



2014

# Comunicación del Progreso (CoP) Pacto Mundial



Septiembre 2013 – Septiembre 2014



MAZ INDUSTRIAL

*CoP Pacto Mundial.*

## Maz Industrial y nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial.

Para Maz Industrial es prioritario el crecimiento y desarrollo sustentable de nuestra empresa y el compromiso que tenemos de hacerlo de manera responsable y coordinada cuidando el crecimiento y beneficio de la propia organización así como de los grupos de interés con que interactúa y de su cadena de valor, debido a ello para nosotros es importante la adhesión y apoyo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas y a sus diez principios, ya que a través de la aplicación y difusión de los mismos alcanzaremos dicha sustentabilidad.

En Maz Industrial reiteramos nuestro apoyo y compromiso de cumplir y hacer cumplir los diez principios del pacto Mundial y seguir haciéndolos parte de nuestra estrategia de negocios cotidiana, a través de una cultura de trabajo que promueva y apoye los Derechos Humanos, el cumplimiento de los estándares laborales y de cuidado del medio ambiente, así como una cultura de transparencia y rendición de cuentas que promueva una cultura de anticorrupción.

Nos comprometemos a seguir trabajando y cooperando con proyectos que promueva el pacto mundial de manera interna y externa hacia todos nuestros grupos de relación que contribuyan al logro de los objetivos de nuestra empresa y del desarrollo que promuevan las Naciones Unidas para juntos alcanzar el crecimiento sustentable y responsable de nuestro planeta.



Ing. Armando Coppel Azcona,  
Director General.



## Los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

### DERECHOS HUMANOS

**Principio 1. “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente”.**

#### COMPROMISO

Para Maz Industrial es prioridad ver por la calidad de vida y bienestar de nuestros colaboradores. Teniendo este interés como punto clave en nuestra organización adoptamos y respaldamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, como estrategia de negocio que promueva los derechos inherentes al ser humano, el respeto, la dignidad e igualdad entre todos los colaboradores que integramos esta organización, así como con los grupos de relación con que interactuamos.

#### SISTEMAS

En Maz industrial contamos e implementamos políticas, programas y sistemas de gestión que respalden nuestro compromiso de adoptar la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- ❖ Código de Conducta que regula el diario vivir de nuestra organización y que promueve el respeto por los derechos humanos, la libertad de asociación, la libertad de pensamiento y expresión, la igualdad de oportunidades, entre otros.
- ❖ Políticas de Capital Humano que regulan condiciones y oportunidades iguales de trabajo para hombres y mujeres, y cualquier persona que aspire a cubrir vacantes, la educación, capacitación, seguridad social y salud para todos los colaboradores.
- ❖ Programas de difusión y capacitación donde se dan conocer y se promueven todos los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos tanto a los colaboradores como al personal de los proveedores que prestan algún servicio especializado a la organización.
- ❖ Programas de gestión de la seguridad y salud industrial a través del departamento de Seguridad industrial, Comisiones Mixtas de seguridad e higiene compuesta por colaboradores de diferentes departamentos quienes se hacen cargo de vigilar y reportar las condiciones de trabajo, y el Consultorio médico integrado por un Médico General y una Enfermera quienes otorgan atención médica inmediata, así como programas de prevención de enfermedades.

## ACTIVIDADES

En el 2013 y 2014 se han realizado diferentes actividades que apoyen y promuevan la Declaración Universal de los Derechos Humanos como:

- ❖ Proporcionar condiciones de trabajo seguras para todos los colaboradores a través del suministro del equipo de protección personal necesario acorde a cada actividad desempeñada.
- ❖ Suministro de uniformes y calzado que cumpla con los requerimientos y necesidades de seguridad industrial.
- ❖ Recorridos bimestrales por parte de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para evaluar, reportar y solucionar condiciones inseguras de trabajo.
- ❖ Cursos de capacitación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para colaboradores y proveedores.
- ❖ Difusión y Publicación del Código de Conducta.
- ❖ Creación de Comité de administración de código de conducta.
- ❖ Creación de correo electrónico para denuncia.
- ❖ Creación de buzón de mejoras para expresar sus ideas y propuestas.
- ❖ Difusión de las Políticas de Capital Humano.
- ❖ Atención médica a colaboradores y proveedores en el consultorio médico de la empresa.
- ❖ Campañas de limpieza dental en alianza con universidades locales, para la atención oportuna de la salud dental de los colaboradores.

- ❖ Campañas de prevención de enfermedades crónico-degenerativas en alianza con el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ❖ Campaña de prevención de adicciones y estudios de espirometria para detección oportuna de enfermedades cardio-pulmonares en alianza con el Centro de Integración Juvenil
- ❖ Capacitación en temas de desarrollo humano y profesional a todos los colaboradores.
- ❖ Apoyo de becas de estudio para colaboradores e hijos de los colaboradores.
- ❖ Permisos para que los colaboradores atiendan asuntos familiares o de paternidad.
- ❖ Festejos diversos, torneos deportivos y culturales.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir a 240 de los colaboradores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió directamente la declaración de los Derechos Humanos a 117 Colaboradores	48.75%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos a por lo menos el 80% de los colaboradores.	Se difundió por medio de presentación a 57 colaboradores. Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a 60 colaboradores, durante 35 días.

