



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO KEPLER CONSTRUCTORA 2018-2019

3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Derechos Humanos
Derechos Laborales
Medio Ambiente
Anti-Corrupción



www.keplerconstructora.mx

📍 Bosque de Alisos 47ª, Piso 3 A2, Bosques
de las Lomas, Cuajimalpa de Morelos,
Ciudad de México, C.P. 05120

☎ Teléfono +52 1 (55) 8503 6900

✉ mejoracontinua@keplerconstructora.mx


KEPLER_{MR}

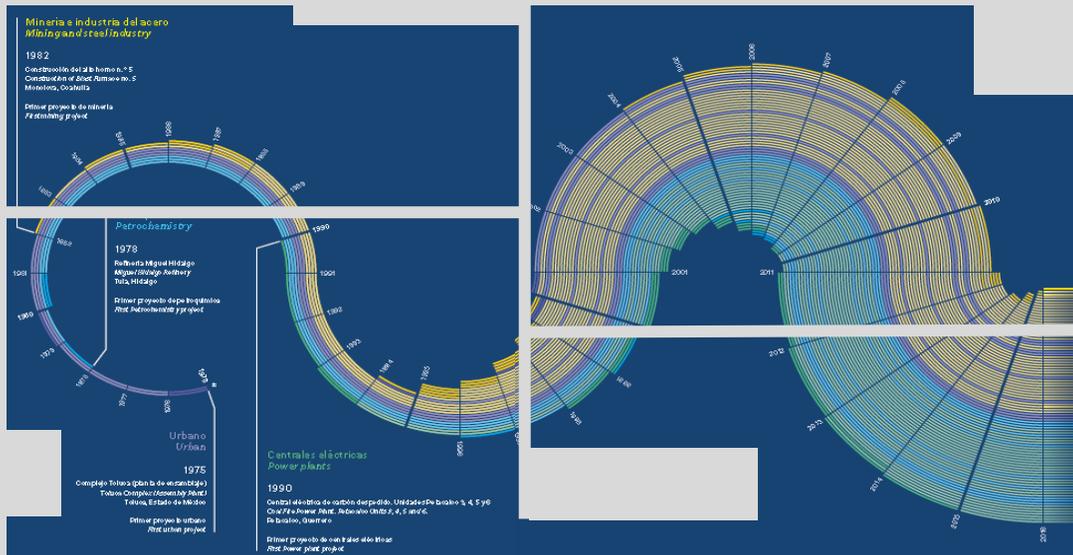
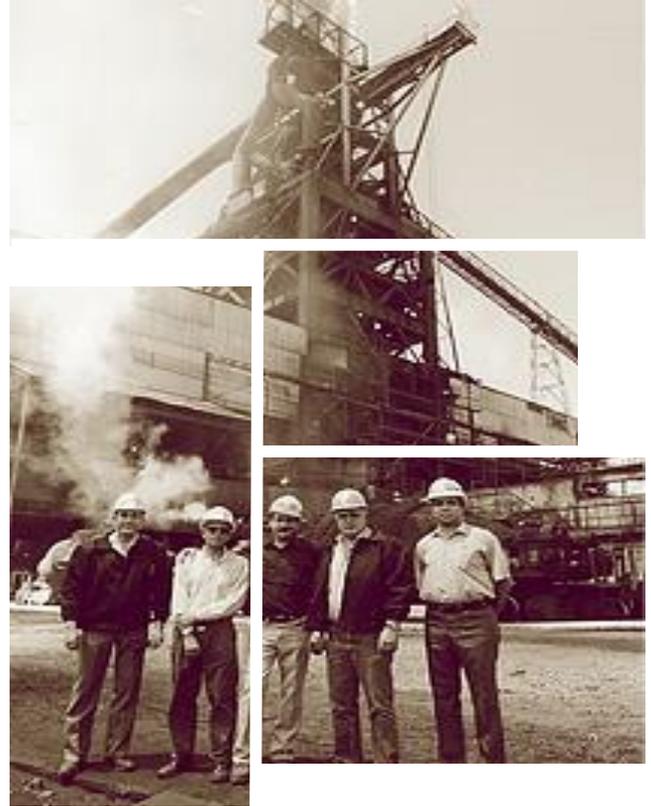
CONTENIDO

I. ACERCA DE KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V	3
II. COMPROMISO ANTE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	5
III. ACCIONES Y ESTRATEGIAS	6
IV. COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO.....	9
A. DERECHOS HUMANOS.....	9
B. ESTÁNDARES LABORALES.....	18
C. MEDIO AMBIENTE	31
D. ANTICORRUPCIÓN.....	38

I. ACERCA DE KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V

KEPLER CONSTRUCTORA es una empresa fundada en el año 1975 por el Ing. Ricardo Arocha Morton†, quien tuvo la visión de establecer un negocio enfocado a fortalecer la construcción de infraestructura en la industria pesada para el país, en una década donde se fomentó el crecimiento económico nacional y se establecieron estrategias nacionales para depender menos de la inversión extranjera.

Por ello desde su creación, nuestra organización se ha caracterizado por operar con capital 100% mexicano, iniciando con obras enfocadas al sector urbano como el Complejo Toluca (Planta de Ensamblaje) de General Motors, seguido en la misma década por proyectos de la Industria Petroquímica y en la década de los 80's incursiona en el sector de la Minería e Industria del acero, lo cual fortalece sus competencias para que incursione en 1990 en el sector de la Generación de Energía Eléctrica.



En su historia, KEPLER CONSTRUCTORA se ha caracterizado por su gran capacidad de resiliencia, pues ha logrado mantenerse en el mercado de forma competitiva a pesar de haber presentado cambios importantes en su cuerpo directivo y haber enfrentado cambios drásticos en las políticas de desarrollo de infraestructura del país.

