

# Reporte COP, Maz Industrial

Pacto Mundial, de la Organización de las Naciones Unidas.

2015



# Reporte COP, Maz Industrial

Pacto Mundial, de la Organización de las Naciones Unidas.

En Maz Industrial trabajamos en el crecimiento y desarrollo sustentable de nuestra empresa, y lo enfatizamos en el compromiso que tenemos de hacerlo de manera responsable y coordinada cuidando el crecimiento y beneficio de todos, debido a ello para nosotros es importante la adhesión y apoyo por tercer año consecutivo 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 anticorrupción en todas nuestras operaciones diarias.

Nuestro  
Compromiso  
con el Pacto  
Mundial de la  
Organización  
de las Naciones  
Unidas

2015

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.

Desde el 2013 Maz Industrial se adhirió al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, iniciativa internacional que busca integrar en la vida empresarial y en su estrategia de hacer negocios, diez principios que respalden los Derechos laborales, los derechos humanos, el cuidado y protección del medio ambiente y la anticorrupción.

El presente informe muestra la aplicación de estos principios y como los hemos ido llevando a cabo en Maz Industrial, para integrarlos en nuestra cultura de trabajo.

Nuestro segundo informe contiene Planes, acciones y resultados con respecto a los diez principios del Pacto Mundial, los cuales comentamos a continuación.

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

Durante el presente año 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.

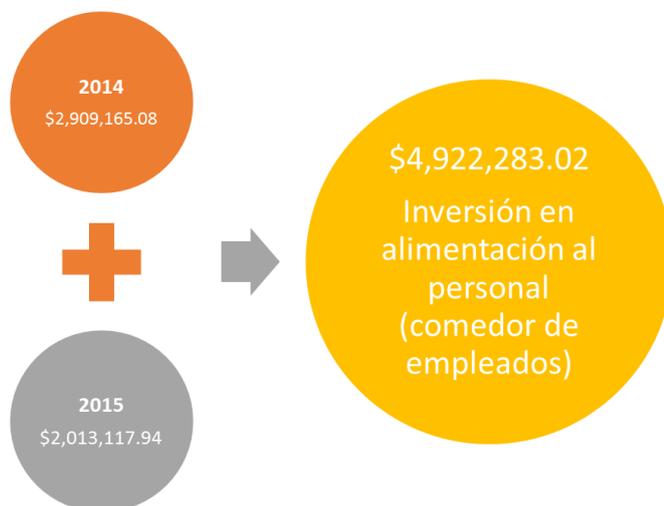
- ❖ Difusión y Publicación del Código de Conducta.
- ❖ Creación de Comité de administración de código de conducta.
- ❖ Creación de correo electrónico para denuncia.
- ❖ Creación de buzón de mejoras para expresar sus ideas y propuestas.
- ❖ Difusión de las Políticas de Capital Humano.
- ❖ Atención médica 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 espirometría 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.

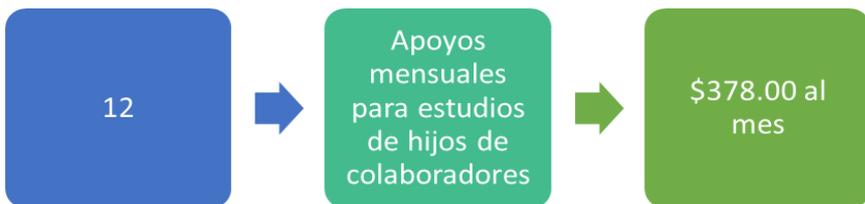
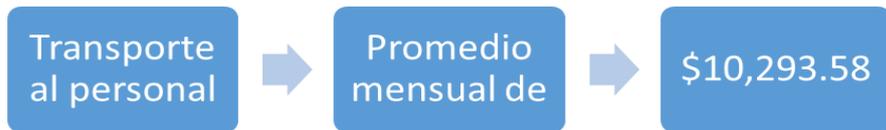
## DESEMPEÑO