<b>Entrega de 230 uniformes a colaboradores de la empresa</b>	Se entregó a 230 colaboradores	100%	Seguir brindando al 100% de los colaboradores sus uniformes en tiempo y forma.	
<b>6 recorridos anuales de la Comisión Mixta de Seguridad e higiene.</b>	A la fecha se han realizado 3 recorridos por parte de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	50%	Terminar el año con los 6 recorridos anuales que se han establecido como Objetivo.	Recorridos Bimestrales para identificar Condiciones inseguras de trabajo.
<b>Proporcionar atención médica y prevención de enfermedades al 100% de los colaboradores.</b>	Al mes de Agosto se han brindado 2032 Consultas Médicas por parte del Departamento de Servicio Médico, lo cual equivale a 5.27 Consultas por colaborador.	100%	Disminuir un 20% las consultas de servicio médico y por ende la presencia de enfermedades al personal.	Que la consulta promedio por persona disminuya a 4.21 consultas / colaborador
<b>Apoyar en Becas de estudio a 10 colaboradores</b>	Se han otorgado 8 becas de estudio a colaboradores de la empresa	80%	Aumentar un 50% el apoyo por Becas.	Becar a 15 Colaboradores de Maz Industrial en estudios de Preparatoria y Licenciatura.
<b>Difundir el código de Conducta a 230 Colaboradores de la empresa.</b>	Se ha difundido el código de Conducta a 204 colaboradores de la empresa	89%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante presentación ejecutiva.	Se difundió el Código de conducta a 204 Colaboradores por medio de presentación ejecutiva.
<b>Participación</b>	Se brindaron 553	100%	Aumentar un	Llegar a 3

<b>del 100% de los colaboradores en las campañas de atención médica.</b>	consultas de campañas de atención médica al personal de la empresa, teniendo como promedio 2.30 consulta / colaborador	35% las consultas en preventivas por campañas de colaborador prevención de enfermedades.
--	--	--

- 1 Se cuenta con un presupuesto anual de \$500,000.00 para equipo de protección personal, el cual ha sido brindado a todos los colaboradores que lo han requerido.
- 2 Se ha difundido a los proveedores y 230 colaboradores de Maz industrial, la declaración universal de los derechos humanos, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 35 días.
- 3 Se ha difundido a los proveedores y 230 Colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 124 días a la fecha.
- 4 Se ha difundido a 60 colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante correo electrónico durante 124 días a la fecha.
- 5 Se han ofrecido 6 Eventos al personal de enero a la fecha y están programados 5 eventos más para el resto del año



## Principio 2. “Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos”.

### COMPROMISO

Maz Industrial está en contra del abuso de los derechos humanos, por lo que es nuestro compromiso cuidar el respeto y cumplimiento de los mismos y por medio de la aplicación de nuestro Código de Conducta y Políticas promovemos el respeto y cumplimiento de los mismos a nuestros colaboradores y grupos de relación con los que interactuamos.

### SISTEMAS

En Maz industrial contamos e implementamos políticas, programas y sistemas de gestión que nos respalden y aseguren no ser partícipes ni cómplices de abusos a los Derechos Humanos:

- ❖ Código de Conducta que regula el diario vivir de nuestra organización y que promueve el respeto por los derechos humanos, la libertad de asociación, la libertad de pensamiento y expresión, la igualdad de oportunidades, entre otros.
- ❖ Políticas de capital humano que cuiden los derechos de los colaboradores y rechacen acciones que pongan de manifiesto el abuso de los derechos humanos de los colaboradores y cualquier persona que aspire a laborar en la organización, que

vaya en contra de la tolerancia, discriminación, y contratación de trabajo infantil.

- ❖ Programas de capacitación continua a nuestros colaboradores y proveedores en materia de Derechos Humanos que pueda poner en riesgo el negocio.
- ❖ Capacitación a los colaboradores y proveedores sobre políticas internas y mecanismos de denuncia ante cualquier abuso de los derechos humanos en la organización.

## ACTIVIDADES

- ❖ Se llevó a cabo el programa de capacitación y difusión de la declaración Universal de los Derechos Humanos y de los Principios del Pacto Mundial con los colaboradores.
- ❖ Se realizó la difusión de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Principios del Pacto Mundial con los colaboradores de los Proveedores de servicios especializados de la empresa.
- ❖ Se publicaron los Artículos de la declaración Universal de los Derechos Humanos en el boletín electrónico interno.
- ❖ Se publicaron los Principios del Pacto Mundial en el boletín electrónico interno.

- ❖ Se promueve y difunde entre el personal desde el programa de inducción a la empresa sobre los derechos humanos y la denuncia a cualquier abuso que se llegara a presentar.
- ❖ Se capacita a los colaboradores y proveedores en el Código de Conducta.
- ❖ Se crea el Comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Se crea correo electrónico para hacer llegar cualquier denuncia de abuso a los derechos humanos.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir a 230 de los colaboradores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió directamente la declaración de Universal de los Derechos Humanos a 117 Colaboradores	51%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos a por lo menos el 80% de los colaboradores.	Se difundió por medio de presentación a 57 colaboradores. Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a 60 colaboradores, durante 35 días.
<b>Difundir el código de Conducta a 230 Colaboradores de la empresa.</b>	Se ha difundido el código de Conducta a 204 colaboradores de la empresa	89%	Difundir el Código de conducta Humanos a por lo menos el 100% de los colaboradores, mediante	Se difundió el Código de conducta a 204 Colaboradores por medio de presentación ejecutiva.

presentación  
ejecutiva.

- 1 Se difundió el pacto Mundial a 100 colaboradores por correo electrónico durante 8 días**
- 2 Se ha difundido a los proveedores y 230 colaboradores de Maz industrial, el pacto mundial, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 8 días.
- 3 Se capacitó a 57 personas de nuevo ingreso sobre la declaración universal de los derechos humanos, mediante el programa de inducción
- 4 Se creó el correo electrónico [eticaempresarial@mazindustrial.com](mailto:eticaempresarial@mazindustrial.com) y buzón de mejoras, para denuncias sobre violación a la declaración de los derechos humanos y código de conducta de la empresa, desde su creación a la fecha no se ha presentado denuncia alguna sobre estos temas.
- 5 Se ha creado un comité para la vigilancia del cumplimiento del código de conducta el cual está integrado por: Contraloría, Auditoría interna, Capital Humano y Dirección General.



## TRABAJO

**Principio 3. “Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.**

### COMPROMISO

Los colaboradores tienen libertad de asociación al sindicato de su preferencia y nadie será obligado a afiliarse a alguno en particular, así como se reconoce el derecho que tienen los colaboradores a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo a través de sus representantes de acuerdo a lo establecido en las Políticas de Capital Humano de Maz Industrial y en Código de Conducta.

