la identificación de riesgos en cada puesto de trabajo y la generación de estrategias para la intervención de los peligros.
- Brindar equipo de seguridad apropiado y de buena calidad a sus colaboradores.
- Promover el grado de sensibilidad y conciencia de seguridad y una vida saludable.

- Establecer sistemas de control interno en cada proyecto, que permitan una mejora continua.
- Fomentar el autocuidado y la importancia de los buenos hábitos como estrategia de prevención de enfermedades.
- Asegurar felicidad laboral y un ambiente propicio para la libre expresión de emociones.

CÓDIGO DE ÉTICA

PROTEGER como una empresa de calidad, respetable, con valores establecidos procura que todos sus colaboradores se acoplen al nivel moral y ético de su establecimiento, mediante el cumplimiento del Código de Ética, Reglamento Interno y Políticas existentes dentro de la organización.

MANDAMIENTOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El personal de PROTEGER ha recibido capacitaciones de parte del personal de la línea de SOSTENIBILIDAD con el propósito de que conozcan el código de ética de la empresa, ya que se debe asegurar que todos nuestros

Las normas de este código son aplicables a todas las personas que se encuentren dentro de la empresa PROTEGER S.A. de C.V. con el fin de convertirnos en una empresa que brinde un ambiente laboral seguro y saludable, que minimice los peligros y riesgos en cada una de nuestras actividades, logrando que cada colaborador tenga conciencia de seguridad.

En el código de ética, se refleja el reglamento para acciones consideradas como éticas y para acciones consideradas como no éticas, además incluye el listado de amonestaciones que se aplican a cualquier colaborador o miembro de la empresa que infrinja la normativa establecida.

colaboradores se sientan seguros y cómodos desempeñando sus labores diarias sin presiones éticas o corrupción afectando sus criterios, tareas, resultados y estabilidad emocional laboral.

Te comprometerás con PROTEGER,
sus reglas, políticas y sobre todo
este Código de ética.

**NO COMETERÁS ACTOS DE
CORRUPCIÓN NI ABUSARÁS
DE TU PUESTO.**

*No atentarás contra el nombre,
integridad, cargo, credibilidad o
autoridad de ningún miembro dentro de
la empresa.*

**No abusarás ni maltratarás
de los bienes, servicios o
personal de PROTEGER.**

Además, PROTEGER espera ser una empresa insignia respecto a su ética interna y externa, caracterizado por un respetuoso y amigable ambiente laboral y sólidos principios hacia la sociedad y el medio ambiente.

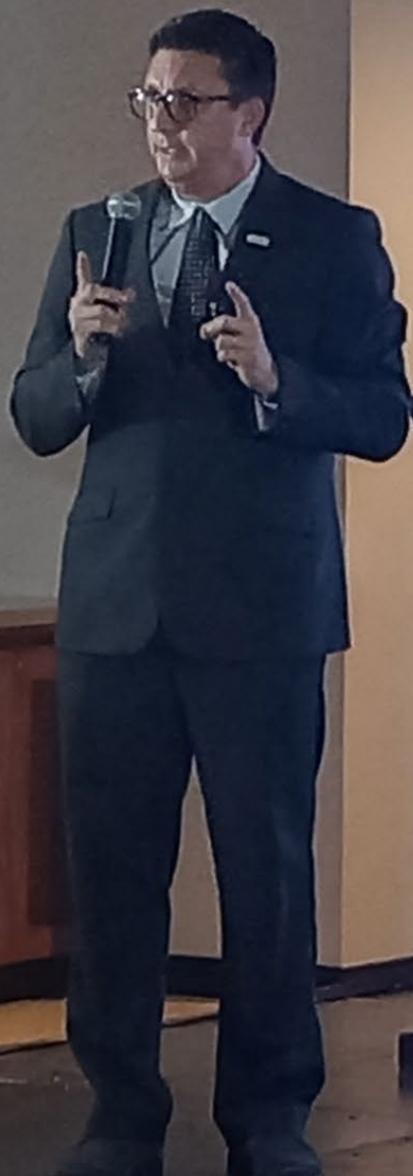
**NO COMETERÁS ACTOS
ANTI ÉTICOS NI
LEVANTARÁS FALSOS
TESTIMONIOS SOBRE
NINGÚN MIEMBRO DE LA
EMPRESA.**

*Tenemos responsabilidad de tus
actos, trabajo y convivencia con tu
equipo.*

**Te apegarás siempre a los
valores de PROTEGER.**

*Honrarás a tu equipo y el buen nombre de
PROTEGER.*

Cualquier incumplimiento del Código Ético puede ser denunciado a través de los canales de comunicación especialmente de forma interna, mediante reporte directo al máximo nivel de la organización, estableciéndose actuaciones de manera inmediata.



02.

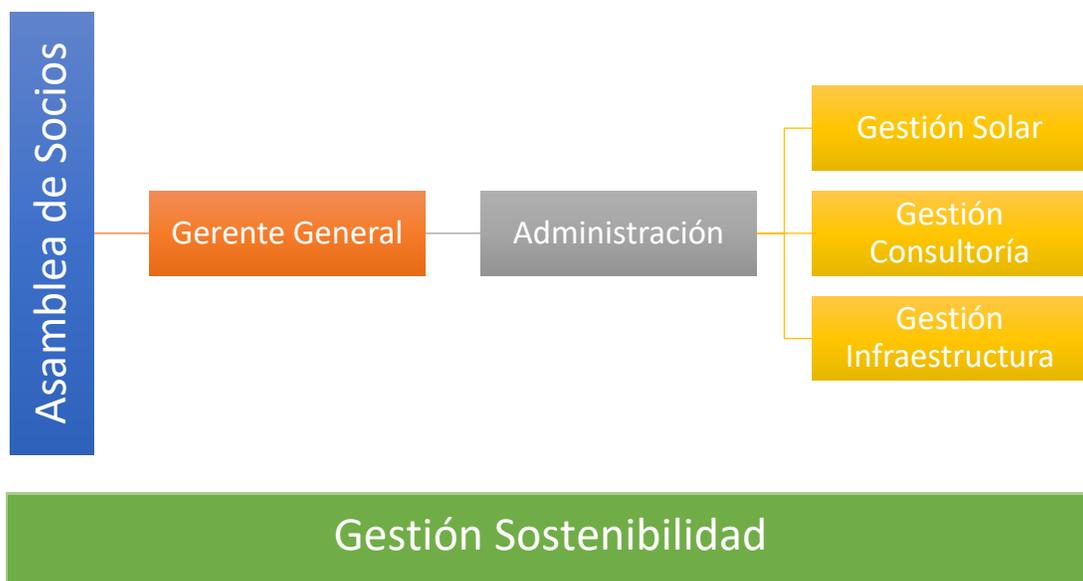
GOVERNANZA

GOBERNANZA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14, 2-15, 2-17, 3-3

En su constitución, Proteger S.A. de C.V. velando por la integridad justa y equitativa de la sociedad hondureña, considerando la transición del país por alternativas sostenibles y de generación más limpia; considerando el ideal de suplir dichas alternativas a los distintos sectores socioeconómicos existentes en el país sin distinción alguna, promoviendo prácticas de eficiencia energética y calidad de aplicación de servicios y productos. Ideal fomentado por las distintas partes del máximo órgano de gobierno siendo la sociedad anónima de capital variable conformada por 5 entidades claves en la máxima representación institucional, de carácter independiente y participación voluntaria establecen los primeros parámetros de funcionamiento atribuidos a la empresa.

Generando 4 líneas de negocio principales las cuales por defecto cuentan con subgerencia para gestión responsable de cada una. Transversal a esto, el funcionamiento de la línea de sostenibilidad la cual procura la correcta aplicación de procesos en las distintas entidades evaluando de forma cuantitativa y cualitativa los impactos sociales y ambientales aplicables al sector interno y externo organizacional. El sector administrativo, siendo directamente posicionado bajo la gerencia general empresarial evalúa la gestión económica y de recursos a los que se incurre con los diferentes proyectos y actividades desempeñadas, reportando resultados a un contador externo y en su totalidad a los miembros de la sociedad por medio de su representante legal.



La sociedad integrante que vela por la organización se compromete al desarrollo sostenible y ético de la institución por medio de 6 pilares fundamentales en la resolución de intenciones marcada por la empresa donde se dictamina que:

- Crecimiento de generaciones con el gozo de sus derechos esenciales inclusive la vida.
- Afirmación del deber societario por la renovación de un entorno social, manteniendo iniciativas de desarrollo económico, innovación tecnológica con armonía con a la protección al medio ambiente descubriendo, creando, progresando.
- Se mantiene el derecho a partes igualitarias en la toma de decisiones, valorando el honor y respeto, así como la opinión y experiencia de los signatarios.
- Se reconoce el deber de fomentar, transmitir y comunicar los valores éticos regentes de la presente institución, entendiendo la importancia de predicar con el ejemplo.
- En conciencia que existirán conflictos y dificultades se estima la resolución de estas de forma justa, ecuaníme y de respeto mutuo.

Para el año 2022 la sociedad se conforma por 5 miembros, hombres, en participación igualitaria y plena, siendo constituidos por selección unánime; el

presidente de la sociedad Gerardo Zúniga Quesada, el secretario Odín Guillen Leiva, en representación legal y gerencia general Emiliano Paz Taboada, así como socios accionarios Nelson Ortega Quiñonez y Salvador Jiménez Medina.

Durante el año en cuestión, se celebraron un total de 3 asambleas accionarias en las cuales se presentan objetivos, resoluciones, nuevas prácticas, políticas y los respectivos kpi para el desarrollo sostenible empresarial, así como la gestión según la Matriz Estratégica 2021-2025 la cual representa de manera detallada las expectativas en cuanto a las P's para la gestión sostenible de Producto, Proceso, Personas, Planeta, Prosperidad, firmado por las partes e implementado bajo supervisión inmediata de la gerencia general por medio del departamento de sostenibilidad empresarial.

Para la selección de las partes incluyentes en las asambleas accionarios y sociedad anónima participativa se toman en cuenta los siguientes criterios:

- **Involucramiento de las partes;** la toma de decisiones, así como cambios articulados en la sociedad se deben manejar por medio de asambleas accionarias en las cuales las partes decidirán de manera unánime cambios sobre la sociedad y empresa.
- **Experiencia en los distintos campos de interés;** para la conformación institucional con

principal énfasis en el sistema legal, la gestión de proyectos, así como criterios base en economía, sociedad y ambiente.