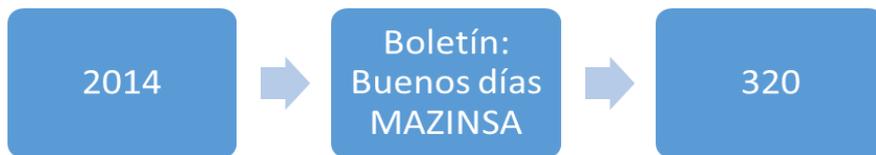
Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir a 300 de los colaboradores y proveedores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió la declaración universal de los derechos humanos a los 300.	100%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos por medio de videos en el comedor de empleados y al inicio de los cursos de capacitación.	Se difundió por medio de presentación en inducción a 46 colaboradores.  Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a usuarios de equipo de cómputo a colaboradores, durante 30 días.  Se colocó información sobre la DUDH en áreas comunes durante 30 días.
<b>Entrega de uniformes a 239</b>	Se entregó uniformes a 230	100%	Seguir brindando al 100% de los	

<b>colaboradores de la empresa</b>	colaboradores			colaboradores sus uniformes en tiempo y forma.
<b>4 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	75%		Terminar el año con los 4 recorridos anuales que se han establecido como Objetivo. Recorridos trimestrales 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 2817 Consultas Médicas a colaboradores y proveedores por parte del Departament o de Servicio Médico, lo cual equivale a 7.41 Consultas por persona.	100%		Disminuir un 5% las consultas de servicio médico y por ende la presencia de enfermedades al personal. Que la consulta promedio por persona disminuya a 7.04 consultas / persona
<b>Apoyar en Becas de estudio a 15 colaboradores</b>	Se han otorgado 11 becas de estudio a colaboradores de la empresa	37.5%		Mantener el número de becas para el año siguiente. Becar a 11 colaboradores .
<b>Difundir el</b>	Se ha	100%		Difundir el Se difundió el

<b>código de Conducta 300 Colaboradores de la empresa.</b>	difundido el código de Conducta a 300 colaboradores de la empresa por medio de información visual e inducción	Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores , mediante videos en comedor empleados y al iniciar cursos de capacitación.	Código de conducta a 300 Colaboradores por medio de boletines, inducción e información visual.
<b>Ofrecer campañas de salud a los colaboradores</b>	5 Se brindaron 5 campañas de salud	5 Ofrecer campañas de salud a los colaboradores e incluir 1 campaña de salud mental y emocional	6 Cumplir con las campañas anuales









**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 300 de los colaboradores y proveedores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió la declaración universal de los derechos humanos a los 300.	100%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos por medio de videos en el comedor de empleados y al inicio de los cursos de capacitación.	Se difundió por medio de presentación en inducción a 46 colaboradores.  Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a usuarios de equipo de cómputo a colaboradores, durante 30 días.  Se colocó información sobre la DUDH en áreas comunes durante 30 días.
<b>Difundir el código de Conducta 300 Colaboradores de la empresa.</b>	Se brindaron 5 campañas de salud	100%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores,	Se difundió el Código de conducta a 300 Colaboradores por medio de boletines,

mediante inducción e  
videos en información  
comedor de visual.  
empleados y  
al iniciar  
cursos de  
capacitación.

**1 Se difundió el pacto Mundial a 90 colaboradores por correo electrónico durante 8 días**

2 Se ha difundido a los proveedores y 240 colaboradores de Maz industrial, el pacto mundial, mediante publicaciones en áreas comunes de la empresa durante 8 días.

4 Contamos con 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 Contamos con 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>12 Reuniones anuales con el personal y sus representantes.</b>	A la fecha se llevan 11 reuniones mensuales.	91%	Cumplir al 100% con el número de reuniones establecidas al año	Contar con 12 reuniones al finalizar el mes de septiembre 2015.

- 
- 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.
- 
- 2 Se cuenta con políticas de calidad de vida en la empresa y políticas del departamento de capital humano.
-

**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 a 300 de los colaboradores y proveedores los 10 principios del pacto mundial</b>	Se difundió la declaración universal de los derechos humanos a los 300 colaboradores y proveedores.	100%	Difundir los 10 principios del pacto mundial por medio de videos en el comedor de empleados y al inicio de los cursos de capacitación.	Se difundió por medio de presentación en inducción a 46 colaboradores.  Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a usuarios de equipo de cómputo a colaboradores, durante 8 días.  Se colocó información en áreas comunes durante 8 días.
<b>Difundir el código de Conducta 300 Colaboradores de la empresa.</b>	Se brindaron 5 campañas de salud	100%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante videos en comedor	Se difundió el Código de conducta a 300 Colaboradores por medio de boletines, inducción e información

empleados y visual.  
al iniciar  
cursos de  
capacitación.