### SISTEMAS

- ❖ Políticas de Capital Humano que permiten y promueven la libre asociación.
- ❖ Políticas y procedimientos de Admisión de Personal neutrales en cuanto a admisión, promociones y evaluaciones de desempeño.

- ❖ Contratos colectivos revisados anualmente y registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- ❖ Apoyos de la empresa en el pago de las cuotas sindicales.

## ACTIVIDADES

- ❖ Difusión de las Políticas de Capital Humano a todos los trabajadores desde el momento de su contratación a la empresa, donde se promueve la libre asociación.
- ❖ Creación de comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad empresarial que promuevan el desarrollo humano y profesional de los colaboradores con apoyo de los representantes sindicales.
- ❖ Establecimiento de reuniones mensuales con los colaboradores y sus representantes donde se informe de los objetivos y resultados de la empresa y se expongan las necesidades de los colaboradores para en conjunto alcanzar mejores resultados y productividad.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difusión de las políticas de capital humano</b>	Se difundió en programa de inducción las	23.75%	Difundir 100% personal	al Se difundió por medio de presentación a

<b>a todo personal y personal de nuevo ingreso mediante el programa de inducción.</b>	políticas de capital humano a 57 personas de nuevo ingreso.	políticas de Capital Humano.	de 57 colaboradores.
<b>12 Reuniones anuales con el personal y sus representantes.</b>	A la fecha se llevan 7 reuniones mensuales.	58.33%	Cumplir al 100% con el número de reuniones establecidas al año, en el mes de Diciembre 2014
			Contar con 12 reuniones al finalizar el año 2014.

- 1 Contamos con una comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento quien da su visto bueno en la contratación del personal que inició en un momento con contrato de capacitación. A la fecha # se han quedado laborando en la empresa bajo esta modalidad de contratación.

## Principio 4. “La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”.

### COMPROMISO

En Maz Industrial promovemos el libre trabajo voluntario como estrategia de negocio que promueve la innovación y productividad al colaborar en un ambiente de compromiso mutuo y respeto a la libertad de nuestros colaboradores y condenamos cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, como queda establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización Nacional de las Naciones Unidas.

### SISTEMAS

- ❖ Políticas de Capital Humano donde definen la libertad de trabajo y el respeto a los colaboradores.
- ❖ Código de Conducta que establece dentro de las responsabilidades de la empresa la eliminación de cualquier conducta que apoye el trabajo forzoso u obligatorio a sus colaboradores.
- ❖ Definición clara de descripciones de puestos y procedimientos de trabajo que permitan al personal conocer desde su ingreso las funciones correspondientes al puesto así como las condiciones de trabajo acordadas en su contratación.



- ❖ Programas de capacitación en oficios que permitan a los colaboradores poder llevar a cabo su trabajo en cualquier organización proporcionando documentos oficiales que avalen su competencia laboral.
- ❖ Establecimiento de mecanismos donde se pueda denunciar cualquier situación que implique trabajo forzoso u obligatorio.

## ACTIVIDADES

- ❖ Difusión del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de Comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de cuenta de correo electrónico para denunciar cualquier situación que comprometa a los colaboradores a verse sometidos a un trabajo forzoso u obligatorio.
- ❖ Capacitación desde su Inducción a la empresa en las Políticas de Capital Humano, Código de Conducta y Principios del Pacto Mundial.
- ❖ Elaboración de contratos de trabajo y descripciones de puesto que detallan desde un inicio, las actividades específicas correspondientes a desempeñar.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir el código de Conducta a 230 Colaboradores de la empresa.</b>	Se ha difundido el código de Conducta a 204 colaboradores de la empresa mediante presentación ejecutiva.	89%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante presentación ejecutiva.	Se difundió el Código de conducta a 204 Colaboradores por medio de presentación ejecutiva.
<b>Difusión de las políticas de capital humano a todo personal y personal de nuevo ingreso mediante el programa de inducción.</b>	Se difundió en programa de inducción las políticas de capital humano a 57 personas de nuevo ingreso.	23.75%	Difundir al 100% del personal las políticas de Capital Humano.	Se difundió por medio de presentación a 57 colaboradores.

- 1 Se ha difundido a los proveedores y 230 Colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 124 días a la fecha.
- 2 Se ha difundido a 60 colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante correo electrónico durante 124 días a la fecha.
- 3 Contamos con 92 puestos, los cuales cuentan con su descripción de puestos, las cuales fueron actualizadas por última vez en el año 2013
- 4 Se creó el correo electrónico [eticaempresarial@mazindustrial.com](mailto:eticaempresarial@mazindustrial.com) y buzón de mejoras, para denuncias sobre violación a la declaración de los derechos humanos y código de conducta de la empresa, desde su creación a la fecha no se ha presentado denuncia alguna sobre estos temas.
- 5 Se ha creado un comité para la vigilancia del cumplimiento del código de conducta el cual está integrado por: Contraloría, Auditoría interna, Capital Humano y Dirección General.

## Principio 5. “La abolición del trabajo infantil”.

### COMPROMISO

En Maz Industrial queda prohibido el uso de trabajo infantil y la contratación de menores de 18 años, ya sea para colaborar en la propia empresa o a través de servicios especializados que contrate con proveedores, y promueve el apoyo a través de becas para hijos de colaboradores que ayuden a incentivar terminación de la educación básica y erradicar el trabajo infantil por necesidades de apoyo a la economía familiar.

### SISTEMA

- ❖ Políticas de Capital Humano que prohíban de contratación de trabajo infantil.
- ❖ Procedimientos de Admisión de personal que garanticen que el personal que ingrese a colaborar sean mayores de 18 años.
- ❖ Planes de prestaciones que apoyen los estudios de los hijos menores y apoyen la economía familiar de los colaboradores.