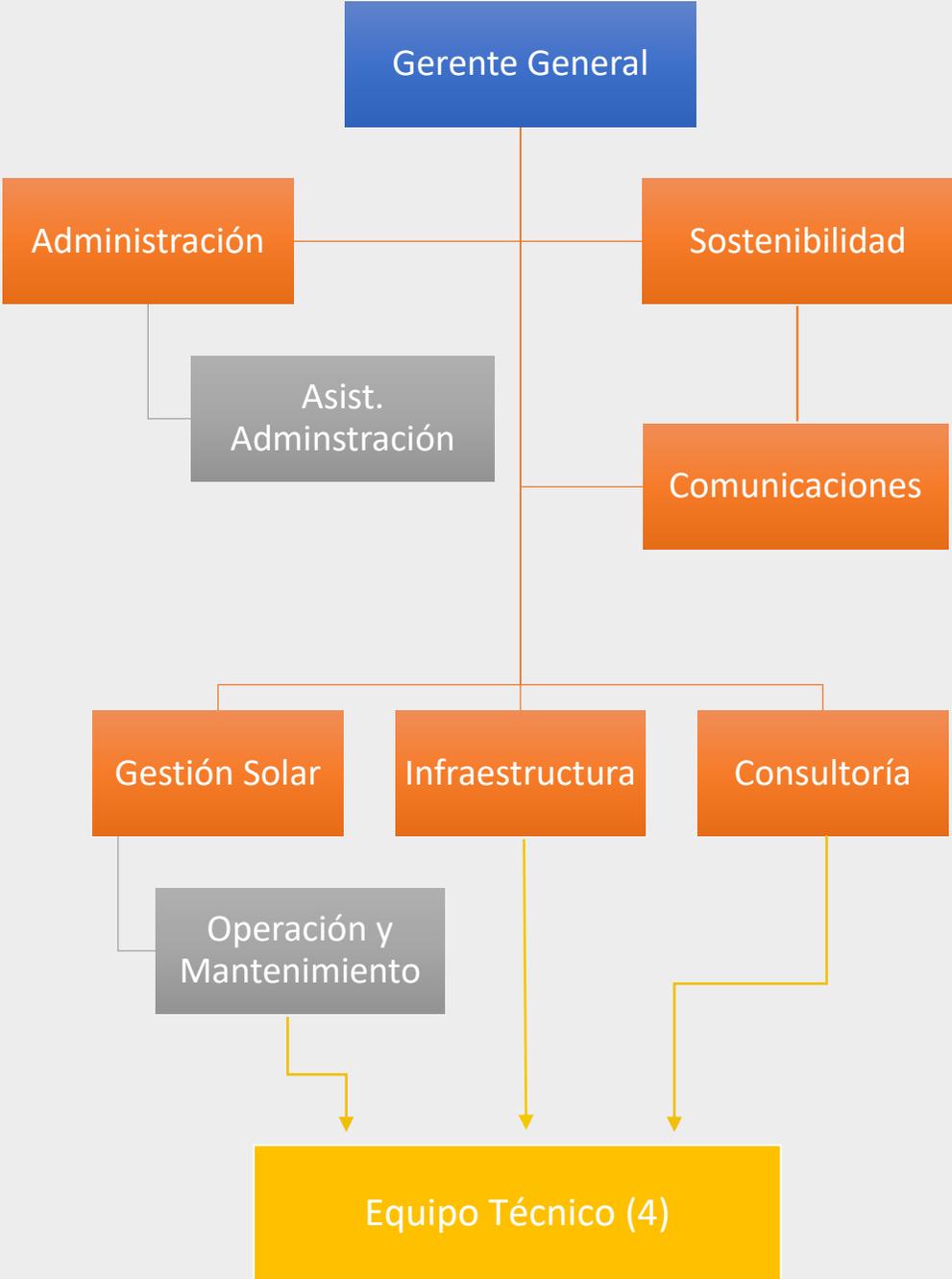
- ➔ **Celebración de la asamblea accionaria;** con participación total de las partes integrantes por medios presenciales o virtuales, en virtud de ausencia la asamblea será reprogramada hasta constar con participación completa por parte de los socios.

Dentro de las entidades que forman parte del ecosistema de Proteger por medio de acciones de proveedor, institución rectora de profesionales ejerciendo en sus respectivos campos, entes reguladores, normativas e inscripciones, asociaciones acreditadoras, alianzas y acreditaciones.

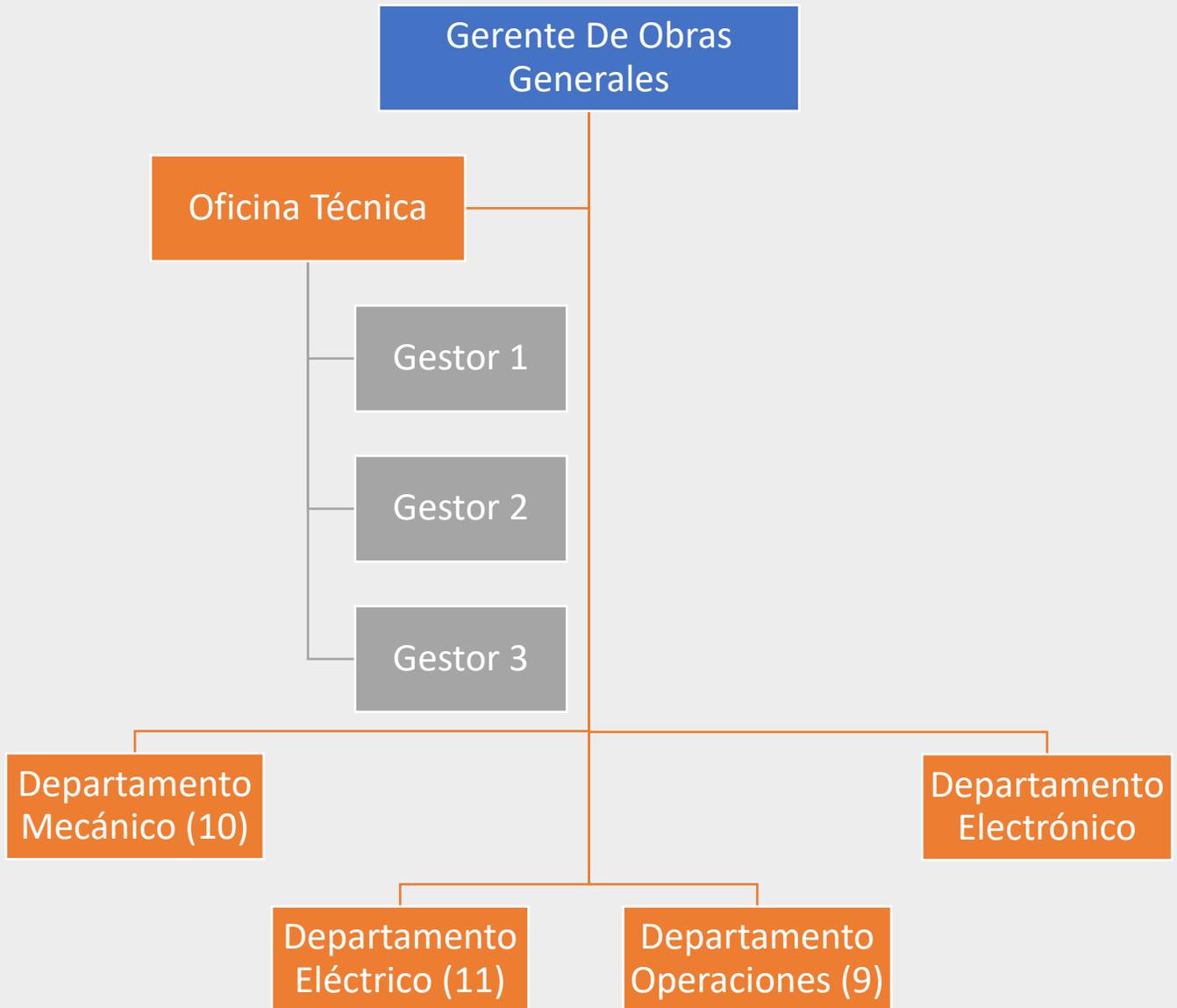
- Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa
- Manejo Integral del Ambiente, MiAmbiente

- Secretaria de Energía
- Oficina Normativa de Contratación y Adquisidores del estado
- Colegio de Arquitectos de Honduras
- Colegio de Ingenieros, Mecánicos, Eléctricos y Químicos de Honduras
- Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras
- Asociación de Proveedores de Soluciones de Energía Renovable Distribuida de Honduras
- Sistema B: Grupo Motor B en Honduras
- Project Management Institute
- Edge Auditor
- Green Project Management
- Leadership in Energy and Environmental Design
- Sustenta Honduras
- Solidaridad Honduras
- Cruz Roja Hondureña
- Fundación Covelo

ORGANIGRAMA OFICINA OPERATIVA



ORGANIGRAMA OFICINA DE CAMPO





03.

DESEMPEÑO
ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRI 2-20, 2-25, 201-2, 201-3, 201-4, 202-1, 202-2, 203-1, 203-2, 204-1, 205-1, 205-2, 207

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

El proceso de determinación de la remuneración empresarial basa su primer criterio bajo el amparo legislativo del Acuerdo Ejecutivo No. STSS 308-2022 y sus enmiendas respectivamente donde se declara:

“La constitución de la República y las Leyes Laborales vigente, garantizan el derecho de todo trabajador a devengar un salario mínimo, entendiéndose como tal, el ingreso base que recibe un trabajador para satisfacer sus necesidades económicas y coadyuvar al ingreso familiar.”

“El comportamiento de la economía y del mercado laboral en Honduras, demanda

de los sectores productivos y de las autoridades gubernamentales, establecer reajustes moderados a los salarios mínimos vigentes, de tal forma que respondan a la realidad económica del país [...]”

Por ende, la empresa reconoce los ajustes necesarios otorgados por ley sobre los salarios a sus colaboradores siendo los mismos los que corresponden para el año en cuestión. De igual forma, se reconoce el salario mínimo vigente anual para la retribución económica por desempeño laboral de cada uno de los colaboradores por medio de la Tabla de Salario Mínimo para el Año 2022.