A partir del año 2000, entra en funciones como Presidenta la Sra. Alicia Barnetche Pous, esposa del finado Ing. Ricardo Arocha Morton†, lo cual representa un reto relevante en la gestión del negocio, ya que ha sido un sector dirigido predominantemente por hombres, sin embargo, se establecieron estrategias encaminadas a la implementación de sistemas de gestión, con lo cual se logró mantener la consistencia en las operaciones de la empresa, así como los perfiles esenciales del personal, siempre con un enfoque de conservar al máximo posible sus fuentes de empleo en condiciones dignas.



Con esta nueva etapa, se estableció una forma integral de trabajo, considerando no sólo el impacto en la calidad de los productos y servicios de KEPLER CONSTRUCTORA, sino también, se dio una especial importancia a las prácticas que cuidan la integridad de las personas en las obras y fomentan el cuidado y preservación del medio ambiente en los sitios donde realiza sus actividades de construcción, todo ello en el marco de su Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente.

II. COMPROMISO ANTE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

A partir del 19 de enero de 2017, KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V. ha sido registrada como empresa firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo cual implica un compromiso público y formal para respaldar por medio de nuestras acciones sus Diez Principios enfocados en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.



OFICINA CENTRAL
Bosque de Altos 47A, Piso 3-A2
Col. Bosques de las Lomas
Del. Cuajimalpa de Morelos,
C.P. 05120, Ciudad de México.

T +52 (55)8503 6900
F +52 (55)8503 6902
E info@kepler.cc
W www.kepler.cc

Ciudad de México, 16 de Diciembre de 2016.

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V.** apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. **KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V.** comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por nuestro/a ejecutivo/a de más alto nivel, expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,

Alicia Barnetche Pous
Presidenta

“Kepler construye.....y construye el México que todos queremos”

III. ACCIONES Y ESTRATEGIAS

Para poder emprender este nuevo reto, desde 2017 nuestro personal de Mejora Continua ha mantenido una capacitación y estudio continuos para tener un adecuado entendimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, así como también de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, de tal manera que se cubriera una primera fase de este proyecto con la difusión a todo el personal de las implicaciones que tiene este compromiso adquirido por la empresa e iniciar su sensibilización en todos los niveles.



Con los conocimientos adquiridos, se sentaron las bases para llevar a cabo nuestro **análisis de materialidad**¹, con el propósito de determinar periódicamente quiénes son nuestras partes interesadas más relevantes, considerando el impacto que las actividades de Kepler pueden tener sobre éstas, en materia de derechos humanos, estándares laborales, el medioambiente y la anticorrupción, dando como resultado las siguientes:

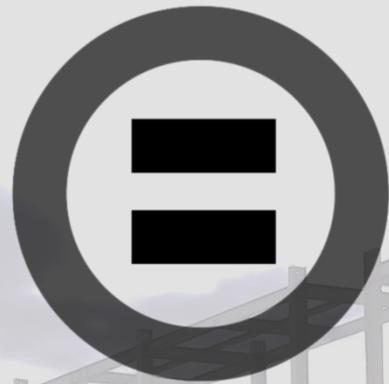
- Personal (directo e indirecto)
- Proveedores de suministros directos para Sitio
- Comunidades en torno a los lugares donde se desarrollan las obras.

¹ Materialidad: Principio enfocado a determinar cuáles son los asuntos que resultan razonablemente relevantes

Teniendo en cuenta a dichas partes interesadas relevantes, en los siguientes apartados se presenta la relevancia que tiene cada una de las materias que soportan al Pacto Mundial, así como nuestras políticas, compromisos públicos, objetivos, acciones de implementación para el logro de nuestras políticas, así como nuestros mecanismos de monitoreo y evaluación del desempeño.



DERECHOS HUMANOS





IV. COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO

A. DERECHOS HUMANOS

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

En KEPLER CONSTRUCTORA estamos convencidos de que las personas han sido el factor principal para los logros y permanencia de la empresa, es por ello que desde su fundación se ha cuidado el cumplimiento legal de sus derechos y, de forma gradual se han adoptado prácticas y modelos que mejoren y/o preserven sus condiciones, siendo para ello un paso importante nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Aunado a lo anterior, hemos analizado nuestras actividades esenciales, así como prioridades y determinamos mantener el enfoque de nuestras acciones en materia de Derechos Humanos al cumplimiento del siguiente Objetivo de Desarrollo Sustentable:

5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo.

Para establecer nuestro compromiso con este objetivo, en KEPLER contamos con los siguientes documentos corporativos de aplicación a todos nuestros sitios de trabajo, los cuales consideran el apego a los elementos esenciales aplicables de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- Código General de Ética.
- Código de Conducta.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.
- Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.

Nuestro **Código General de Ética** incluye al respecto, entre otras, las siguientes declaraciones, las cuales previenen actos de violación de los derechos humanos y promueven el respeto como un valor esencial en las personas y en la empresa:

- ▲ Reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y privacidad.
- ▲ Rechazamos toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como cualquier forma de trabajo infantil.
- ▲ Ninguna persona es discriminada por razones de sexo, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, embarazo, lengua o preferencia sexual.



Por la dinámica de nuestro sector, este tipo de acciones son muy relevantes, ya que los lugares de trabajo son muy variados no solo por su zona geográfica, sino también por su diversidad social y cultural, lo cual representa un importante reto, pero al contar con un marco de referencia como el Código General de Ética, el personal y nuestros proveedores conocen nuestros principios de actuación en cualquier lugar y a los cuales deben adherirse si desean colaborar con nosotros.

En este tercer año en que nos sumamos al compromiso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es interés de nuestra organización mantener nuestra labor de difusión y sensibilización al interior de KEPLER con respecto al Código General de Ética y al Código de Conducta, así como tener un mayor acercamiento con nuestros proveedores para que se continúen sumando al compromiso establecido en el Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.