### ACTIVIDADES

- ❖ Difusión de las Políticas de Capital Humano a los colaboradores desde su inducción.

- ❖ Solicitud de documentación a los candidatos a colaborar en la empresa que avale de manera oficial que son mayores de 18 años y que sus estudios de educación básica fueron concluidos.
- ❖ Implementación de programas de becas para hijos de los colaboradores.
- ❖ Implementación de programas de becas para colaboradores mayores de 18 años que no concluyeron su educación básica a través de alianza con Instituto Nacional para la Educación de los Adultos que procure al colaborador tener mejor preparación para mejorar su economía familiar.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir a 230 de los colaboradores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió directamente la declaración de Universal de los Derechos Humanos a 117 Colaboradores	50.86%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos a por lo menos el 80% de los colaboradores.	Se difundió por medio de presentación a 57 colaboradores. Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a 60 colaboradores, durante 35 días.
<b>Difusión de las políticas de capital humano</b>	Se difundió en programa de inducción las	23.75%	Difundir al 100% del personal las	Se difundió por medio de presentación a

<b>a todo personal y personal de nuevo ingreso mediante el programa de inducción.</b>	políticas de capital humano a 57 personas de nuevo ingreso.	políticas de Capital Humano.	de 57 colaboradores.
<b>Apoyar en Becas de estudio a 10 hijos de colaboradores</b>	Se han otorgado 13 becas de estudio a colaboradores de la empresa	Aumentar el número de Becas otorgadas a hijos de colaboradores un 50% con respecto al objetivo inicial.	Que 15 hijos de colaboradores se vean beneficiados por becas.

- 1 Contamos con un procedimiento de reclutamiento, contratación e inducción, en el cual se señala que la edad mínima para laborar en Maz Industrial SA de CV, es de 18 años.
- 2 Los 230 expedientes de colaboradores cuentan con la documentación necesaria que avala que las personas que integran la empresa, cuentan con la mayoría de edad.
- 3 3 Colaboradores que se encuentran en el programa INEA (Educación de adultos) han recibido durante el último año su Certificado de estudios. 1 por culminar la Primaria y 2 por término de secundaria.

## Principio 6. “La eliminación en la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

### COMPROMISO

Acorde a las Políticas de Capital Humano y Código de Conducta de Maz Industrial todas las personas que aspiren a ocupar algún puesto dentro de la empresa o a ser promovidos dentro de la misma tendrán igualdad en oportunidades y en trato, sin discriminación alguna, así como también corresponde a los colaboradores con trabajo igual, sueldos y prestaciones iguales sin distinción alguna.

### SISTEMA

- ❖ Código de Conducta que promueva acciones cotidianas de respeto y trato igual sin discriminaciones.
- ❖ Políticas de Capital Humano que regulen mecanismos de Admisión de Personal y promoción justa y equitativa para todos los aspirantes, así como a condiciones iguales de trabajo sueldos y prestaciones iguales.
- ❖ Procedimientos de Admisión de personal clara y transparentes que promuevan la igualdad en las oportunidades de trabajo y la equidad, sin discriminación alguna.

- ❖ Mecanismos que regulen el cumplimiento del Código de Conducta.
- ❖ Programas de capacitación y desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores sin importar el nivel o puesto que desempeñen.

## ACTIVIDADES

- ❖ Difusión de Código de Conducta.
- ❖ Capacitación desde la Inducción en las Políticas de Capital Humano.
- ❖ Establecimiento y aplicación del programa anual de capacitación.
- ❖ Establecimiento de Comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de correo electrónico para denunciar cualquier incumplimiento del código de conducta.
- ❖ Establecimiento de procedimientos claros y evaluaciones de competencias específicas para la contratación y promoción interna.
- ❖ Evaluación del desempeño por parte de la Comisión Mixta de Capacitación, adiestramiento y productividad.
- ❖ Aplicación de encuesta de clima laboral cada seis meses.

## DESEMPEÑO

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difusión de las políticas de capital humano a todo personal y personal de nuevo ingreso mediante el programa de inducción.</b>	Se difundió en programa de inducción las políticas de capital humano a 57 personas de nuevo ingreso.	23.75%	Difundir al 100% del personal las políticas de Capital Humano.	Se difundió por medio de presentación a 57 colaboradores.
<b>Difundir el código de Conducta a 230 Colaboradores de la empresa</b>	Se ha difundido el código de Conducta a 204 colaboradores de la empresa mediante presentación ejecutiva.	89%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante presentación ejecutiva.	Se difundió el Código de conducta a 204 Colaboradores por medio de presentación ejecutiva.

- 1 Se ha difundido a los proveedores y 230 Colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 124 días a la fecha.
- 2 Se ha difundido a 60 colaboradores de Maz Industrial, el código de conducta, mediante correo electrónico durante 124 días a la fecha.
- 3 17 Colaboradores han sido contratados, cumpliendo con las competencias que describe su perfil de puesto, validado por evaluaciones psicométricas que se aplican como requisito plasmado en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal.
- 4 64 personas han sido contratadas, después de su contrato por tiempo indeterminado por periodo de prueba, cuando este tiempo ha sido satisfactorio, validado la Comisión Mixta de capacitación productividad y adiestramiento





## MEDIO AMBIENTE

**Principio 7. “Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales”.**

### COMPROMISO

En Maz Industrial estamos comprometidos con el desarrollo sustentable del País, a través de una cultura de creación de valor económico, social y ambiental. Dicho compromiso implica implementar y mantener programas relacionados con la protección a nuestro medio ambiente, la prevención y modificación en procesos que se anticipen y atiendan los retos ambientales presentes y futuros.

### SISTEMAS

- ❖ Código de Conducta que regula nuestro diario vivir en la empresa donde se enfatiza el cuidado y protección del medio ambiente.
- ❖ Políticas de Vinculación con el medio ambiente donde se reglamenta el cuidado, protección y prevención de los retos ambientales presentes y futuros.