Rama de Actividad Económica	Tamaño de la empresa por Núm de Trabajadores	Salario Mínimo Mensual (L)	Salario Mínimo por Jornada Ordinaria (8 hrs) (L)	Salario Mínimo por Hora (L)
Electricidad	1 a 10	10,447.31	348.24	43.53
	11 a 50	10,779.11	359.30	44.91
	51 a 150	12,586.64	419.55	52.44
	151 en adelante	14,220.50	474.02	59.25

Proteger se ubica por encima de la remuneración mínima de país, otorgando a sus empleados un salario competitivo que considera tiempo dentro de la institución, rol desempeñado, formación profesional, indiferente de genero u otro criterio que pueda ir en contra de los derechos humanos de sus colaboradores.

Todo ajuste presupuestario para realizar, así como montos adicionales proporcionados y bonificaciones aplicables son determinadas y evaluadas por la Asamblea Societaria las cuales se reúnen un mínimo de 3 veces al año para evaluación del cumplimiento de objetivos

en estándares de economía, sociedad y ambiente.

Proteger cuenta con la contratación de un contador externo para la evaluación

PROHIBICIONES Y REGULACIONES

Proteger fomenta el trato justo de sus colaboradores y grupos de interés poniendo como principal consideración el bienestar integro de los mismos antes toda actividad comercial realizada, velando por contratos justos de productos y servicios sin desmeritar a ninguna de las partes en las adquisiciones ocurrentes.

- Proteger actúa con el bienestar del cliente como principal interés, no se forzará a terceros a entrar en contrato con la institución y se declara por medio de este la transparencia de procesos y sistema de cobro.
- Proteger no someterá o expondrá a sus clientes a terceras partes, es decir, Proteger se hará cargo de toda acción a desempeñar por el producto y servicio desempeñado, terceros no deberán en ninguna circunstancia buscar identificarse como la institución a menos que esto sea expresamente consensuado entre los involucrados y se tenga la debida autorización.
- Proteger no contratara con proveedores que no cuenten con una base ética en cada uno de sus

financiera de la institución, así como la aplicabilidad de auditorías externas para transparencia de procesos y verificación de ética empresarial en gestión financiera.

estándares de funcionalidad y si sus valores empresariales no se alinean con los de la institución.

- Proteger actuara en bienestar del pueblo hondureño, es por esto que se defiende la libre competencia entre instituciones del mismo rubro de trabajo sin perjudicar o perjudicar a los mismos.
- Proteger rechaza inminentemente el trabajo infantil o forzado de cualquier minoría o grupo sociales de alta vulnerabilidad. Se otorgará a los colaboradores el trato debido en toda instancia según sea provisto por la ley, el código de ética empresarial y todo documento vinculante.
- Proteger declara que rechaza la discriminación por género y que en su potestad como empresa la contratación será justa de acuerdo con la profesión ejercida, sin distinción o discriminación de género.
- Proteger no llevara a cabo ninguna actividad que produzca daños a sus grupos societarios, colaboradores, grupos de interés,

afiliados y sociedad hondureña

por igual.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Los ingresos generados por la empresa en el consecuente año de evaluación se consideran de carácter confidencial por política interna institucional, sin embargo, se declara excepción lo requerido por la Corporación de Sistema B Honduras, en su sector Latinoamérica y El Caribe.

Toda forma de oferta económica, presupuesto preliminar o presupuesto

final de los productos y servicios ofertados pueden obtenerse por medio de consulta a los profesionales que ahí laboran, con consideración que el precio o costo a otorgar será validado y ratificado por parte de gestión de línea de negocio y gerencia general por igual al extender contrato con el contratante.

CONSECUENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

CONDICIONANTES AMBIENTALES

Se reconoce que la índole de trabajo desempeñado y los productos y servicios ofertados dependen de los recursos renovables encontrados en la nación para todo cuerpo de agua en sistemas de gestión hidroeléctrica y fuerte presencia

de la radicación solar para sistemas solares fotovoltaicos. Con esto en consideración se crean las condiciones ópticas para la presencia en el mercado de empresa con rubro laboral relevantes al mismo.

LEYES QUE INCENTIVAN LA AUTOPRODUCCIÓN ENERGÉTICA

Regulación legal vigente para instalación de sistemas fotovoltaicos conectados a red:

- Ley 70-2007: Promoción a la Generación de Energía Renovable
- Ley 46-2022: Ley Especial para garantizar el Servicio de la Energía Eléctrica como un bien público de Seguridad Nacional y un Derecho Humano de Naturaleza Económica y Social
- Exonera a los proyectos del 15% de ISV

- Ley 138-2013: Reforma a la promoción a la Generación de Energía Renovable
- Permite generación/autoconsumo de energía renovable a abonados del sistema eléctrico
- Ley 404-2013: Ley General de la Industria Eléctrica
- Ley vigente actual del sistema eléctrico nacional sin prescribir leyes 70-2007 y 138-2013

→ Regulación CREE 0050 Art. 49:
Medición Bidireccional y Manejo
de Excedentes

eventualmente acreditados una vez se
publique el reglamento de cálculo de
tarifas.

Los excedentes de energía exportados a
la red serán contabilizados y

MONTOS DE APORTACIÓN BENEFICIOS PÚBLICOS

La empresa cubre a sus colaboradores y
sus bienes por medio de aportaciones
efectuadas de forma directa por medio
de la planilla de pago a fin de mes. Estas
aportaciones corresponden al Instituto

Hondureño de Seguridad Social, el
Régimen de Aportación privada y el
Instituto Nacional de Formación
Profesional.

Institución	Aporte Porcentual
<i>Régimen de Aportación (RAP), Empresa</i>	1.5
<i>Régimen de Aportación (RAP), Colaborador</i>	1.5
<i>Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)</i>	3.5
<i>Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)</i>	1

Régimen de Aportación Privada¹	Monto (Lempiras)
10 o más colaboradores	10,282.37
Menos de 10 colaboradores	9,197.99

¹ Techos de Cotización para el Régimen de Aportación Privado URL <https://www.rap.hn/planes-empresariales-obligatorios/#:~:text=Este%20Fondo%20de%20Pensiones%20Empresarial,de%20la%20Ley%20del%20RAP>).

TIEMPO DE COBERTURA DE LAS INSTITUCIONES

Para el Régimen de Aportación Privada el tiempo de aportación comienza desde que el usuario decide comenzar a realizar sus aportaciones, en el caso de la institución al momento de realizar el primer pago por planilla se realiza la deducción correspondiente al mismo.

El saldo de la cuenta que pagará la pensión² se compone de:

- Cotizaciones del afiliado (obligatorias y voluntarias).
- Aportes de la empresa (obligatorios y voluntarios).
- Aportes extraordinarios.
- Rentabilidad que el fondo genera.

Para el Instituto Hondureño de Seguridad Social, la aportación debe ser continua por un periodo de 15 años de salario continuo para poder ser retirado con pensión institucional al cumplir la mayoría de edad estipulada por el país o el cumplimiento de 180 cotizaciones como equivalente al mismo. Este periodo de pago varía dependiendo del estado de trabajo de los individuos y el rubro electo para ejercer, en el caso de la empresa se comienza el aporte al primer salario en planilla otorgado.

El salario de cotización³ se reconoce como el ingreso del asegurado activo

² Plan de Retiro de Pensión URL [https://www.rap.hn/planes-empresariales-obligatorios/#:~:text=Este%20Fondo%20de%20Pensiones%20Empresarial,de%20la%20Ley%20del%20RAP\).](https://www.rap.hn/planes-empresariales-obligatorios/#:~:text=Este%20Fondo%20de%20Pensiones%20Empresarial,de%20la%20Ley%20del%20RAP).)

sobre el cual se calculan las contribuciones a la Seguridad Social. También se le llama techo de cotización en cual estará en constante revisión según las necesidades de buscar un equilibrio sostenible.

TIEMPO DE COBERTURA DE LA INSTITUCIÓN

Proteger garantiza la cobertura de dichas aportaciones realizadas a todos sus colaboradores que cuenten con contrato permanente, hasta la finalización de su contrato con la presente empresa.

³ Salario de Cotización URL <https://www.ihss.hn/index.php/conceptos/>

ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO

Proteger cuenta con estatus de Empresa Privada, por lo que no recibe incentivos

financieros ni apoyo económico por parte del gobierno para sus actividades.

PROVEEDORES

La cadena de suministro es un factor confiable que una empresa sostenible puede aprovechar, debe considerar el valor (economía y sociedad) y sumar el ciclo de vida (ambiente) para aprovechar de la mejor manera los recursos y reducir los residuos o desechos provenientes del proceso de producción o de instalación, incluso pudiéndose extender, preferiblemente, hasta la etapa de disposición.

En el caso de PROTEGER, se cuenta con 3 líneas de negocio, por consiguiente, son 3 cadenas de suministro que deben ser consideradas para una selección, evaluación y diversificación. Adicional a las líneas de negocio, administración requiere insumos para las labores de

oficina (como ser papelería) los cuales también serán considerados, la línea de obras generales no será considerada dado que sus insumos son brindados por el contratador y por consiguiente entra en una cadena de suministro externa. ¿Por qué debe realizarse un análisis y una metodología para cumplimiento de un proceso permanente de análisis? Porque la cadena de suministro es el sitio donde comúnmente se encuentran fallas dado que una empresa controla sus KPIs y objetivos de sostenibilidad de forma interna, pero suele omitirse en la selección de proveedores. Lo anterior genera que la empresa reduzca su valor sostenible y cree a lo que se le denomina “sostenibilidad falsa o parcial.”