- 1 Contamos con 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.
- 2 Contamos con el 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.

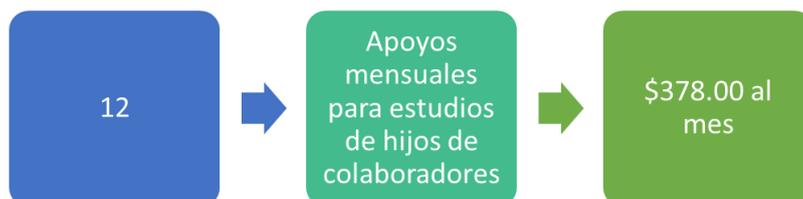
## ACTIVIDADES

- ❖ 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 300 de los colaboradores y proveedores la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Se difundió la declaración universal de los derechos humanos a los 300.	100%	Difundir la declaración Universal de los Derechos Humanos por medio de videos en el comedor de empleados y al inicio de los cursos de capacitación.	Se difundió por medio de presentación en inducción a 46 colaboradores.  Se hizo llegar la información mediante correo electrónico a usuarios de equipo de cómputo a colaboradores, durante 30 días.  Se colocó información sobre la DUDH en áreas comunes durante 30 días.

- 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.



**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
Difundir el código de Conducta 300 Colaboradores de la empresa.	Se brindaron 5 campañas de salud	100%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante videos en comedor empleados al iniciar cursos de capacitación.	Se difundió el Código de conducta a 300 Colaboradores por medio de boletines, inducción e información visual.

---

1 Se han brindado 11 becas a colaboradores, de preparatoria, licenciatura y maestría.

---

## 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

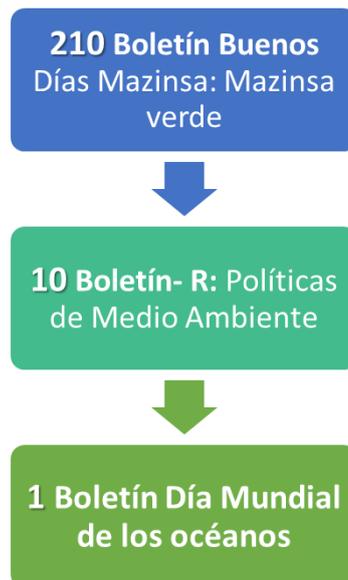
Maz Industrial cuenta con el Plan de Responsabilidad y Sustentabilidad Mazinsa Verde cuyo objetivo es concientizar y atender el cuidado del medio ambiente, así como prevenir y responder a los retos futuros.

Con el programa **Maz concientización**, trabajamos en el conocimiento y conducta conscientes sobre el impacto de nuestras acciones y decisiones en nuestras actividades y en las de cada integrante de nuestra empresa, dentro o fuera de la misma. Dentro de este programa se trabaja en:

## Cursos:



## Boletines:



## • Campañas



### Limpieza del estero 2014

60 participantes  
1.5 toneladas de basura recolectada  
50 kg de pet para reciclaje



### Reforestación: Día Mundial de la tierra 2015

75 colaboradores y familiares  
61 árboles plantados



### Conferencia: Día Mundial de los océanos

38 asistentes



### Limpieza del estero 2015: Día Mundial del Medio Ambiente

75 participantes  
2 toneladas de basura recolectada  
200 kg de pet para reciclaje

**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

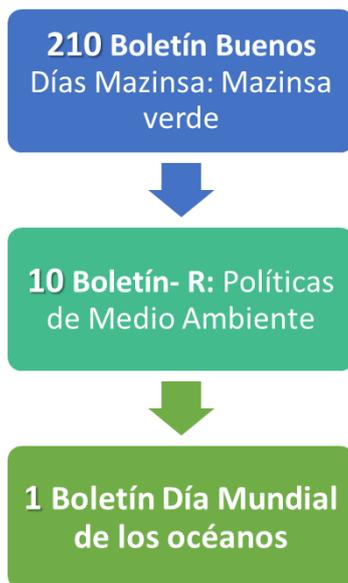
Cursos:



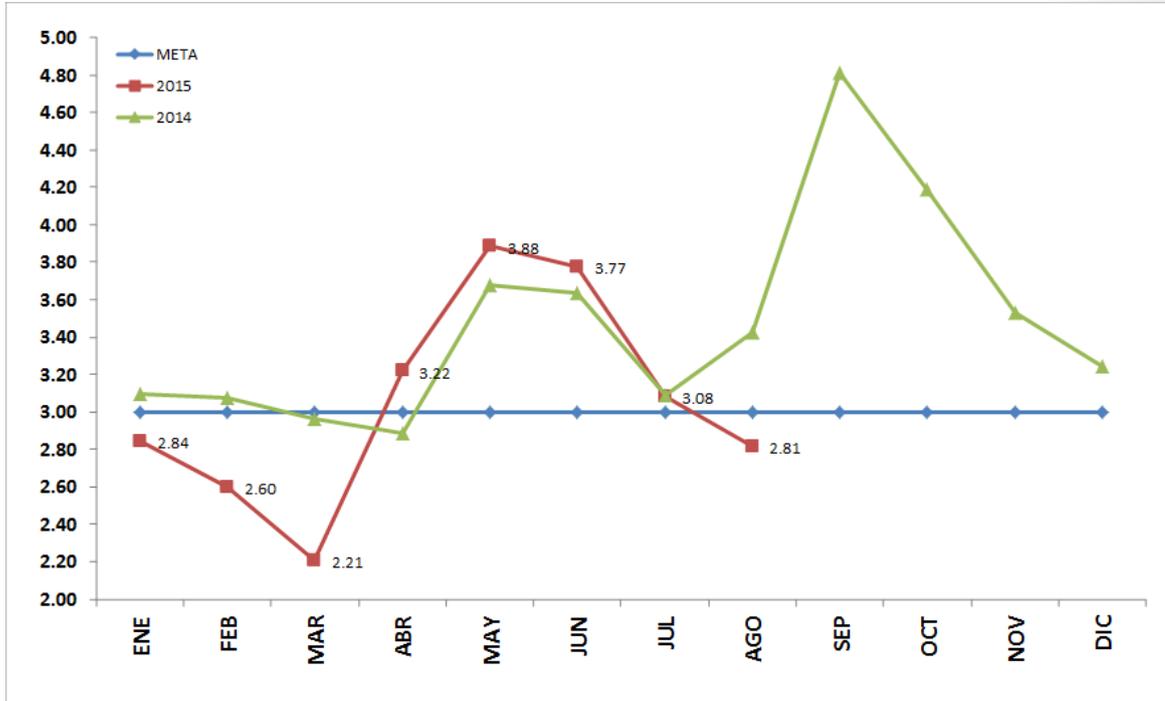
# • Campañas

	<b>Limpieza del estero 2014</b> 60 participantes 1.5 toneladas de basura recolectada 50 kg de pet para reciclaje
	<b>Reforestación: Día Mundial de la tierra 2015</b> 75 colaboradores y familiares 61 árboles plantados
	<b>Conferencia: Día Mundial de los océanos</b> 38 asistentes
	<b>Limpieza del estero 2015: Día Mundial del Medio Ambiente</b> 75 participantes 2 toneladas de basura recolectada 200 kg de pet para reciclaje