IMPLEMENTACIÓN

Por la naturaleza de nuestras actividades, donde se tienen nuevos proyectos y, con ello, nuevo inicio de actividades con personal que se va sumando al equipo de diferentes culturas y conocimientos, durante 2018 hemos mantenido nuestras actividades de difusión y sensibilización con respecto al entendimiento y cumplimiento del Código General de Ética.

A esta difusión y sensibilización se ha incorporado la Vicepresidencia directamente, dado que, a principios de 2018 se emitió el Código de Conducta, documento que se suma a la serie de lineamientos para el desempeño profesional y la mejor convivencia colectiva en KEPLER.

El **Código de Conducta** se ha establecido para mantener un ambiente de trabajo que se distinga por el respeto en las distintas interrelaciones que se deriven del desempeño laboral individual y de los distintos grupos de trabajo. A diferencia del Código General de Ética, este documento asigna responsabilidades, formas de actuación y sanciones ante el incumplimiento, siendo relevantes para este apartado de Derechos Humanos, las enfocadas a:

- Respeto
- Contratación y evaluación del personal
- Comunicación

El establecimiento de códigos, políticas y lineamientos en general, así como su difusión, han sido acompañadas de la habilitación del **Buzón de quejas y denuncias**, el cual se ha difundido en todos los niveles de la organización y llega directamente a la Vicepresidencia de KEPLER.



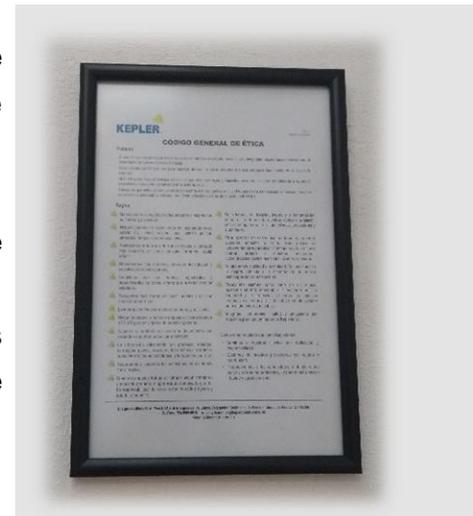
Para la revisión y atención de las quejas y denuncias que lleguen al Buzón, se ha establecido el Comité Disciplinario, órgano que además de atender a las quejas y denuncias, determina las sanciones aplicables, en apego al Código de Conducta.

Para conocer si las medidas implementadas en materia de Derechos Humanos han sido bien recibidas y adoptadas por el personal, en el primer trimestre de 2018 y de 2019 se aplicó la Encuesta de Clima Organizacional, la cual consideró al personal del Corporativo y al personal de nuestros proyectos en Colima, Durango, Zacatecas y Nuevo León. Cabe señalar que, por la temporalidad de los proyectos, sus resultados no podrían compararse de un año al otro, sin embargo, cualquier debilidad detectada, es analizada para determinar mejoras por habilitar en proyectos subsecuentes.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

A partir de las acciones implementadas durante 2018 y el primer trimestre de 2019, se han obtenido los siguientes resultados:

- 1) Se difundió de forma consistente el Código General de Ética y el Código de Conducta con nuestro personal, tanto en Corporativo como en los sitios donde operamos proyectos, por medio de:
 - La realización de cursos de inducción dirigida a 538 colaboradores de KEPLER, **sumando un total de 1690 Horas-Persona en capacitación.**
 - La colocación de carteles en las áreas de oficina y de carteles en tableros y lonas en las áreas de construcción, en el 100% de las instalaciones donde labora personal de Kepler.



- 2) Durante 2018 no se recibió ninguna queja o denuncia en materia de Derechos Humanos.

Particularmente en 2018 se tuvo una mayor interacción en los sitios por parte de la Alta Dirección, situación que ha permitido que permeen de una mejor forma los lineamientos institucionales en la materia.

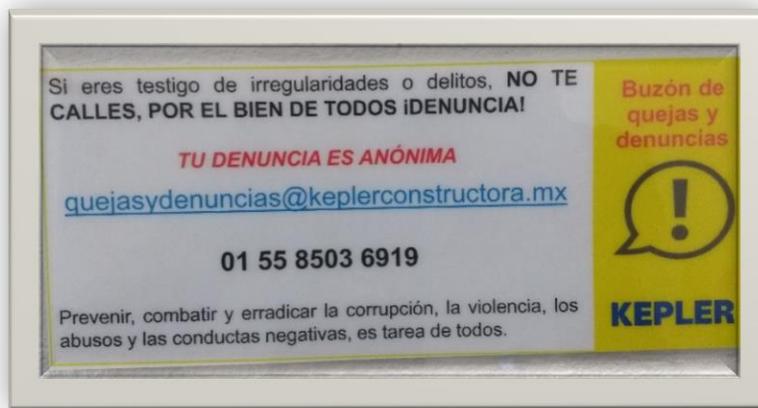
No obstante, estamos conscientes de que los entornos ideales no existen, por lo que se mantendrá la estrategia de continuar difundiendo el Código General de Ética, el Código de Conducta y los mecanismos de quejas y denuncias, pues son temas que invariablemente el personal debe tener presente y debemos afinar