CADENA DE SUMINISTRO Y CICLO DE VIDA ACTUAL

SOLAR+



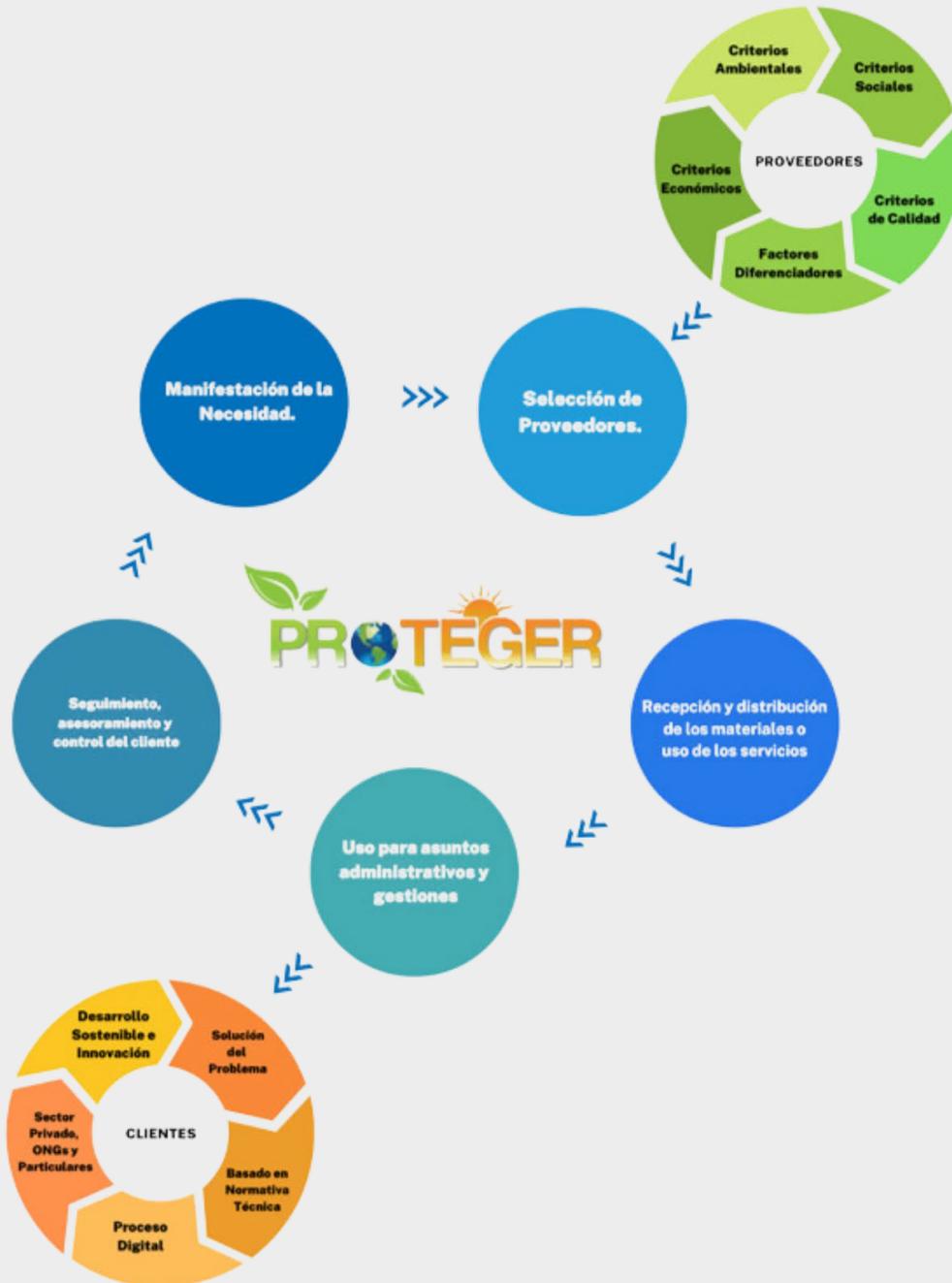
CONSULTORÍA



INFRAESTRUCTURA



ADMINISTRACIÓN



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN, SELECCIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE CADENA DE SUMINISTRO

Desde el momento de puesta en marcha, la evaluación, selección y diversificación de la cadena de suministro será un proceso obligatorio para todas las líneas de negocio y la adquisición en general de bienes y servicios para la empresa.

Cada evaluación será aprobada por Sostenibilidad previo a incorporación a un listado de proveedores aprobados separados por bien o servicio brindado, así como una lista prioritaria que contendrá a los proveedores que deberán ser considerados antes ya que cumplen con más de 7 criterios. Se han planteado los siguientes criterios de evaluación basado en 4 diferentes enfoques. Los proveedores que cumplan con al menos los 3 criterios obligatorios serán aprobados para ser proveedores de PROTEGER. Los que cumplan con 7 o más entrarán en la lista prioritaria del registro de proveedores, su nivel en la lista aumentará si además de cumplir con los criterios cuenta con buenas evaluaciones por parte de los equipos de cada línea.

AMBIENTALES

- Contar con políticas ambientales.
- Muestra evidencia de correcta gestión de recursos (energía y agua).
- Contar con medición de emisiones en producción.
- Involucramiento positivo para adaptación al cambio climático

- Está comprometido o cumpliendo con al menos un Objetivo de Desarrollo Sostenible
- No haya generado grandes impactos ambientales negativos en ningún medio (agua, suelo, aire, foresta, etc.)

ECONÓMICOS

- Empresa transparente con sus inversiones y sus pagos.
- No presenta controversia en cuanto a su manejo económico

SOCIALES

- Empresa con Responsabilidad Social y Ambiental.
- Empresa justa con sus empleados (no explotación).
- No perjudica a poblaciones sociales vulnerables, etnias, personas con necesidades especiales o miembros de la comunidad LGBTQ+ con su funcionamiento.
- Empresa en pro a la equidad de género

CALIDAD

- Cuenta con sistemas de gestión (ambiental, seguridad y salud ocupacional o calidad).
- Posee reconocimientos, certificaciones u otros galardones de carácter local o internacional.
- Asegura ética y cumplimiento.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

Proteger S.A. cuenta con normativa que rige sobre la conducta de los empleadores y sus colaboradores entendiendo las prohibiciones y amonestaciones sobre las acciones desempeñadas que vayan en contra de los valores empresarial. El Código de Ética institucional dicta el comportamiento esperado por todo individuo contratado o afiliado a la empresa considerando prohibiciones las siguientes:

1. Negar o intervenir con la libre circulación de información dentro de la empresa, respecto a desempeño, desarrollo de proyectos o según sea solicitado. En los casos en los que deba guardarse reserva o confidencialidad por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia existente que impide dar a conocer la información solicitada.
2. Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio indebido o ilegal, sea este directo o indirecto para sí o para una tercera persona.
3. Valerse de su cargo para influir, ofender, segregar, excluir, corromper u obligar sus subordinados a seguir órdenes controversiales o perjudiciales para la empresa, la dinámica empresarial y el ambiente laboral.
4. Hacer uso de su puesto para oprimir o alterar la estabilidad emocional, mental y laboral de sus subordinados.
5. Irrespetar el cargo y las labores de sus compañeros sin importar el proyecto, permanencia o contrato, grado de experiencia, antigüedad, nivel o cualquier factor considerado como segregador.
6. Tomar indebidamente o apropiarse de dinero, bienes o servicios, ya sea en préstamo o bajo cualquier otra forma, de la institución para uso personal, de terceros o por interés propio ajeno a la empresa.
7. Irrespetar el derecho al bienestar social y ambiental.
8. Aceptar, solicitar o admitir regalos, dinero, beneficios, objetos de valor, favores, viajes, gastos de viaje, promesas u otras ventajas o valores materiales o inmateriales por parte de personas o entidades como intercambio para realizar acciones de beneficio, perjudicial o de abuso de poder; ni personal o para terceros.
9. En ningún caso se debe hacer uso de las instalaciones propias de la empresa ni de sitios de proyecto, el personal propio o externo o los

recursos materiales y financieros con fines religiosos, gremiales, de sindicato, proselitismo político o demás actividades que puedan generar controversia en el ambiente laboral. Toda actividad ajena a las funciones establecidas de los cargos dentro del espacio laboral no es tolerada.

10. Cualquier otra contraria a las normas de comportamiento ético, establecidas en este Código que alteren el buen nombre de

FISCALIDAD

Proteger basa su política fiscal bajo los siguientes preceptos:

- Cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generan como consecuencia a la actividad empresarial.
- Los estados financieros se han elaborado de acuerdo con la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Mediana Entidades (NIIF para la PYMES) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).
- Los estados financieros y montos utilizados por la institución son presentados en la unidad monetaria de Honduras el Lempira.
- El departamento de Administración es el responsable

PROTEGER S.A. de C.V., afecte al talento humano de la empresa o perjudique en cualquier medida al medio ambiente.

11. Entre otras aplicables o según revisión de la presente normativa.

Todo colaborador y ente asociado tiene completo conocimiento y capacidad de visualización de los documentos y políticas empresariales por medio de depositarios empresariales manejados por el departamento de sostenibilidad empresarial.

para la preparación y presentación razonable de la documentación financiera de la empresa.

- Proteger reconoce al Banco Central de Honduras como entidad encargada de la administración del Sistema Bancario Nacional y de regular la paridad de la moneda con respecto al valor de otras monedas.
- En concordancia con la rendición de cuentas en prospectos financieros Proteger declara por medio de sus Estados Financieros de manera transparente y honesta los montos relacionados con toda actividad vinculada o que se genera por las actividades empresariales antes señaladas.



04.

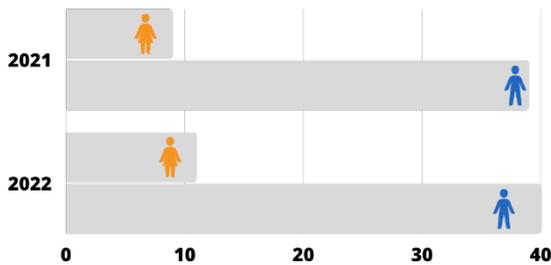
NUESTROS
COLABORADORES

NUESTROS COLABORADORES

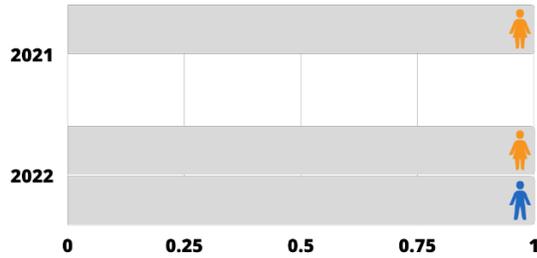
GRI 2-7, 2-21, 2-26, 2-29, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2

Por 9 años de trabajo Proteger ha guardado a sus colaboradores como parte esencial en el cumplimiento de sus objetivos económicos, sociales y medio ambientales. Son los colaboradores los que a través de la promoción de sus

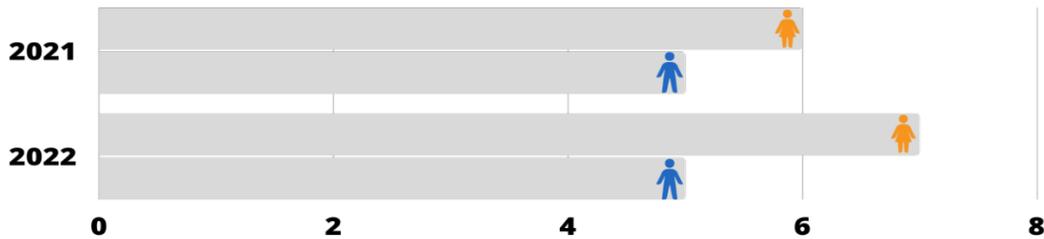
talentos y aptitudes profesionales se encargan de la gestión de proyectos, así como del trato personalizado al cliente que a su vez crea un vínculo de confianza y comunicación continua con los mismos.