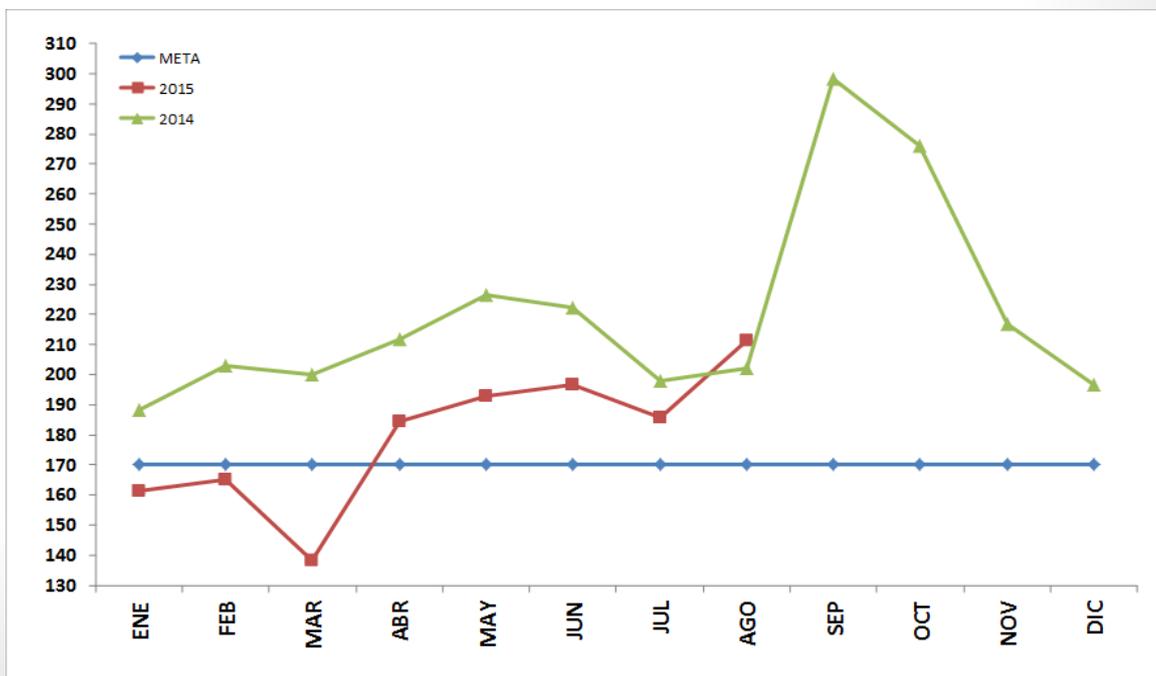
## Boletines:



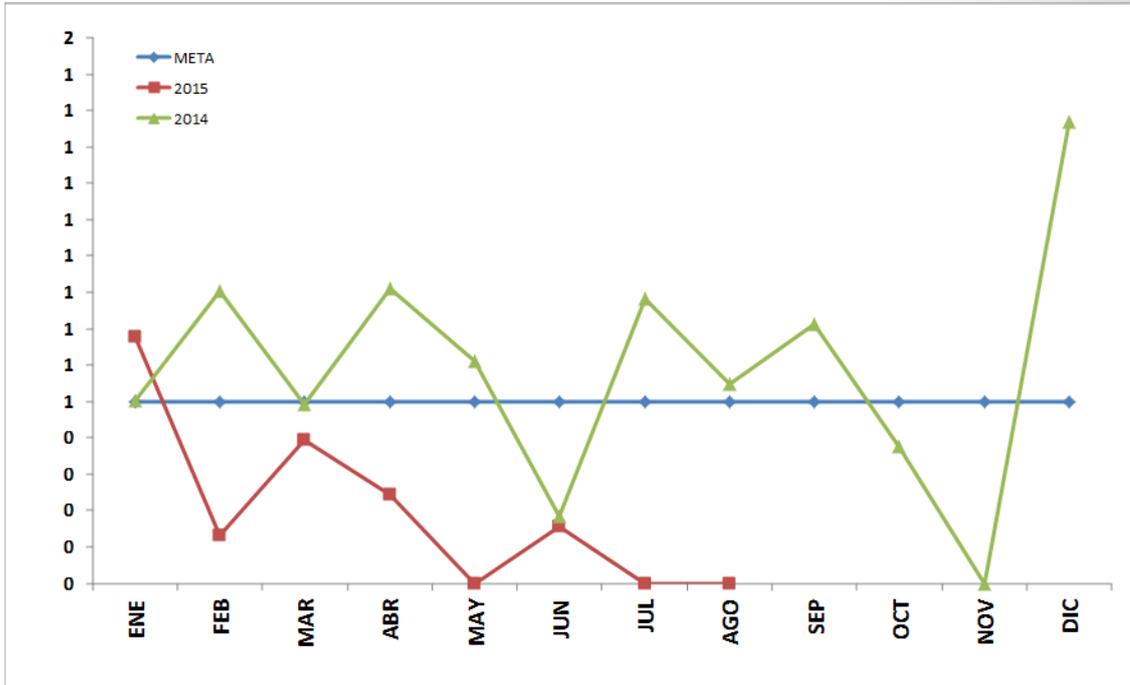
### EFICIENCIA EN CONSUMO DE AGUA DISMINUIR EL CONSUMO DE AGUA A UNA RELACIÓN ACUMULADA DE 3.00 m<sup>3</sup>/TP EN 2015