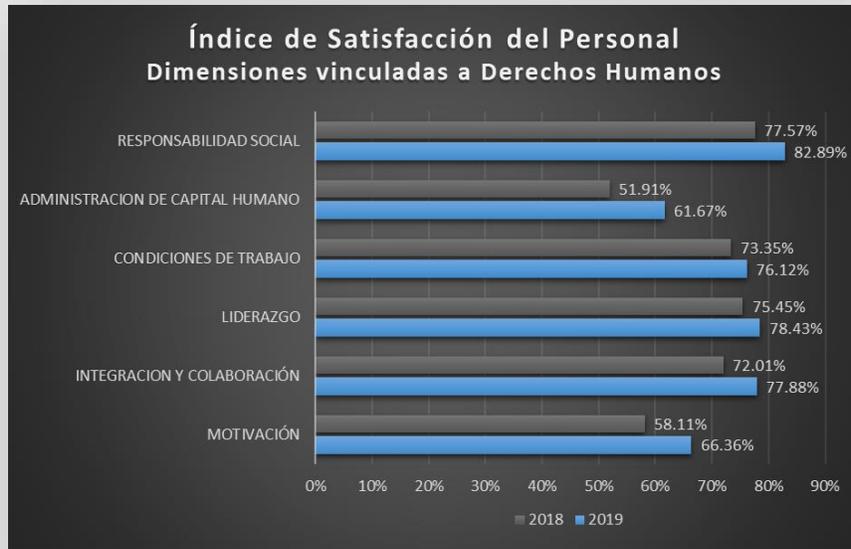
la información para que el personal identifique mejor y comunique las situaciones, reales o potenciales, de incumplimiento a los códigos de actuación en Kepler.

En el segundo trimestre de 2019 se tendrá habilitado en nuestro sitio web un espacio para la comunicación de quejas y denuncias accesible para otras partes interesadas.

Como se mencionó previamente, se ha constituido el Comité Disciplinario de KEPLER y se han establecido sus reglas de operación como órgano responsable de atender con el debido proceso las quejas y denuncias de cualquier abuso o conducta que viole los Derechos Humanos de las Personas que laboran o colaboran con KEPLER.



- 3) Se llevó a cabo la Encuesta de Clima Organizacional, para los ciclos 2017-2018 y 2018-2019, donde se reforzaron los mecanismos de accesibilidad a la herramienta para que se tuviera una mayor participación del personal, situación que se logró exitosamente al lograr la aplicación de la encuesta al 100% de nuestro personal activo al momento de su realización.
- 4) La Encuesta de Clima Organizacional, como medio de consulta hacia el personal, se realizó aplicando la misma metodología que en años previos, con lo que se han podido observar y comparar sus resultados para determinar las dimensiones donde se actuaría para mejorar el ambiente laboral.
El análisis del clima organizacional se compone de nueve dimensiones, y las que abordan temas de Derechos Humanos, se presentan con su comparación a 2018-2019 en la siguiente gráfica:



Como puede observarse en la gráfica anterior, en las seis dimensiones vinculadas a Derechos Humanos se obtuvo un mejor resultado, por lo que sabemos que las estrategias han sido las correctas y mantendremos el mismo rumbo, de tal manera que se sigan fortaleciendo nuestras buenas prácticas.

Pero, tenemos claro que hay mucha labor por delante, sobre todo con las dimensiones de **Motivación** y de **Administración del capital de trabajo**, fueron revisadas las estrategias y, considerando las posibilidades de la organización, se han establecido acciones enfocadas en:

- a) Entrega de reconocimientos anuales al personal tomando en cuenta su desempeño.
- b) Incremento salarial y promociones basadas en los resultados de la evaluación del desempeño.
- c) Actividades de esparcimiento y eventos que fomenten la convivencia entre el personal.
- d) Inspección más frecuente a los proveedores de alimentos en las obras para asegurar su higiene.
- e) Comunicación consistente de los objetivos establecidos, el seguimiento dado y sus resultados.
- f) Comunicación consistente acerca del estado de los proyectos que opera la empresa y sus circunstancias con respecto al entorno interno y externo.



Foto: Personal reconocido por su desempeño 2018



5) En octubre de 2018 se aplicaron tanto en Corporativo como en los proyectos, las **evaluaciones del desempeño** a 110 colaboradores que laboran con KEPLER, obteniendo, en escala de 1 a 5, los siguientes resultados globales:


**CALIFICACIÓN GLOBAL DE
DESEMPEÑO KEPLER**



RESULTADOS POR COMPETENCIA	RESULTADO GENERAL PROMEDIO
Reglamentos	4.57
Confiabilidad	4.54
Manejo y cuidado de recursos	4.50
Asistencia	4.46
Lealtad	4.42
Realización de tareas	4.41
Conocimiento del Puesto	4.40
Calidad en el Trabajo	4.37
Habilidades técnicas	4.37
Trabajo en equipo	4.36
Planificación y organización	4.33
Responsabilidad	4.32
Compromiso	4.30
Resolución de Problemas	4.28
Tolerancia a la presión	4.25
Adaptabilidad al cambio	4.25
Puntualidad	4.24
Orientación a resultados	4.23
Innovación y creatividad	4.23
Iniciativa	4.23
Comunicación	4.21
Negociación	4.20
Congruencia y confianza	4.20
Relaciones interpersonales	4.12
Liderazgo	3.97
PROMEDIO TOTAL	4.31

100%	99%-80%	79%-60%	59%-40%	39%-20%
5	4	3	2	1
Excelente supera notablemente los resultados esperados	Dá un poco más de lo esperado, sus resultados destacan sobre lo solicitado	Desarrollo aceptable, cumple solo con lo solicitado para el puesto, no dá más	Necesidad de mejora, resultados mínimos a los esperados	Ocasionalmente cumple con lo solicitado, por debajo de los estándares
	86.2%			

Como se observa en la tabla, en 24 de las 25 competencias se obtuvo una calificación mayor a 4, lo cual nos indica que **contamos con personal calificado, competente y comprometido para realizar las labores propias de su puesto, siendo los factores más importantes para mantener a KEPLER como una empresa competitiva y confiable en el mercado.**

A partir de los resultados presentados, en el marco de la cena de fin de año 2018, se realizó la entrega de reconocimientos a las personas que obtuvieron las calificaciones más altas en su evaluación del desempeño.