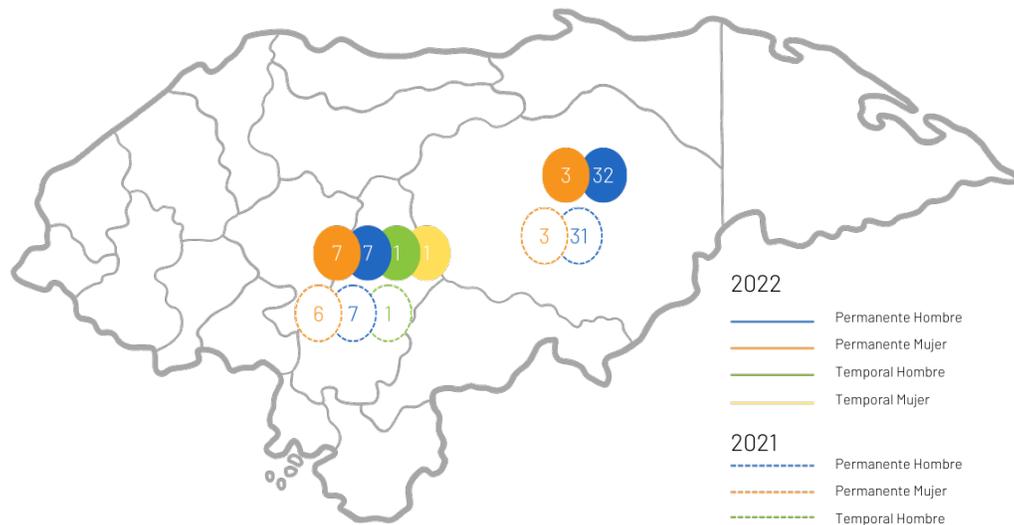
*Cantidad de empleados permanentes por género.



*Cantidad de empleados temporales por género.



*Cantidad de mujeres y hombres en puestos gerenciales.



Actualmente Proteger no cuenta con personal sin contrato directo o a medio plazo, el proceso de abordaje de contratación comienza con un periodo de pasantía o prueba de 2 meses, en su mayoría los profesionales que se desempeñan durante el periodo de

tiempo establecido continúan el proceso por medio de contratación permanente ofertada, incluidos los respectivos beneficios empresariales dictados por El Código de Trabajo de Honduras y las políticas internas de la institución.

Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados es el siguiente:

Ratio de compensación total anual	Año	
	2021	2022
	4.27	5.23

*Datos obtenidos por medio de fórmulas otorgadas en Estándares GRI Universales 2-21.

Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados es el siguiente:

Ratio del porcentaje de compensación	Año	
	2021	2022
	0.16%	1.82%

*Datos obtenidos por medio de fórmulas otorgadas en Estándares GRI Universales 2-21.

Ratio de remuneración de mujeres y de hombres	Año	
	2021	2022
	1.21	1.23

*Datos correspondientes a Estándares GRI Temáticos 405-2.

CONTRATACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Desde su constitución, Proteger cuenta con un número reducido de despidos y renuncias, tal es el caso que a sus 9 años de operación la empresa aún cuenta con personal que integro las primeras contrataciones realizadas por la institución. Como anteriormente se declara, las personas que laboran en

Proteger pasan primero por un periodo de prueba o pasantía la cual tiene una duración de dos meses, por lo general, culminando el periodo antes mencionado con la extensión de un contrato permanente para continuidad de la gestión brindada.

One-to-one	Año	
	2021	2022
	20.83%	21.56%

*Porcentaje de empleados que reciben evaluación de desempeño.

Genero	2021	2022
<i>Femenino</i>	66.66%	71.43%
<i>Masculino</i>	11.76%	14.29%

*Porcentaje de empleados que reciben evaluación de desempeño según género.

Posición	2021	2022
<i>Gerencia</i>	100%	100%
<i>Gestores</i>	33.33%	45.45%
<i>Auxiliares</i>	25%	23.07%
<i>Otros (pasantes, practicantes, etc)</i>	100%	100%

*Porcentaje de empleados que reciben evaluación de desempeño según su posición en la empresa.

Contratación	2021	2022
Grupo de Edad		
<30	5	1
30 – 50		
>50		
Genero		
Femenino	3	1
Masculino	2	
Región		
Distrito Central	3	1
Olancho	2	

*Cantidad de empleados contratados.

Cabe mencionar, es por medio del deseo de poder fomentar un ambiente laboral que pueda brindar a sus colaboradores estabilidad y confianza en el equipo al cual se integran, la empresa considera el monitoreo de toda salida imperativo para la mejora de estos mismos criterios. El poder evaluar y obtener retroalimentación de las inquietudes y variabilidades presentadas por los

colaboradores para poder, posteriormente, generar planes de acción para la mejorade dicho individuo se vuelve una prioridad.

En Proteger se manejan distintas herramientas para el control de estado de ánimo, estado de salud, entre otras variables aplicables y que se ven

directamente afectadas por las labores

desempeñadas.

PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS

Proteger en concordancia con las leyes del trabajo, código de salud, código ético interno, responsabilidad empresarial y acuerdos internacionales, se provee a los empleados, sociedad propietaria y sus beneficiarios por igual de todos sus beneficios y prestaciones habituales para cada colaborador velando por su bienestar físico y mental, así como seguridad laboral.

- Seguro social por medio del Instituto de Seguridad Social de Honduras
- Seguro privado por medio de Pan-American Life Insurance Company

DESARROLLO PROFESIONAL

Parte de las actividades que se contemplan en el plan de acción empresarial Proteger pone como prioridad el desarrollo profesional de sus colaboradores. Guiándose por la Matriz Marco Estratégica y su puesta en marcha en el periodo de tiempo 2021 al 2025 se contemplan diversas acciones y actividades para la generación de competencias en el área de desempeño profesional de cada individuo, también en el desempeño de habilidades blancas, potencial de liderazgo, conocimientos en economía circular y sostenibilidad.

Se impulsa el programa de capacitaciones y desarrollo de competencias Aprende Proteger en el

- Sistema híbrido de trabajo presencial/virtual
- Otorgamiento de porcentaje para capacitación y formación
- Días personales sobre tiempo de vacaciones
- Permiso parental para madre y padre según los días establecidos por ley

Durante la duración del 2022, no se registraron solicitudes de permisos parentales o ausencias por permiso parental habladas o escritas.

año 2021 de manera formal, de manera complementaria desde que se funda la empresa.

- Área Técnica
- Habilidades Blandas
- Inteligencia Emocional
- Sostenibilidad
- Economía Circulas

El personal es incentivado a cumplir con 80 horas de capacitación de manera individual, la empresa otorga un listado de instituciones en línea o presenciales a todos aquellos que deseen incrementar su nivel de conocimiento en temas diversificados y también ofrece opciones de financiamiento porcentual estimado

sobre cursos, certificados o diplomados Para la Sociedad integrante de Proteger S.A. se propicia el desarrollo de habilidades en desarrollo sostenible y economía circular para la mejora de planes de implementación y habilidades de liderazgo considerando los tres pilares esenciales de incidencia. Por lo anterior,

de mayor requerimiento económico. para cada Socio de forma independiente se consideran 10 horas de formación, 50 horas cumulativas, silabo presentado por el departamento de sostenibilidad por lo general mediante certificación directa en plataformas de la Naciones Unidas y semejantes.



*Porcentaje de cumplimiento de capacitaciones para empleados; 100%.



*Porcentaje de cumplimiento de capacitaciones de socios; 26%.

De igual forma. Buscando promover el intercambio de habilidades y conocimientos dentro del entorno laboral, se crean espacios y oportunidades para el intercambio educativo y generación de ideas para la promoción del bienestar empresarial con

enfoque en los colaboradores y el medio ambiente. Se generan comités de buenas ideas y lecciones aprendidas para generar retroalimentación por parte del propio personal en consideración del entorno que les rodea y las actividades desempeñadas.



Promedio de horas de formación	2021	2022
<i>Por empleado</i>	1.1	1.5
<i>Por mujer</i>	5.5	7.3
<i>Por hombre</i>	1.2	2
<i>Por categoría laboral</i>	16.7	26.6

*Promedio de horas de formación de los empleados según metodología para reporte 404-1.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Proteger quiere generar un verdadero proceso de transformación en cuanto a las labores desempeñadas, queremos que cada movimiento y acción que sea realizada pueda impulsar de manera personal y profesional a los diferentes involucrados con los que se tiene relación.

Se integran horas de capacitación externa donde el personal por medio de tiempo otorgado a voluntariado e integración de proyectos para la formación de jóvenes profesionales en el ámbito de la sostenibilidad y los recursos renovables.

En el 2022, se lograron se tenía como meta un total de 50 horas de capacitación a terceros, el personal de Proteger en actividades conjuntas logro completar un total de 202 horas de formación a grupos diversos con énfasis en grupos juveniles los cuales pudieron

Construir Capacidades en Energías Renovables y Sostenibilidad proyecto que se trabajó en conjunto con INGMA Consultores. Se conto también con la participación de la empresa Proteger S.A. por medio del trabajo en especies a la propuesta de proyecto presentada por Build Change capítulo Latinoamérica y El Caribe en conjunto con la Cruz Roja Hondureña para la instalación de Sistemas Solares de Emergencia en zonas de alta vulnerabilidad ambiental ante huracanes e inundación.

Las acciones de voluntariado se impulsan para el apoyo a actividades comunitarias y de beneficio social, en la cual se plantea un total de 15 horas individuales y 4 horas grupales las cuales alentaron a la colaboración con organismos no gubernamentales en diversas actividades técnicas y operativas, así como logística para un efectivo cumplimiento de labores.

TEAM BUILDING

Como parte de la campaña generada para la formación de equipos de trabajo sólidos, se reconoce el valor en las actividades que representen momentos

no solo de recreación si no que aporten a la sociabilidad y convivencia de las personas que integran nuestros equipos.

Se realizan expediciones al aire libre para la formación de trabajo en equipo, que también promuevan la sana competitividad, la generación de experiencias compartidas, conocimientos de aptitudes y debilidades, así como actividades que puedan ser vinculadas a las acciones medio ambientales tales a la reforestación y limpieza de áreas verdes o protegidas con la finalidad de

promover la conciencia ambiental colectiva.