- ❖ Programas de capacitación a los colaboradores y proveedores sobre protección ambiental.
- ❖ Programas de eficiencia del uso de los recursos que prevengan los retos ambientales.
- ❖ Mecanismos de vigilancia y protección del medio ambiente.
- ❖ Solicitud de Certificaciones en Sustentabilidad a nuestros proveedores.

## ACTIVIDADES

- ❖ Difusión del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de correo electrónico para denunciar incumplimientos al Código de Conducta.
- ❖ Capacitación relacionada con el cuidado y preservación del medio ambiente.
- ❖ Campañas de concientización del uso adecuado de los recursos para prevenir los retos futuros.
- ❖ Solicitud de Certificación en Pesquería Sustentable a nuestros proveedores.
- ❖ Apoyo en investigación de sustentabilidad de la pesquería al Centro Regional de Investigación Pesquera.

## DESEMPEÑO

- ✓ Capacitación al personal en programas de cuidado y preservación del medio ambiente:

Programa	Total personas capacitar 2014	de a 2013-	Total personas capacitadas 2013-2014	de % de alcanzado	logro
Programa de reciclado	230		195	84.78%	
Programa de ahorros de energía y agua	230		230	100%	
Concientización y cuidado del medio ambiente	230		230	100%	

- ✓ Actualmente se encuentra en proceso de certificación de Pesquería sustentable nuestro proveedor más importante de materia prima con un avance de 63% del proceso, esperando obtener su certificado a principios del próximo año por parte de Marine Stewardship Council.

## Principio 8. “Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.

### COMPROMISO

Maz Industrial se compromete a tener un crecimiento y desarrollo sustentable utilizando como estrategia de negocio la adopción de iniciativas que promuevan y aseguren una mayor responsabilidad por parte de sus colaboradores y de sus grupos de relación en la protección y cuidado del medio ambiente que garantice y asegure condiciones ambientales seguras para las generaciones futuras.

### SISTEMAS

- ❖ Código de Conducta que regula nuestro diario vivir en la empresa donde se enfatiza el cuidado y protección del medio ambiente.
- ❖ Políticas de Vinculación con el medio ambiente donde se reglamenta el cuidado, protección y prevención de los retos ambientales presentes y futuros.
- ❖ Programas de capacitación a los colaboradores y proveedores sobre protección ambiental.

- ❖ Programas de eficiencia del uso de los recursos que prevengan los retos ambientales.
- ❖ Mecanismos de vigilancia y protección del medio ambiente.
- ❖ Evaluación y certificación de terceros.
- ❖ Programas de participación en actividades de reciclado, limpieza y reforestación.

## ACTIVIDADES

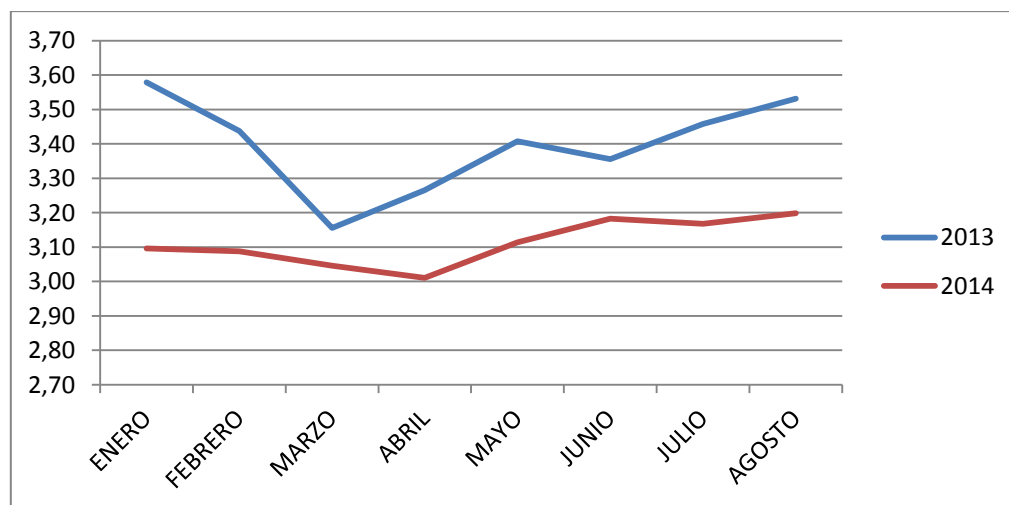
- ❖ Difusión del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de correo electrónico para denunciar incumplimientos al Código de Conducta.
- ❖ Capacitación relacionada con el cuidado y preservación del medio ambiente.
- ❖ Campañas de concientización del uso adecuado de los recursos para prevenir los retos futuros.
- ❖ Renovación del certificado de Industria Limpia
- ❖ Implementación de programa de ahorro de consumo de agua y energía eléctrica.
- ❖ Programa de re-uso de aguas tratadas para riego de jardines
- ❖ Implementación de programa de reciclado de pet.