Liderazgo fue la única competencia que obtuvo una calificación ligeramente abajo de 4, razón por la cual durante 2018 se reforzaron las reuniones de seguimiento directivo entre el Corporativo y las Gerencias de Sitio de cada proyecto, así como también, se realizaron de forma consistente las reuniones semanales de seguimiento en cada proyecto, entre la Gerencia de Sitio y todo su personal responsable de área.

Se ha observado que estas acciones han mejorado la comunicación, coordinación y liderazgo del personal, por lo que se mantendrán y se reforzarán con capacitación en tecnologías blandas.

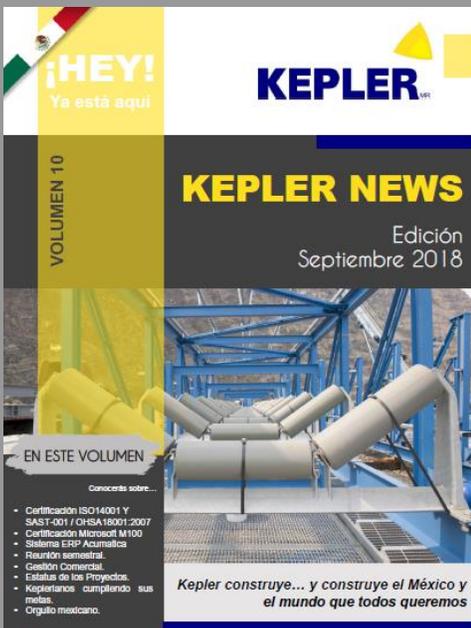


6) Con la finalidad de fortalecer nuestra comunicación interna, el personal de Mejora Continua se ha dado a la tarea de realizar un levantamiento periódico de información general acerca de los avances, dando continuidad a la publicación KEPLER NEWS y emitió cuatro volúmenes en 2018, donde se ha incluido información de interés común para el personal, se comunica el estado e hitos de nuestros proyectos, logros personales, estado de nuestras certificaciones, notas de interés técnico o general que desee comunicar cualquier área de la organización y temas de interés general. En columna izquierda, se presenta una muestra de las portadas de esta revista interna.



7) Para fortalecer la integración del equipo de trabajo, KEPLER participó con un objetivo común en la olimpiada "eHealth Challenge 2018", donde se fomentó la activación física individual y colectiva para una vida saludable del personal que labora en la empresa, a través de la caminata, la carrera y el uso de la bicicleta.

La competencia se llevó a cabo de febrero a abril de 2018 y como resultado de esta actividad, KEPLER acumuló 1752.94 km en carrera, 818.32 km en caminata y 255.62 km en ciclismo, por lo que, en el ranking global por su categoría de empresa con menos de 1000 colaboradores, obtuvo el 2º lugar en las modalidades de carrera y caminata.





Estimado compañero,

Queremos ayudarte a comenzar el 2019 en plena forma y cargado de energía positiva, es por eso que te presentamos la II Edición de la mayor Olimpiada Online Interempresas del mundo: **eHealthCHALLENGE**. Únete al Movimiento Saludable, ¡nos hemos inscrito y te necesitamos para superar este desafío!

Deportista o no, en cualquier lugar y a cualquier hora, todos podemos formar parte de esta iniciativa, el objetivo es sencillo: sumar kilómetros juntos.

Esta nueva edición **#eHealthChallenge2019** se desarrollará del **11 de marzo – 22 de abril**, pero a partir de ahora puedes acceder a la plataforma para empezar a registrar tu actividad física. Tras la finalización de la Olimpiada, resultará ganador aquel equipo y empresa que haya acumulado más kilómetros por modalidad. **Al finalizar el reto, internamente consideraremos los kilómetros que haya aportado cada Kepleriano desde el periodo de entrenamiento**, así que no esperes más y regístrate para comenzar a moverte, sumar y fomentar hábitos saludables*.

CÓMO INSCRIBIRSE A eHealthCHALLENGE:

- 1 Regístrate a la Olimpiada eHealth Challenge en la plataforma de retos creada para Kepler.
- 2 Crea una cuenta con tu e-mail corporativo o tu email personal, recibirás un e-mail de validación para completar el registro. Recuerda que tu email deberá ser el mismo que tengas registrado en la aplicación deportiva de tu preferencia (*) mediante la cual registrarás tu avance.
- 3 Accede por primera vez a la plataforma del reto y vincúlalo con la app deportiva o aplicación móvil que elijas.
- 4 Ingreso a la pestaña "desafío" selecciona la actividad de eHealthChallenge y haz clic en participar para unirse a la Olimpiada.
- 5 ¡Empieza a registrar tu actividad y diviértete!

Nota: si el año pasado te registraste en tu app por la cuenta "keplerco" debes abrir una nueva, ya que debes vincular la cuenta de correo vigente para registrarte en la página.
 (*) app deportivas: escoge alguna de las siguientes aplicaciones y vincúlala.

¡TE ESPERAMOS!
 ¡Apúntate accediendo a través del siguiente link!
<https://kepler.saludydesafio.com>

Puedes participar en las categorías Walking Running Cycling Swimming

¡Súmate al Movimiento Saludable! Vamos a **MOVER EL MUNDO!**

Como resultado de esta experiencia, en el marco de la cena de fin de año 2018, se realizó la entrega de reconocimientos a las personas que aportaron mayor kilometraje y se exhortó al personal para que se sume a esta saludable actividad. KEPLER ha renovado su inscripción a la Olimpiada 2019 y actualmente se encuentra en proceso, por lo que, en nuestra próxima comunicación anual, daremos a conocer los resultados obtenidos.