Cada uno de los participantes en las actividades anteriores ha mostrado aceptación y motivación por lo desempeñado, se incentiva a que miembros de familia del personal puedan ser integrados en las diferentes actividades realizadas a lo largo del periodo anual registrado.

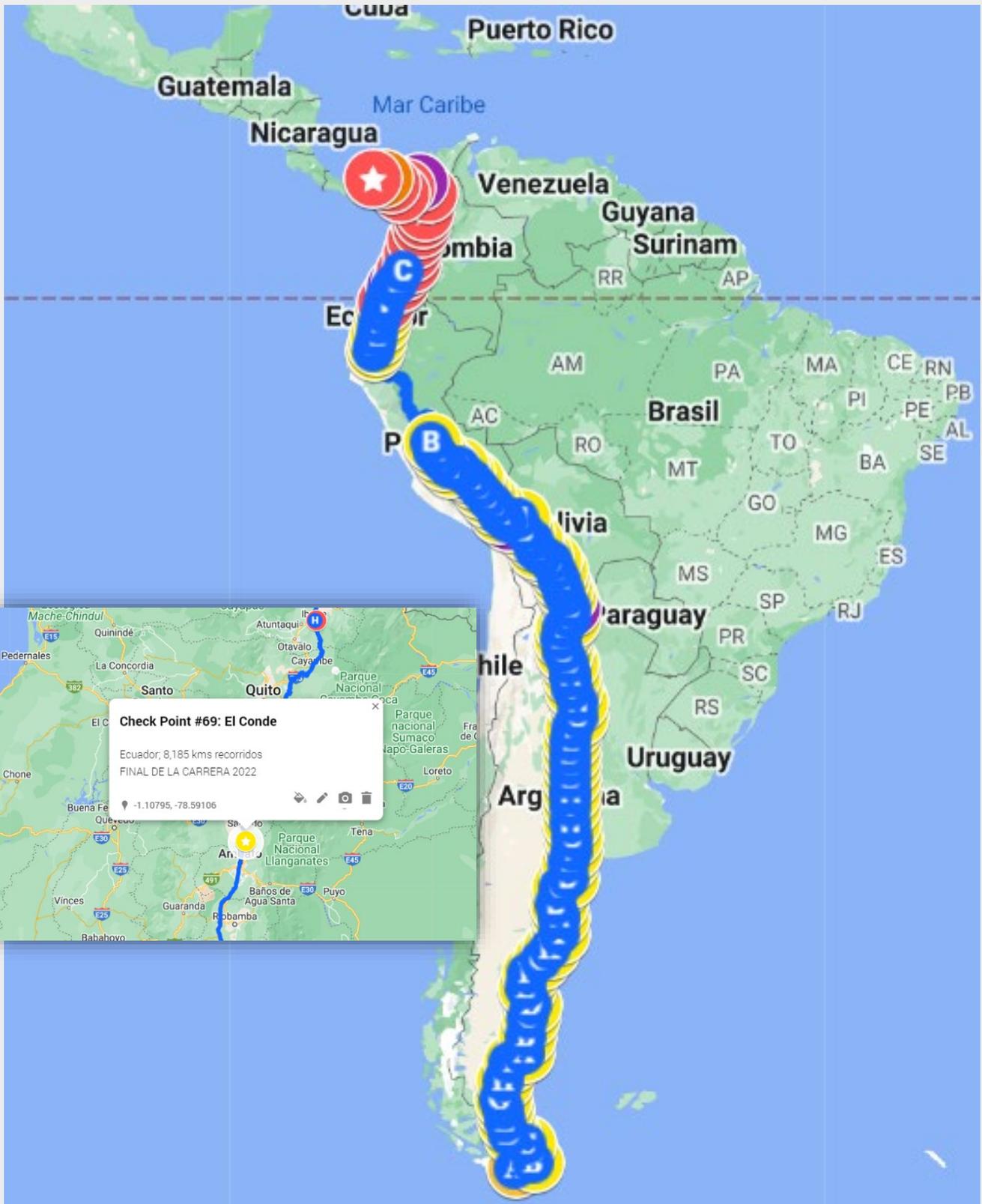


CARRERA PROTEGER 2022

La Carrera Proteger es una iniciativa para poder potenciar el bienestar y la salud física y mental de nuestros colaboradores, No es de carácter obligatorio, sin embargo, en Proteger creemos que actividades de dicha índole aportan al crecimiento personal, potenciar el trabajo en equipo y fomenta el bienestar físico de los participantes. La participación en dicha acción ha sido bien recibida, teniendo un porcentaje de cumplimiento de 100% por parte del

personal y el 20% por parte de la sociedad empresarial.

En 2022, el funcionamiento de este se basó en medición de kilómetros y calorías de diferentes actividades físicas, teniendo como referencia caminata o corrida, localizando factores de conversión por medio de una carrera obligatoria para los participantes de 2kms corriendo. Cumpliendo un total de 8,000 kilómetros tal y como se muestra en el mapa a continuación.



Check Point #69: El Conde
Ecuador; 8,185 kms recorridos
FINAL DE LA CARRERA 2022
-1.10795, -78.59106



05.

SALUDA Y SEGURIDAD
EMPRESARIAL

SALUD Y SEGURIDAD EMPRESARIAL

GRI 403

En el año 2022, PROTEGER realizó una serie de acciones preventivas y de atenuación a emergencias y contingencias con el fin de dar mayor seguridad a los empleados y personas que permanecen en la empresa, mediante un compromiso activo de sus colaboradores en el cumplimiento de las normativas, mandamientos y medidas preventivas que ha establecido la empresa, teniendo como prioridad el completo bienestar de todas las personas que forman parte de esta familia, tales como:

- Capacitar y entrenar a su personal para salvaguardar sus vidas, mediante la identificación de riesgos en cada puesto de trabajo y la generación de estrategias para la intervención de los peligros.
- Brindar equipo de seguridad apropiado y de buena calidad a sus colaboradores.
- Promover el grado de sensibilidad y conciencia de seguridad y una vida saludable.
- Establecer sistemas de control interno en cada proyecto, que permitan una mejora continua.
- Fomentar el autocuidado y la importancia de los buenos hábitos como estrategia de prevención de enfermedades.
- Asegurar felicidad laboral y un ambiente propicio para la libre expresión de emociones.

PROTEGER rige sus normativas y regulaciones del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:



La gestión de salud y seguridad en el 2022 tuvo muchos logros entre ellos, definir y desarrollar una política de seguridad, higiene y salud ocupacional, capacitar y entrenar a su personal para salvaguardar sus vidas, mediante la identificación de riesgos en cada puesto de trabajo y la generación de estrategias para la intervención de los peligros, también se le brindó al personal técnico, equipo de seguridad apropiado y de buena calidad, se sembró el grado de sensibilidad y conciencia de seguridad y una vida saludable en los colaboradores, así como se logró establecer el sistemas de control interno en cada proyecto, que permitan una mejora continua.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Se ha asignado personal del sector gerencial y auxiliar de la empresa PROTEGER para dar cumplimiento de la

política de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional, el cual se distribuye de la siguiente manera:



El personal encargado de SHSO (Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional) tanto en oficina como en campo realizan registros de accidentes, medicamentos

del botiquín, uso diario de equipo de protección personal y registro de casos covid en las áreas de trabajo.

CAPACITACIONES

Durante el año 2022 el personal de PROTEGER S.A de C.V recibió capacitaciones internas de seguridad industrial y salud en las que se les mostró la política de SSHO. Además, se les dio a conocer el equipo de protección adecuado para cada actividad realizada en la empresa, también durante las capacitaciones los colaboradores desarrollaron y dieron solución a varios casos ejemplos para que adquieran conocimientos sobre las acciones adecuadas.

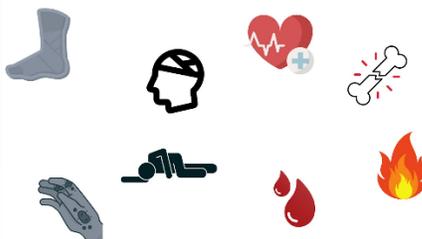
Temas de capacitación recibida por el personal:

- Seguridad en trabajos en alturas
- Seguridad en trabajos con electricidad
- Equipo de Protección Personal
- Código del trabajo
- Manual de salud y seguridad ocupacional
- Política de SSHO

Horas de Capacitación Interna	Horas de Capacitación Externa	Total Horas Cumplidas en SHSO
60	248	308

Por otro lado, los colaboradores, tuvieron jornada de capacitación en la Cruz Roja, donde participaron de manera interactiva y con mucho interés en cada

uno de los temas que se desarrollaron, tales como primero auxilios comunitarios, utilización de equipo, reglamentos e identificación de riesgos.



Según el reglamento interno para trabajos de campo o visitas, al menos 1 persona asistente deberá estar capacitada para brindar primeros auxilios y contar con su botiquín de emergencias.

En PROTEGER para el 2022 se cuenta con 15 personas que han recibido capacitaciones de primeros auxilios, además cada una de ellas tienen acceso a un manual brindado por la Cruz Roja de manera digital a través de la aplicación llamada PRIMEROS AUXILIOS, donde encontrarán instrucciones para emergencias tales como:

- Torceduras y esguinces
- Embolia cerebral

- Alergias / Anafilaxia
- Inconsciente
- Crisis Asmática
- Sangrado
- Fracturas
- Quemaduras
- Atragantamiento/asfixia
- Emergencias diabéticas
- Ataque de ansiedad
- Lesiones en la cabeza
- Infarto al corazón
- Golpe de calor
- Hipotermia
- Meningitis
- Envenenamiento
- Convulsiones
- Picaduras/Mordedura

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

ENFERMEDADES LABORALES

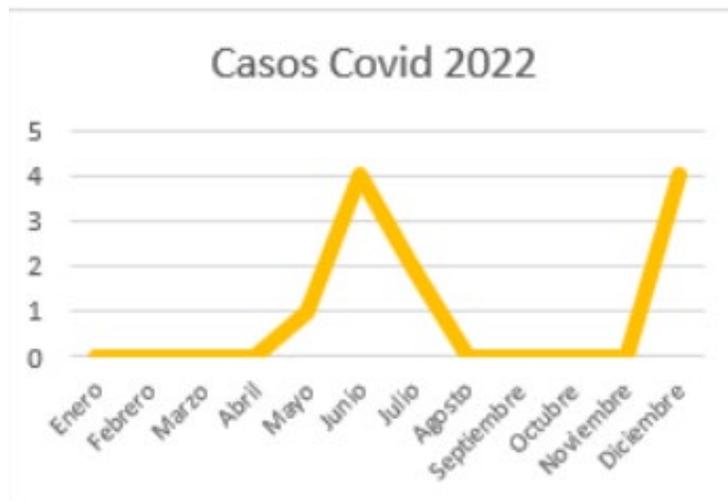
Tras la lucha que se ha tenido con los contagios del SARs COV-12 conocido comúnmente como COVID-19 desde el 2020, Proteger implementó medidas de bioseguridad, tales como, utilización de alcohol, uso de mascarillas, aplicación de pruebas de antígeno para detección del

virus, así como un registro de casos positivos, en cada zona de trabajo.