### EFICIENCIA EN CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA DISMINUIR EL CONSUMO DE ENERGIA A UNA RELACIÓN ACUMULADA DE 150 kWh/TP EN 2015



**GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS  
DISMINUIR LA GENERACION DE RESIDUOS NO PELIGROSOS A UNA RELACION  
ACUMULADA DE 0.4 TON/TP EN 2015**



## Calendario ambiental

**CALENDARIO AMBIENTAL**

<b>ENERO</b>	26. Día de la Educación Ambiental Conferencia	<b>MARZO</b>	03. Día Mundial de la Vida silvestre 05. Día Mundial de la eficiencia y energía 15. Día mundial del consumidor 21. Día internacional de los bosques 22. Día Mundial del Agua Conferencia	<b>ABRIL</b>
	02. Día de los Humedales 14. Día de la Energía Comunicación		21. Día de la Higiene y Seguridad en el Trabajo 22. Día de la Tierra	
	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>
<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>	
				16. Día Internacional de la Protección de la Capa de Ozono 21. Día Internacional de la Paz

## **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**

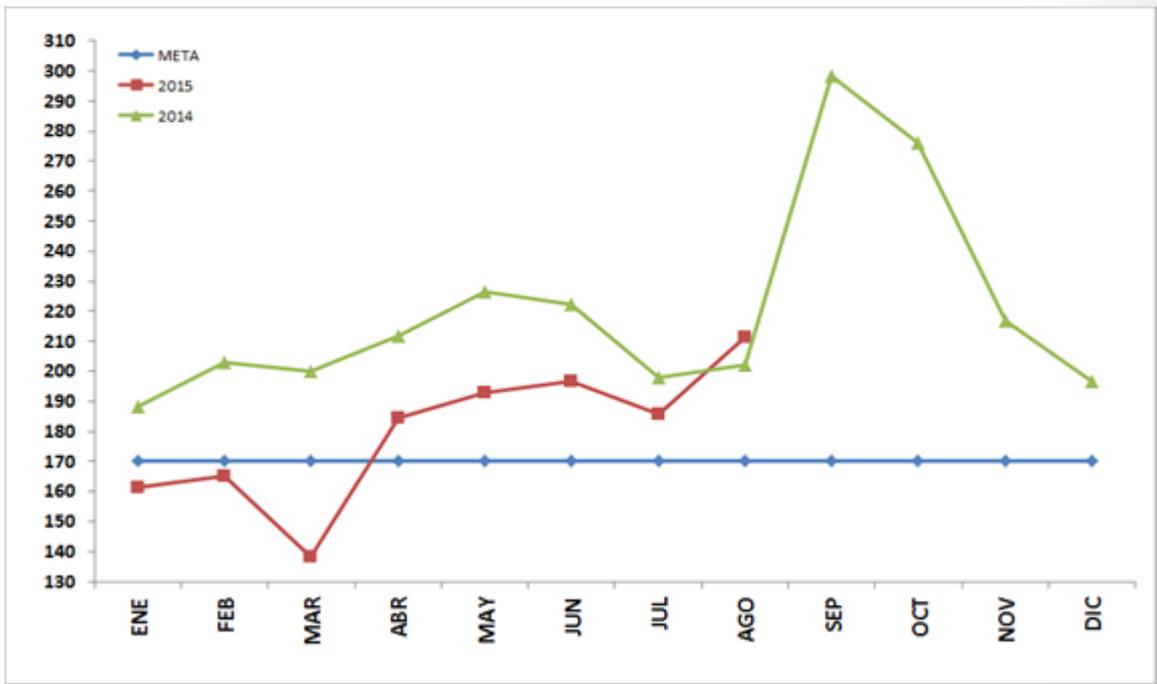
- ❖ Código de Conducta que regula nuestro diario vivir en la empresa donde se enfatiza el cuidado y protección del medio ambiente.
- ❖ Políticas de Vinculación con el medio ambiente donde se reglamenta el cuidado, protección y prevención de los retos ambientales presentes y futuros.
- ❖ Programas de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