Tus grupos

Crea tu grupo Todos los grupos Mis grupos

Top 5 Entrenamientos

	RUNNING	WALKING	CYCLING	SWIMMING
#	KM			
1	Ana María			275.05
2	Oscar			222.78
3	Carlos			196.29
4	Jaime			144.17
5	Javier			99.21

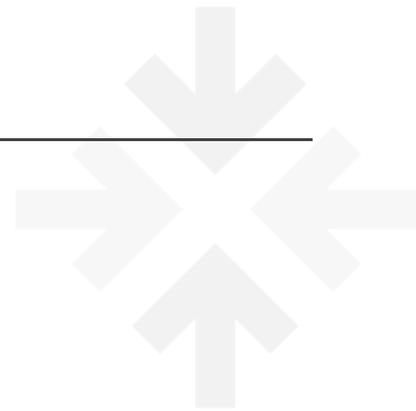
Top 5 Actividad

	ACTIVIDAD DIARIA	
#		PASOS
1	Ana María	855143
2	Carlos	411325
3	Oscar	324386
4	Javier	300195
5	José	267832



ESTÁNDARES LABORALES





B. ESTÁNDARES LABORALES

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

En KEPLER CONSTRUCTORA estamos comprometidos con el respeto y cuidado de los Derechos Laborales de nuestro personal y de aquéllos vinculados con las operaciones de la empresa, siendo entre ellos un elemento esencial la protección de su integridad física y mental, es por ello que, además del cumplimiento con toda la regulación laboral y de seguridad e higiene, se ha implementado nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con base en la norma BSI OHSAS 18001, y como confirmación de nuestro compromiso en la materia, la Alta Dirección de KEPLER decidió nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Aunado a lo anterior, hemos analizado nuestras actividades esenciales, así como prioridades y determinamos enfocar nuestras acciones en materia de Derechos Humanos al cumplimiento de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sustentable:

3. Garantizar una Vida Sana y Promover el Bienestar para Todos en Todas las Edades.

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

4. Garantizar una Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad y Promover Oportunidades de Aprendizaje durante toda la Vida para Todos.

4.4 Para 2030, aumentar en [x] % el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.

5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5 Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

8. Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para Todos.

8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, erradicar el trabajo forzoso y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Como punto de partida para lograr estos objetivos, contamos con los siguientes documentos corporativos de aplicación a todos nuestros sitios de trabajo, los cuales consideran el apego a los elementos esenciales aplicables en materia de Derechos Laborales:

- Política de calidad, seguridad y medio ambiente
- Código General de Ética
- Código de Conducta de KEPLER
- Política de Cero Tolerancia al Alcohol y Drogas
- Contrato Laboral
- Reglamento Interior de Trabajo
- Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas
- Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción

En nuestra **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, se resaltan los siguientes elementos vinculados a los derechos laborales:

*Todos en Kepler tenemos la responsabilidad de cumplir los compromisos adquiridos con nuestros Clientes, **construyendo con calidad y seguridad**, en el tiempo establecido y **con apego a la Ley**, mediante un esfuerzo colectivo permanente enfocado a la mejora continua, a la **prevención de riesgos** y procurando el cuidado del medio ambiente, bajo el principio de ejecutar bien desde la primera vez la labor asignada.*

El **Código General de Ética**, como documento rector, cita los siguientes elementos vinculados al respeto de los Derechos Laborales:

- ▲ Reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y privacidad.
- ▲ Ninguna persona es discriminada por razones de sexo, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, embarazo, lengua o preferencia sexual.
- ▲ Rechazamos toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como cualquier forma de trabajo infantil.
- ▲ Reconocemos los derechos laborales individuales y colectivos de nuestro personal.
- ▲ Cumplimos con las normas, reglamentos y procedimientos de control interno que la Administración establece.

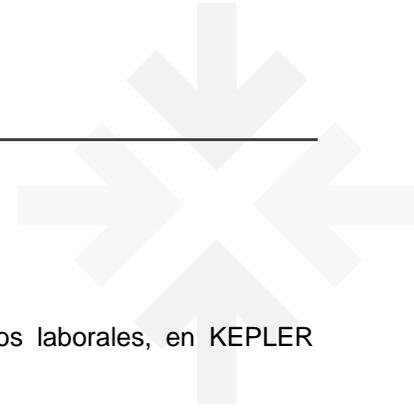
- ▲ Consideramos la disciplina interna y la honorabilidad como la línea de base de nuestras labores y la relación con los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y autoridades.
- ▲ Trabajamos siempre como parte de un equipo, buscando en todo momento el bienestar común, la seguridad y la protección de todas las especies cercanas a nuestras áreas de trabajo, siendo social y ambientalmente responsables.

El **Reglamento Interior de Trabajo** y los **Contratos Laborales**, se regulan con apego a derecho temas tales como:

- Derechos, obligaciones y prohibiciones del patrón
- Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- Derechos del trabajo de las mujeres
- Del trabajo de los menores en apego a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo
- Riesgos profesionales
- Disposiciones en materia de seguridad y salud
- De las comisiones mixtas reguladas por la Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo de trabajo
- De la provisión de las herramientas de trabajo

Durante nuestro tercer año como empresa adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tenemos como metas relevantes las siguientes:

- 1) Reforzar la adhesión de nuestros proveedores y subcontratistas relevantes, al Código de Conducta de KEPLER, así como incorporar a los criterios de evaluación de proveedores, aquellos relativos al respeto de los derechos laborales y la prohibición del trabajo forzoso y cualquier forma de trabajo infantil.
- 2) Habilitar los mecanismos de comunicación externa para que nuestras partes interesadas denuncien cualquier situación, real o potencial, de violación a los Derechos Laborales de las personas que forman parte de nuestros proyectos.
- 3) Iniciar las adecuaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, e implementar las prácticas procedentes para que en el año 2019 podamos acceder a la certificación con base en la norma ISO 45001:2018.
- 4) Implementar los requisitos aplicables de la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 de Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.