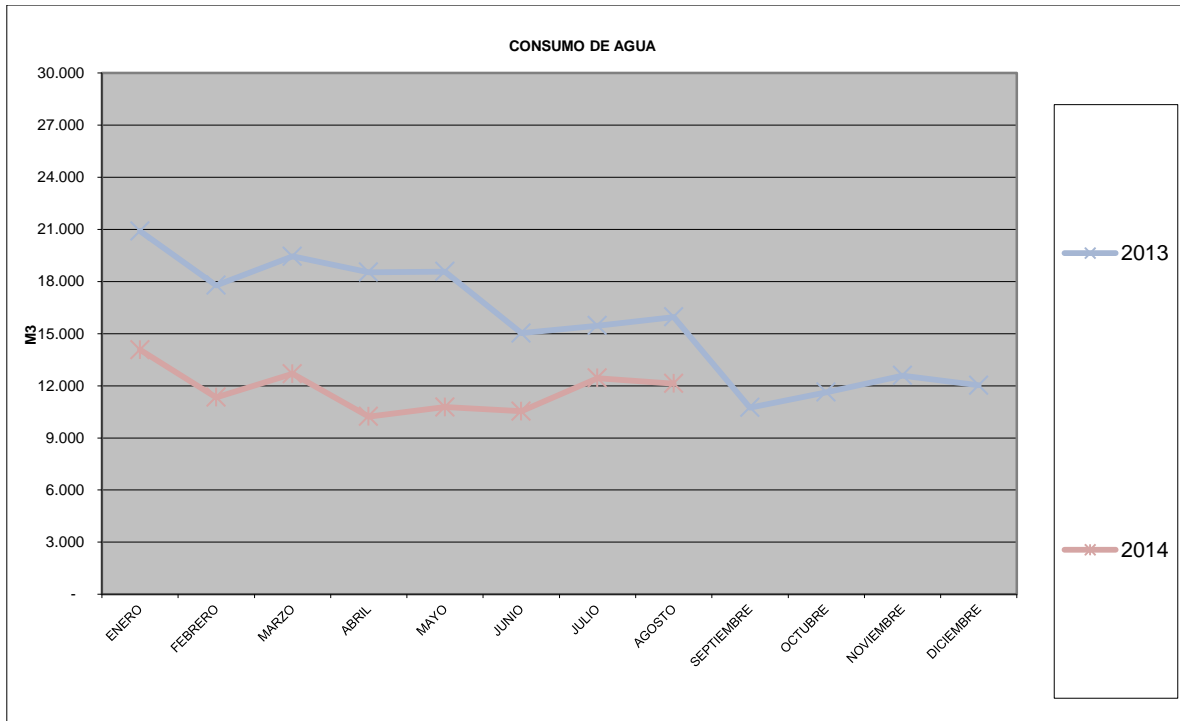
- ❖ Programa de limpieza de estero y playas, y reforestación de áreas públicas.

## DESEMPEÑO

Programa	Total personas a capacitar 2014	Total personas capacitadas 2013-2014	% de logro alcanzado
Programa de reciclado	230	195	84.78%
Programa de ahorros de energía y agua	230	230	100%
Concientización y cuidado del medio ambiente	230	230	100%
Difusión del Código de Conducta	230	204	88.69%

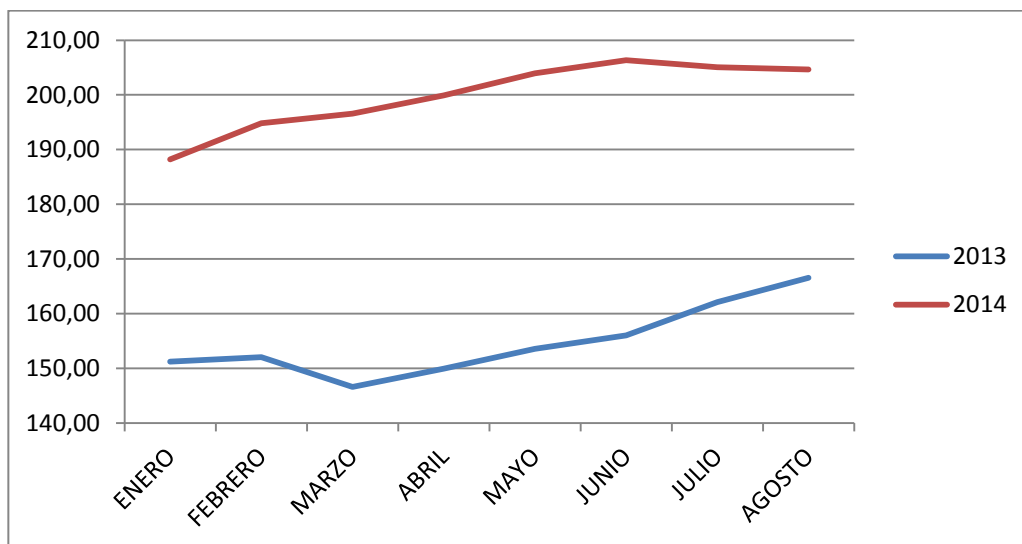
## CONSUMO DE AGUA





Con la implementación de los indicadores se inició con el seguimiento a los consumos, con lo que se observa que del 2013 al 2014 se dejaron de consumir 47,494m³ de agua lo que equivale a abastecer a 94 familias de 5 miembros al año\*.

### Consumo de Energía Eléctrica



## Principio 9. “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente”.

### COMPROMISO

Los colaboradores que conformamos Maz Industrial, estamos comprometidos con identificar y reportar los riesgos ambientales en todos nuestros procesos y operaciones, así como innovar y proponer tecnologías limpias, con el afán de emprender junto con la empresa acciones para establecer los mecanismos necesarios encaminados a preservar y cuidar el medio ambiente.