En el año 2022 se registraron solamente 2 oleadas de infección por COVID-19: en el mes de junio y en diciembre.

Casos Covid Por	Detectado Positivo	Reincidencia
Rango de Edad		
20 a 30	4	1
31 a 40	3	2
40 a 50	1	
Genero		
Mujer	5	2
Hombre	4	

*Casos COVID detectados para el 2022.



Por otro lado, para el 2022 los colaboradores no registraron enfermedades laborales adicionales al covid-19.

Para poder prevenir y contrarrestar alguna enfermedad laboral la empresa para el 2022 ya cuenta con 4 botiquines de emergencia completos que deben

mantenerse abastecidos y controlados (incluyendo objetos de higiene personal femenina y masculina). Uno local para oficina principal, uno permanente para uso del equipo SWAT, uno para visitas o salidas de campo y uno para el equipo Patuca III.

Cabe mencionar que los colaboradores cuentan con una póliza de seguro de vida y gastos médicos con el que aplican a una. Además, el personal se encuentra inscrito en el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS, donde por ley deberá cubrir las contingencias y servicios siguientes:

- Enfermedad, accidente no profesional y maternidad;
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional;
- Vejez e invalidez;
- Muerte;
- Subsidios de familia, viudez y orfandad;

ACCIDENTES

El personal de PROTEGER lleva un registro adecuado de los accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridos en los lugares de trabajo. En el 2022, a través de la utilización del equipo

amplia cobertura de servicios en caso de enfermedad o accidente.

- Paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas; y,
- Servicios sociales, sujetos a la reglamentación especial.

El IHSS tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la reparación del daño económico que pudiere causarle a él y a sus familiares, conforme lo que disponga la Ley del Seguro Social, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás normativa aplicable.

de protección personal, cumplimiento de reglamentos y normativas, así como con el compromiso de los colaboradores se lograron registrar:

0 ACCIDENTES LABORALES

PROTEGER espera continuar con esta racha de manera consecutiva para el 2023, trabajando arduamente para que los colaboradores cuenten con la mayor protección y seguridad en sus áreas de trabajo.

Accidentes Laborales	2021		2022	
	1er Semestre	2do Semestre	1er Semestre	2do Semestre
Solar+	0	0	0	0
Infraestructura	2 accidentes leves (heridas)	0	0	0
Obras Generales	0	0	0	0



06.

**PROTEGIENDO EL
MEDIO AMBIENTE**

PROTEGIENDO EL MEDIO AMBIENTE

GRI 302-1, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 305, 306-1, 306-2

Proteger S.A. es una empresa dedicada a incentivar el uso de energías alternativas para el sector residencial y comercial. Por lo que concentra sus esfuerzos al diseño, gestión, instalación y mantenimiento de sistemas de índole solar térmico y fotovoltaico, así como la gestión, supervisión y puesta en marcha de centrales hidroeléctricas de pequeña y mediana escala en todo el sector nacional hondureño.

El desarrollo sostenible no es concepto ajeno a las actividades empresariales puesto que la constitución empresarial desde la declaración de sus intenciones contempla el ejercer considerando los tres pilares fundamentales para un progreso sustentable de las actividades humanas dentro y fuera de la empresa.

Proteger S.A. cuenta con una Política de Desarrollo Sostenible la cual gobierna sobre los procesos desempeñados, así como una Matriz Marco para el Desempeño Estratégico presentada para los años 2021 finalizando 2025. Dicha matriz contempla las siguientes variables ambientales:

- Implicación del personal en actividades de limpieza y reforestación
- Implicación del personal en actividades de concientización ambiental

- Incentivos para la participación en actividades de voluntariado en materia de ambiente
- Línea de gestión de control transversal
- Medición de la utilización de los recursos renovables y no renovables
- Medición de micro impacto ambiental por medio de matriz de evaluación
- Presentación de herramienta de control de impactos por proyecto aperturado
- Segregación de residuos sólidos y peligrosos incurridos
- Control de inventario para planificación de su correcta disposición

El sistema de gestión ambiental de la empresa tiene como fin último el poder crear un paradigma en cuanto al uso y consumo responsable de alternativas energéticas. Optimizando de la mejor manera los procesos desempeñados por los colaboradores en sus actividades diarias.

Actualmente, Proteger S.A. se prepara para el cumplimiento y registro ético y transparente de sus normativas, aplicando al sistema de Empresas B el cual mediante sus diversos parámetros certifica que toda empresa miembro trabaja de forma responsable, con

igualdad de oportunidades y considerando impactos positivos para todos los miembros participativos en las diferentes etapas empresariales y de apertura de proyecto.

Así mismo, se orientan las acciones y compromisos a estándares

internacionales alineando la filosofía de gestión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados por las Naciones Unidas en su Conferencia de las Partes en 2015. Adaptando y ejecutando aquellos Objetivos que por su valor intrínseco son aplicados o aplicables al modelo de negocio desempeñado.



CONSUMO ENERGÉTICO

Honduras cuenta con una matriz energética que presenta un 54% de la energía suministrada por medios renovables y el restante 46% por medios no renovables. Las oficinas operativas de Proteger, en conformidad con lo establecido por las normativas nacionales sobre el consumo y autoproducción de energía eléctrica, suplen su necesidad

energética mediante el uso de ambos recursos, el consumo mayoritario de energía eléctrica proviene de fuentes potenciadas por combustibles fósiles mediante el Sistema Interconectado Nacional (SIN) en un 82.67% y por medio de Sistema Solar Fotovoltaico en un 17.33%.

Consumo de Energía Eléctrica (kWh)	2021	2022
Consumo eléctrico total	6274.5	5939.5
Consumo eléctrico de fuentes renovables	1,087.5	1,087.5
Consumo eléctrico de fuentes no renovables	5,187	4,852

*Consumo por energía eléctrica utilizada en oficinas operativas

Proteger cuenta con carros corporativos utilizados para la Operación, Mantenimiento y Transporte de los sistemas solares fotovoltaicos instalados en el país teniendo como resultado el consumo de combustible con una frecuencia elevada, cabe mencionar que ambos vehículos se adquirieron considerando que su consumo de recurso fósil debe ser un mínimo representativo para la generación de emisiones.

Cabe indicar que los vehículos antes mencionados cuentan con datos relevantes a la medición de emisiones de

1er, 2do y 3er nivel de contaminación. Esto debido a la naturaleza de las labores empresariales desempeñadas.

De igual forma, el listado se conforma de vehículos utilizados plenamente en el 2021, como vehículos insertados a las labores empresariales en el 2022, con continuidad de uso a partir de la fecha. Destacando que la información aquí presentada tiene cierto grado de incertidumbre debido a la falta de datos exactos presente en valores externos considerados.

Consumo Promedio	Año	Diesel	Gasolina
<i>Lempiras</i>	2021	97,051.03	15,362.12
	2022	161,187.33	126,890.37
<i>Galones</i>	2021	977.55	190.67
	2022	1,355.66	1,152.50

*Consumo promedio aproximado mediante el uso del precio medio anual de combustibles.

Año ⁴	Tipo de Combustible	Precio Medio Anual
2021	Diesel	L 99.28
	Gasolina (Premium)	L 80.57
2022	Diesel	L 118.90
	Gasolina (Premium)	L 110.10

Tipo de Combustible ⁵	Consumo Promedio por Combustibles (kWh)	
	2021	2022
<i>Diesel</i>	35,778.33	49,617.16
<i>Gasolina (Premium)</i>	6,978.52	42,181.5

*Consumo de energía por combustible empleado.

⁴ Tabla de Precios de Combustibles, Honduras, Tegucigalpa, 2021-2022 URL <https://proceso.hn/tabla-de-precios-de-los-combustibles-2022/>

⁵ Conversión de Unidades, URL <https://es.converterin.com/economia-de-combustible/us-galones-de-gasolina-para-automoviles-to-joule.html>

Consumo Total de Energía (kWh)	
2021	2022
49,031.35	97,738.16

*Consumo total de energía en la empresa para el 2022.

La línea de negocio SOLAR+ se concentra en el diseño, modificación, gestión, implementación, supervisión y mantenimiento de sistema solares fotovoltaicos a pequeña, mediana y gran escala, aportando en su línea de negocio no solo impactos positivos en la facturación empresarial si no en la frecuente promoción de energía alternativas limpias que puedan ser de carácter híbrido con el Sistema Interconectado Nacional (SIN), así como aquellos que son plenamente auto productivos para zonas con limitada presencia de este en la localidad.

En sus actividades SOLAR+ ha sido una línea de crecimiento exponencial la cual

cada año de funcionamiento ha visto y obtenido resultados medibles sobre su gestión. En la totalidad de sus proyectos ven una mejora progresiva de ahorro en factura de consumo para el consumidor de sistema solares, así como reducción de emisiones de CO2 por sistema, nivel de satisfacción de cliente elevado por su gestión personalizada y constante, entre otros.

De esta forma, SOLAR+ ha tenido un valor adquirido sobre su beneficio implícito, teniendo como resultado una posición sólida en el mercado de autoproducción energética mediante la puesta en marcha de soluciones residenciales y comerciales.

Año	Energía Total Generada por SSF (MWh)	Energía Total Generada por SSF (kWh)
2021	722.81 MWh	722,810 kWh
2022	739.62 MWh	739,620 kWh

*Cálculo realizado mediante la suma de generación eléctrica de proyectos SF para los años en mención.

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Las actividades de la empresa se basan en su mayoría en trayectoria recorrida por vehículos empresariales o designados para proyectos, así como consumo energético por medio del SIN. De acuerdo con lo antes mencionado, la intensidad energética considera el total de energía consumida por la empresa

con relación a los ingresos generados en la totalidad del año fiscal vinculante.

Se limita el conocimiento de los ingresos empresariales para el año 2022 bajo la cláusula de confidencialidad empresarial y según requisito de los estándares utilizados.