IMPLEMENTACIÓN

Para poder mantener y mejorar nuestras buenas prácticas en materia de derechos laborales, en KEPLER contamos con tres frentes de apoyo liderados por las siguientes áreas:

- a) Recursos Humanos
- b) Mejora Continua
- c) Supervisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada sitio

Estas tres áreas mantienen una comunicación y coordinación permanente para lograr gradualmente un mejor apego a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tal como se indica a continuación:

a) ÁMBITO DE RECURSOS HUMANOS

Son responsables de llevar el proceso de selección y contratación del personal con apego a competencias, para lo cual se ha concluido la actualización del Manual de Estructura Organizacional, el cual incluye la totalidad de los perfiles y descripciones de puesto que requiere la operación de KEPLER.

En KEPLER, como se indica en nuestro Código General de Ética, **rechazamos toda forma de trabajo infantil**, por lo que, en este proceso de selección y contratación de personal, se toman las medidas pertinentes para asegurar dicho principio de actuación y se cuenta con la información necesaria para evidenciar que toda persona contratada, es mayor de edad.

A todo personal que ingresa a laborar con KEPLER, se le da a conocer lo siguiente:

- Políticas y lineamientos corporativos donde se establecen sus derechos y obligaciones laborales
- Sueldo que corresponde de acuerdo con el tabulador de sueldos y salarios de la organización
- Contrato laboral
- Perfil de Puesto correspondiente
- Carta de confidencialidad, debido a que las obras se realizan en las instalaciones de nuestros clientes y con acceso a su información



- Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente
- Política de Cero Tolerancia al Alcohol y Drogas
- Código General de Ética
- Código de Conducta
- Reglamento Interior aplicable al sitio donde laborará
- Equipo de Protección Personal básico y específico, según corresponda al sitio y actividades por desarrollar

b) ÁMBITO DE MEJORA CONTINUA

En Mejora Continua se tiene la responsabilidad de documentar y formalizar las políticas y lineamientos laborales, así como de diseñar, documentar, difundir, implementar, mantener y vigilar el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), que actualmente se basa en la norma OHSAS 18001:2007 y se encuentra certificado.



Desde la Gerencia de Mejora Continua, se coordinan las acciones para lograr y mantener las certificaciones del sistema de gestión de SST, por lo que supervisa la operación y desempeño de cada sitio en materia de STT y lo reporta semestralmente a la Alta Dirección para la toma de decisiones sobre su mejora.

c) ÁMBITO DE SUPERVISIÓN DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE DE CADA SITIO

Es responsabilidad de esta área difundir, capacitar, implementar y vigilar las prácticas en materia de seguridad y salud para el cuidado de la integridad física y mental del personal que labora en los sitios donde KEPLER construye.

Para asegurar el apego a los requisitos legales y normativos aplicables a cada sitio, se cuenta con el servicio de actualización de la normatividad y la legislación mexicana bajo la plataforma Norlex, desde donde recibimos notificaciones diarias de publicaciones a nivel federal y estatal.



Cualquier **queja o denuncia, real o potencial, relativa a la violación de los Derechos Laborales** del personal que colabora con KEPLER, es recibida por cualquiera de los siguientes medios:

- 1) correo electrónico de quejasydenuncias@keplerconstructora.mx;
- 2) buzón telefónico 01 55 8503 6919;
- 3) encuesta de clima organizacional, aplicado de forma anual y
- 4) de forma verbal o escrita al personal de Recursos Humanos o a través de las instancias locales y nacionales que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social prevé para ello.

El buzón de quejas y denuncias está habilitado para todo caso sea de atención directa por parte de la Vicepresidencia de KEPLER y, en su caso, sea turnado para su análisis específico por parte del Comité Disciplinario.

Para atender cualquier consulta o demanda laboral se cuenta adicionalmente con los servicios de un despacho laboral externo, el cual también brinda asesoría al personal de Recursos Humanos para asegurar el apego a derecho del Reglamento Interior de Trabajo y de los Contratos Laborales.



MEDICIÓN DE RESULTADOS

Durante el año 2018 se mantuvieron nuestros estándares de apego a las leyes, regulaciones, normas, especificaciones de nuestros clientes y especificaciones propias de KEPLER, en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual nos permitió cerrar el año con los siguientes resultados:

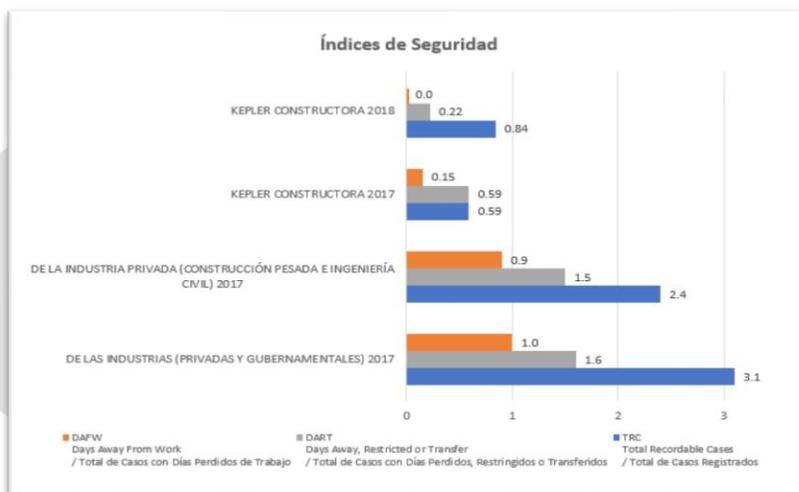
CERTIFICACIÓN OHSAS 18001:2007

El 23 de julio de 2018 se obtuvo la certificación con base en la norma OHSAS 18001:2007 / NMX-SAST-001-IMNC-2008, lo cual evidencia nuestro compromiso permanente con la protección de la integridad de las personas por medio de la aplicación constante de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.