**EFICIENCIA EN CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA  
DISMINUIR EL CONSUMO DE ENERGIA A UNA RELACIÓN ACUMULADA DE  
150 kWh/TP EN 2015**



## Consumo de Gas LP

- ✓ 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

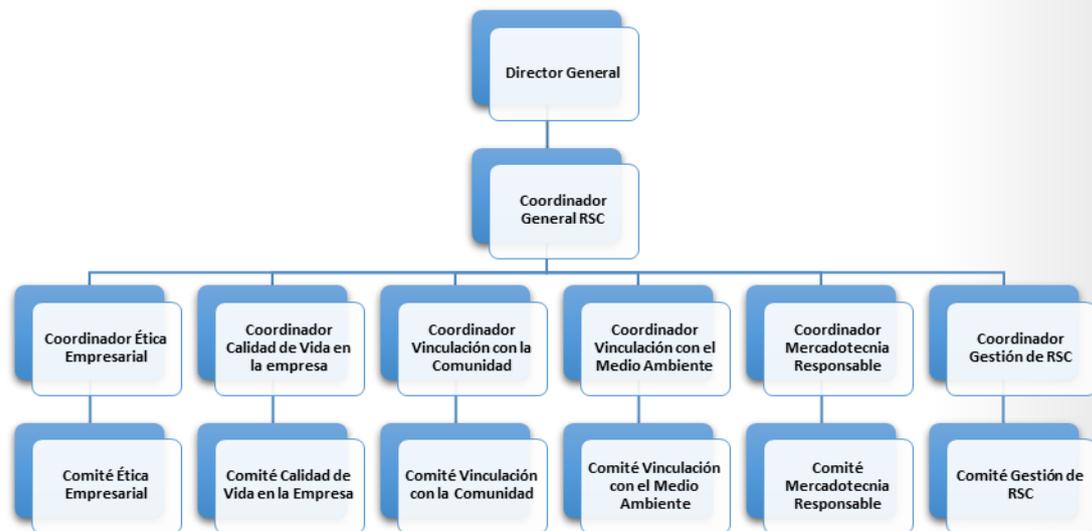
- ❖ Difusión de Código de Conducta a colaboradores y proveedores.
- ❖ Difusión del Código de ética del Vendedor a nuestros clientes.
- ❖ Creación de Comité de Vigilancia del Código de Conducta.
- ❖ Creación de cuenta de correo electrónico para denunciar situaciones de corrupción, soborno y extorsión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

## DESEMPEÑO

- ✓ Contamos con 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 el ciclo se ha realizado capacitación difusión del código de conducta, obteniendo los siguientes resultados:

Objetivo	Resultado	Cumplimiento	Objetivos Futuros	Indicador
<b>Difundir el código de Conducta 300 Colaboradores de la empresa.</b>	Se brindaron 5 campañas de salud	100%	Difundir el Código de conducta Humanos al 100% de los colaboradores, mediante videos en comedor de empleados y al iniciar cursos de capacitación.	Se difundió el Código de conducta a 300 Colaboradores por medio de boletines, inducción e información visual.

# COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



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, [coordinacionrse@mazindustrial.com](mailto:coordinacionrse@mazindustrial.com)
  - Gabriela Sarabia Paez, Jefe de Capacitación y desarrollo y Coordinador de Calidad de Vida en la Empresa.
  - Christian Salvador Gamboa, Jefe de Seguridad Industrial y coordinador de Vinculación con el Medio Ambiente.
  - Christian Crabtree, Contralor y coordinador de Ética Empresarial.
  - Yessenia Pérez Martínez, Asesor de Responsabilidad Social.

Mazatlán, Sin., Septiembre de 2015.