### SISTEMAS

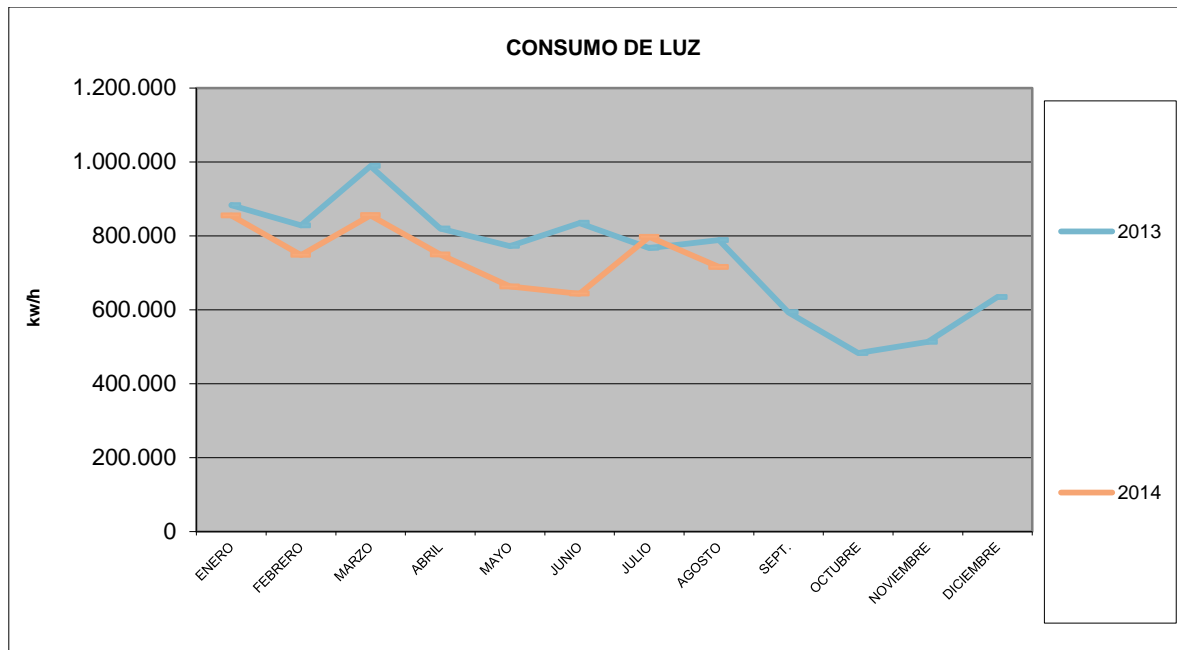
- ❖ Código de Conducta que regula nuestro diario vivir en la empresa donde se enfatiza el cuidado y protección del medio ambiente.
- ❖ Políticas de Vinculación con el medio ambiente donde se reglamenta el cuidado, protección y prevención de los retos ambientales presentes y futuros.
- ❖ Programas de capacitación a los colaboradores y proveedores sobre protección ambiental.
- ❖ Programas de eficiencia del uso de los recursos que prevengan los retos ambientales.



## ACTIVIDADES

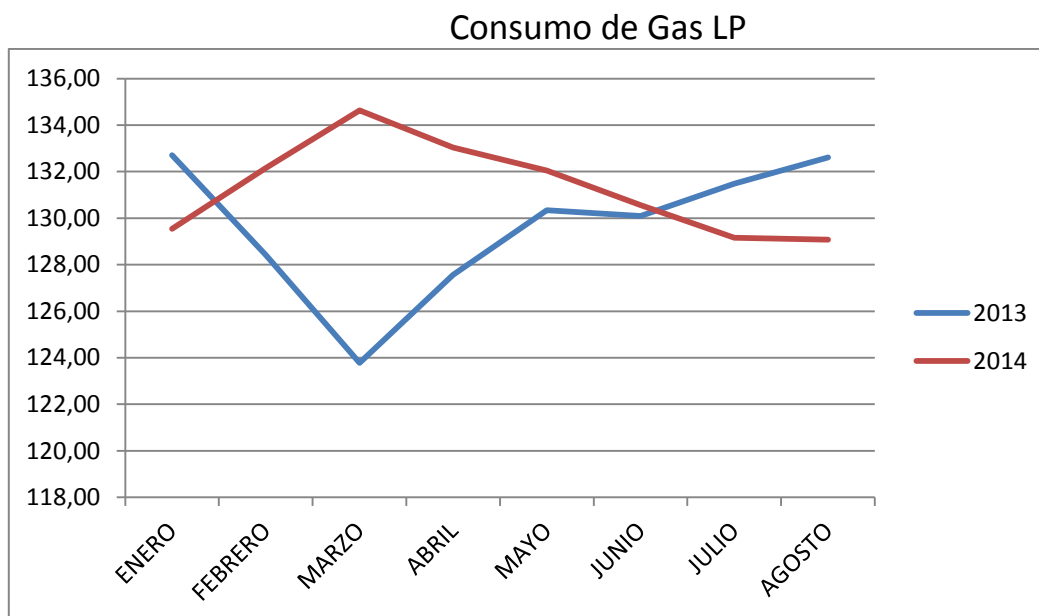
- ❖ Difusión del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Establecimiento de correo electrónico para denunciar incumplimientos al Código de Conducta.
- ❖ Capacitación relacionada con el cuidado y preservación del medio ambiente.
- ❖ Renovación de la planta de tratamiento de aguas residuales para mejorar el aprovechamiento y re-uso de las aguas tratadas.
- ❖ Instalación de purificador de aire para mejorar la emisión de olores en el ambiente de la ciudad.
- ❖ Conversión de tecnología de uso de combustibles fósiles a gas LP.
- ❖ Implementación de proyecto de re-uso de vahos para disminuir el consumo de combustible fósil.
- ❖ Utilización de agua caliente de proceso de proveedores para disminuir el consumo de combustible fósil.
- ❖ Proceso de producción de harina proveniente de desechos de materias primas de proveedores y pescaderías locales para evitar contaminación al medio ambiente al irse a la basura municipal.

## DESEMPEÑO



Con la implementación de los indicadores se inició con el seguimiento a los consumos, con lo que se observa que del 2013 al 2014 se dejaron de consumir 654,840kw lo que equivale a abastecer a 2708 hogares al mes\*.

Fuente: División de Economía y comercio del servicio de investigación y análisis de la cámara de diputados ENIGH 2000



✓ Renovación de certificado de Industria Limpia



## ANTICORRUPCION

**Principio 10. “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas el soborno y la extorsión”.**

### COMPROMISO

Acorde al Código de Conducta de Maz Industrial, ningún colaborador deberá recibir o pagar soborno y/o extorsionar a persona alguna. La oferta directa o indirecta, el pago, solicitud, o aceptación de soborno en cualquiera de sus formas, así como el hecho de extorsionar a cualquier persona por parte de nuestros colaboradores es inaceptable.