Intensidad Energética		
Ingresos 2022	Total de Energía Consumida (kWh)	Intensidad Energética
N/A	97,738.16	0.00314517

*La información sobre ingresos empresariales para el año 2022 se reserva bajo cláusulas de confidencialidad

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA REDUCCIÓN DE CONSUMO ENERGÉTICO

En acorde con las actividades desempeñadas por Proteger S.A. en sus instalaciones y campo, se estima que la mayor parte de las emisiones a las que incurre son vinculadas al consumo energético del Sistema Interconectado Nacional que es potenciado por combustibles fósiles y el consumo de estos por medio de la utilización de diésel y gasolina en sus diversas denominaciones para transporte dentro y fuera del área de incidencia de sus actividades.

Sin embargo, se considera compensación aquella realizada por medio de la implementación de las líneas de negocio. Por lo anterior, Proteger S.A. considera necesaria la intervención interna para mejores prácticas en el consumo energético que se suscita, parte de sus medidas se describen a continuación:

→ Sensibilización del personal para consumo eficiente de energía

eléctrica dentro y fuera de las oficinas

- Política de Desarrollo Sostenible la cual vincula y sanciona las actividades de mal aprovechamiento de recursos
- Verificación de eficiencia energética de equipo y herramientas implementadas
- Planes de transporte compartido para actividades que involucren movimientos grandes de personal por actividades empresariales
- Revisión mensual y anual de las métricas implicadas en la emisión de dióxido de carbono equivalente y dañinas
- Campañas de capacitación externa para consumo responsable de recursos con énfasis en el recurso energético renovable
- Entre otras

CONSUMO DE RECURSO HÍDRICO

Las oficinas de Proteger S.A. se abastecen de agua por medio de la Red de Abastecimiento Municipal, a su vez abastecida por la Represa La Concepción. El abastecimiento se realiza de forma semanal en una frecuencia de cada 3-4

días en temporadas de sequía y cada 2 días en temporadas de alta precipitación, este dato es altamente variable dependiendo del nivel encontrado en Represa y factores climáticos presentes.

A su vez, las oficinas se encuentran conectadas a la Red de Alcantarillado Sanitario, siendo los vertidos catalogados como domésticos, lo cual ubica los mismos en un impacto de poca magnitud sobre el medio.

Sin prejuicios ante esto, Proteger somete el consumo de agua potable y vertidos realizados a una evaluación mensual y anual para caracterización y monitoreo de las variables de potencial impacto.

Deberá ser de conocimiento para todo lector de este documento, que los datos implementados significan un porcentaje estimado del pago por servicios, esto se debe a la variabilidad de personal en planta siendo el sistema de trabajo híbrido, aplicado desde el 2020, seguidamente por ser el espacio operativo de las oficinas de uso compartido, por lo que únicamente una fracción del consumo de recurso hídrico es aplicado a la estimación.

Consumo Neto		
Mes	Consumo (m3)	Consumo (lts)
<i>Enero</i>	0.4	400
<i>Febrero</i>	0.5	500
<i>Marzo</i>	0.5	500
<i>Abril</i>	0.6	600
<i>Mayo</i>	0.4	400
<i>Junio</i>	0.7	700
<i>Julio</i>	0.5	500
<i>Agosto</i>	0.6	600
<i>Septiembre</i>	0.6	600
<i>Octubre</i>	0.7	700
<i>Noviembre</i>	0.5	500
<i>Diciembre</i>	0.4	400
Total	6.4	6400

EMISIONES

Siendo Proteger S.A. una empresa dedicada a la gestión de energía eléctrica con base en recursos renovables, teniendo como objetivo intrínseco la reducción de Gases de Efecto Invernadero, mediante la promoción de sus productos y servicios, así como la

reducción de actividades que impliquen la generación de estos en valores elevados, se realiza la evaluación de emisiones vinculadas al sector comercial mediante estimaciones de bienes y equipo, sector accionante, actividades compensatorias, entre otros.

Por su parte Proteger declara la medición, control y revisión de los GEI de Alcance 1, 2, 3 considerando la

producción directa, indirecta y de terceros de y para la organización.

EMISIONES DE ALCANCE 1

Definidas como todas aquellas a las que la empresa incurre por medio de sus propias actividades internas. En el caso de Proteger S.A. la empresa genera las

emisiones de Alcance 1 por medio del uso de vehículos combustible diésel y gasolina premium o super según su denominación.

Emisiones Directas GEI Alcance 1 - Combustibles	Ton CO2 Emitido al Año	
	2021	2022
	0.000282473	0.000439631

EMISIONES DE ALCANCE 2

Definidas como todas aquellas que involucran el consumo indirecto de combustibles fósiles, en el caso de la

empresa siendo la energía eléctrica derivada del Sistema Interconectado Nacional (SIN).

Emisiones Indirectas GEI Alcance 2 - SIN	Ton CO2 Emitido al Año	
	2021	2022
	3.036647	3.440068

EMISIONES DE ALCANCE 3

Definidas como aquellas que involucran la producción por parte de proveedores y participantes externos a la institución. Si bien, Proteger hace uso de entidades para la compra y distribución de bienes y

servicios, estos se limitan a sistemas de importe de equipo solar fotovoltaico de carácter terrestre, aéreo y marítimo de verse la necesidad.

Emisiones Indirectas GEI Alcance 3 - Proveedores	Ton CO2 Emitido al Año	
	2021	2022
	0.311059	0.373271

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

En convergencia con la energía consumida por los diferentes factores antes expuestos, Proteger cuenta con una intensidad de emisión menor al 0%, dicho criterio se sustenta por las

actividades de compensación otorgadas de manera implícita en sus productos y servicios.

Intensidad de Emisiones GEI	Ton CO2 al Año	
	2021	2022
	-165.4174	-166.6209

REDUCCIÓN DE EMISIONES POR GASES DE EFECTO INVERNADERO

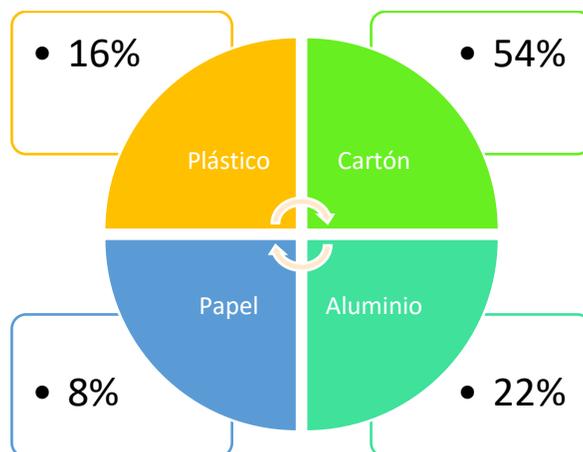
A lo largo de un año de periodo de evaluación Proteger ha logrado la instalación de 213.75kWh en sistemas solares fotovoltaicos y térmicos para residencias, comercios, industrias y organizaciones sin fines de lucro,

generando vínculo con sus clientes, expandiendo sus servicios como el único gestor de energía eléctrica por medio de celdas fotovoltaicas que garantiza la eficiencia energética según su modelo de negocios.

Reducción de Emisiones por SSF	Ton CO2 Reducido al Año	
	2021	2022
	208.48	213.75

GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

CONSUMO DE PRODUCTOS RECICLABLES

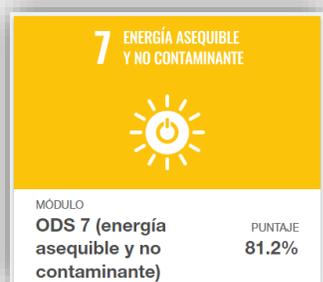


Consumo de Material Reciclable	Total (lbs)	Total (tm)
Vidrio	0	0
Plástico	19.148	0.007879
Cartón	132.536	0.05454
Papel	0.510	0.0002101
Aluminio	36.706	0.0151
Total	188.91	0.0777291

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE ODS

Como parte esencial de nuestras labores consideramos el cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como uno de nuestros principales impulsos para convertir a Proteger en una empresa sostenible. Es por esto por lo

que por medio de diversos procesos de evaluación Proteger reporta y declara su compromiso en cuanto a actividades y su ejecución, desde el desarrollo de proyectos, hasta los servicios ofertados por las diferentes líneas de negocio.



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



MÓDULO
ODS 10 (reducción de las desigualdades) PUNTAJE
28.4%

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



MÓDULO
ODS 11 (ciudades y comunidades sostenibles) PUNTAJE
23.4%

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



MÓDULO
ODS 12 (producción y consumo responsables) PUNTAJE
25.7%

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



MÓDULO
ODS 13 (acción por el clima) PUNTAJE
45.0%

14 VIDA SUBMARINA



MÓDULO
ODS 14 (vida submarina) PUNTAJE
20.0%

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



MÓDULO
ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres) PUNTAJE
20.9%

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



MÓDULO
ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) PUNTAJE
37.8%

Proteger S.A. trabaja de manera constante para mejorar su posicionamiento como una empresa dedicada a la transformación de los paradigmas existentes alrededor de la autoproducción energética del país. La empresa se alinea a los ideales primeros de constitución buscando crear ambientes sustentables para las personas de esta nación, creando espacios y generando conversación entornos a las alternativas presentes en los distintos rubros del país, haciendo énfasis en el acceso a la energía eléctrica tal y como su rubro funcional.

Proteger se enorgullece de poder reportar nuevamente en el periodo anual para el 2022 los objetivos, metas e indicadores que ungen como línea base para la mejora continua de nuestros procesos.

Somos y seremos una compañía que busca fomentar el bienestar de la sociedad hondureña sin discriminación a los factores socioeconómicos, de género o minorías. Trabajamos para potenciar nuestros talentos para beneficio del pueblo, considerando aún los retos y limitaciones que puedan presentarse a nuestro alrededor.

Proteger reconocer que para que la sociedad pueda desarrollarse de forma eficaz se debe velar por mantener los tres pilares de la sostenibilidad como fuente primera de ejercicio y conocimiento, así como de accionamiento para las funciones empresariales sea indistinto el rubro desempeñado, por lo que se busca de manera activa la generación de alianzas que permitan lograr lo antes planteado.

SOMOS AGENTES DE **TRANSFORMACIÓN** **PARA HONDURAS**



PROTEGER

© Todos los derechos reservados a Proteger S.A. de C.V. por la elaboración de este informe no podrá ser replicado ni modificado por terceros sin previo consentimiento.