### SISTEMAS

- ❖ Código de Conducta que regula el diario vivir y la relación con los diferentes grupos de interés cuidando y evitando se presenten situaciones de soborno y extorsión y sancionando a quienes participen o permitan estas situaciones.
- ❖ Políticas de Capital Humano y reglamentos que alerten y promuevan valores éticos y responsabilidad ciudadana y eviten situaciones de corrupción.

- ❖ Programas de Capacitación y difusión de los Principios de Pacto Mundial.
- ❖ Mecanismos de gestión de anticorrupción.

## ACTIVIDADES

- ❖ Difusión de Código de Conducta a colaboradores y proveedores.
- ❖ Difusión del Código de ética del Vendedor a nuestros clientes.
- ❖ Creación de Comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Creación de cuenta de correo electrónico para denunciar situaciones de corrupción, soborno y extorsión en cualquiera de sus formas.
- ❖ Sensibilización a los colaboradores sobre los valores y ética de la empresa que fortalezca su compromiso.

## DESEMPEÑO

- ✓ En septiembre de 2013 se creó la cuenta [eticaempresarial@mazindustrial.com](mailto:eticaempresarial@mazindustrial.com) para que los colaboradores y personas relacionadas puedan denunciar cualquier acto de soborno o extorsión y ser atendido e investigado por el Comité de vigilancia del Código de Conducta. A la fecha no se ha recibido denuncia alguna.

- ✓ Durante 2013 y 2014 se ha realizado capacitación y difusión de políticas y código de conducta, obteniendo los siguientes resultados:

		Personas totales a capacitar	Personas capacitadas 2013-2014	% en Colaboradores capacitados de
<b>Código de Conducta a los colaboradores</b>		230	204	88.69%
<b>Código de ética del vendedor</b>		10	10	100%
<b>Código de ética del vendedor a clientes</b>		15	0	x
<b>Denuncias presentadas</b>		-	0	✓

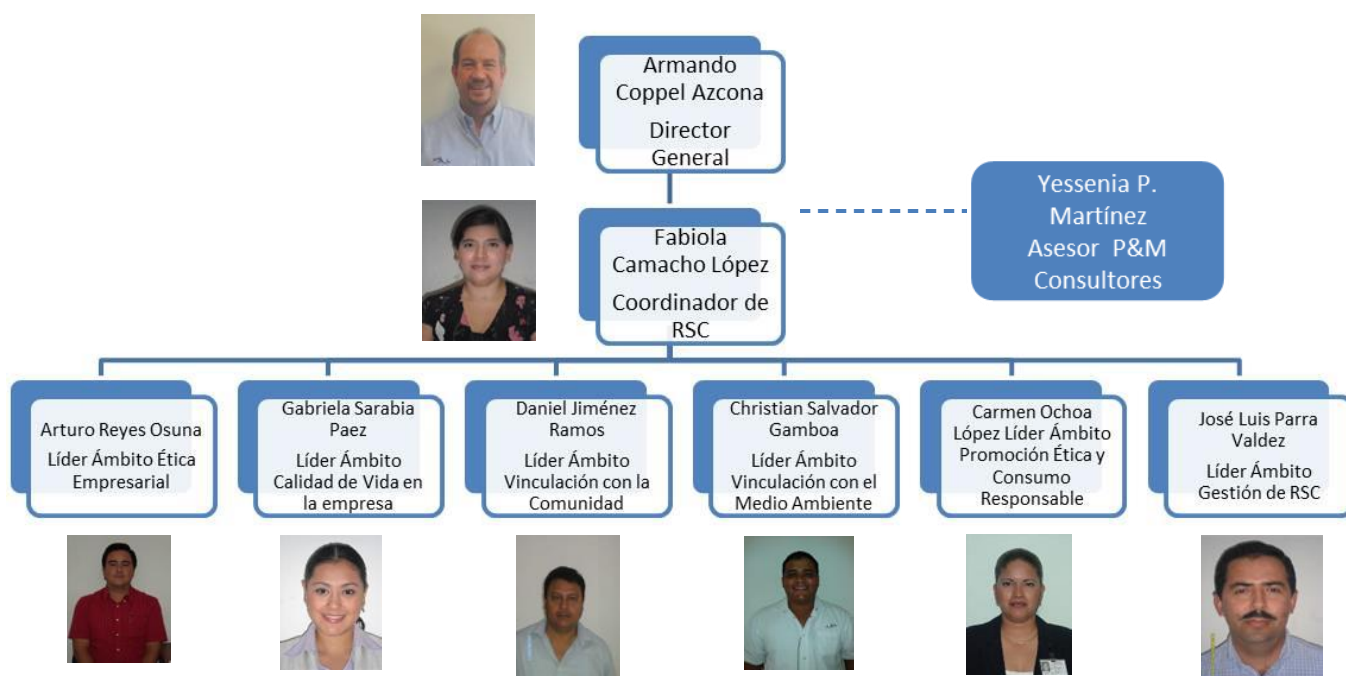
## ANEXOS:

Organigrama Comité RSC

Presentación Ejecutiva RSC



## ORGANIGRAMA COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



*La Responsabilidad Social Transforma, ¡Vívela!*





Informe de Comunicación del Progreso del Pacto Mundial elaborado por:

- Armando Coppel Azcona, Director General.
- Rosina Fabiola Camacho López, Gerente de Capital Humano y Coordinador de Responsabilidad Social, [coordinacionresponsabilidadsocial@mazindustrial.com](mailto:coordinacionresponsabilidadsocial@mazindustrial.com)
- Gabriela Sarabia Paez, Jefe de Capacitación y desarrollo y Líder de Calidad de Vida en la Empresa.
- Christian Salvador Gamboa, Jefe de Seguridad Industrial y Líder de Vinculación con el Medio Ambiente.
- Jesús Arturo Reyes Osuna, Control Presupuestal y Líder de Ética Empresarial.
- Yessenia Pérez Martínez, Asesor de Responsabilidad Social.

Mazatlán, Sin., Septiembre de 2014.