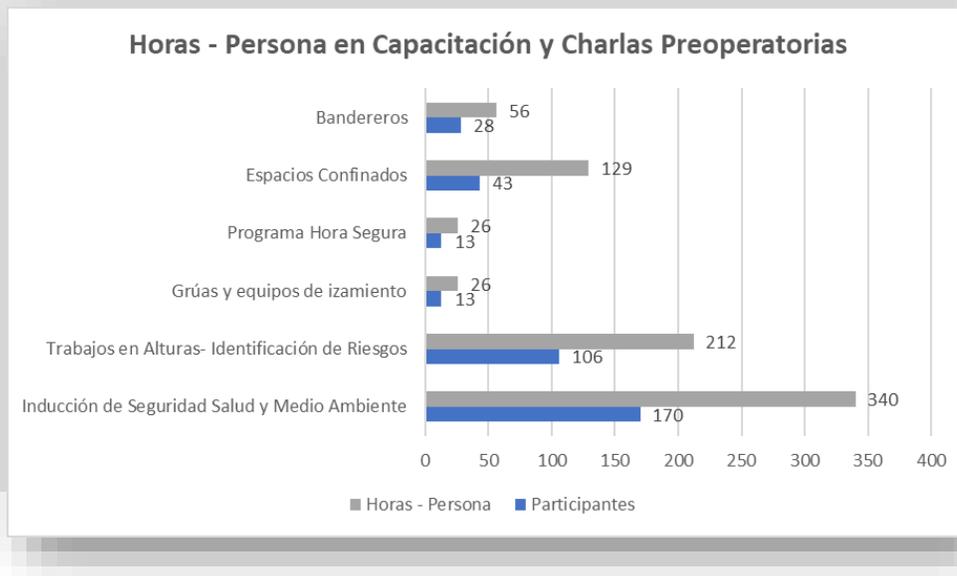
ÍNDICES DE SEGURIDAD

Los índices de seguridad de KEPLER, son comparados con los índices anuales que se calculan con base a los estándares de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos de América (OSHA por sus siglas en inglés), los cuales son integrados por el Departamento Laboral de Estados Unidos y publicados el segundo semestre del año subsecuente al índice reportado a través de su Oficina de Estadísticas Laborales (BLS por sus siglas en inglés). Por ello, en la siguiente gráfica puede observarse solamente la comparación de los índices que obtuvo KEPLER en 2018 y 2017 con respecto a los índices del año 2017 publicados por la BLS.



De acuerdo con los datos presentados en la gráfica previa, podemos afirmar que las acciones que se han implementado en materia de seguridad han sido adecuadas para proteger la integridad física de las personas que operan bajo la responsabilidad de KEPLER, dado que se muestran resultados por debajo de los índices anuales integrados a nivel global y una tendencia a la baja entre los índices de seguridad KEPLER resultantes en el año 2018 en relación con el 2017, por lo que se mantendrá el compromiso de mantener y enriquecer las medidas de seguridad en pro de acercarnos al objetivo superior de lograr cero accidentes en cada jornada laboral.

Tomando en cuenta que cada persona debe iniciar por saber cuidarse a sí misma, parte fundamental de estas acciones son aquellas encaminadas a la concientización y formación del personal, por lo que en 2018 sumaron un total de **789 horas-persona de capacitaciones y charlas preoperatorias en materia de SST.**



DEMOGRAFÍA DE GESTIÓN Y PERSONAL

En este tema es necesario considerar que en el sector de la construcción se trabaja por proyectos, es decir, las contrataciones son temporales de forma natural y sus condiciones muy diversas debido al alcance de cada proyecto, su ubicación geográfica, la legislación aplicable en el sitio y las condiciones de contratación específicas establecidas por el Cliente.

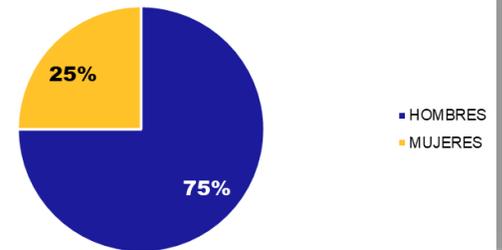
Por esta razón, el análisis de la demografía de gestión y personal se realiza de forma muy básica durante la etapa de concurso de cada posible proyecto, donde se analizan las condiciones del sitio donde se realizará, de tal manera que podemos visualizar el impacto de su población y su condición política, económica y social, en la gestión de nuestro recurso humano.

Aunado a lo anterior, en Kepler creemos en la diversidad de género como parte de la incorporación y participación de las mujeres, en un sector que por tradición es operado y dirigido por el género masculino. Es por ello que, aun cuando se tiene de forma natural para el sector la alta rotación del personal, se ha tratado de mantener la operación de las mujeres en determinadas áreas clave de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

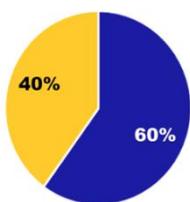
Factores de diversidad por género

Del total de personas que laboran en Kepler, el **25% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres**, y el **76% por hombres**, sumando así cada esfuerzo y posibilidad por incluir a la mayor cantidad de mujeres para realizar actividades tanto en las obras de construcción como en la oficina corporativa.

TOTAL DE PERSONAL EN KEPLER

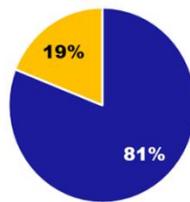


CORPORATIVO



■ HOMBRES ■ MUJERES

ZACATECAS



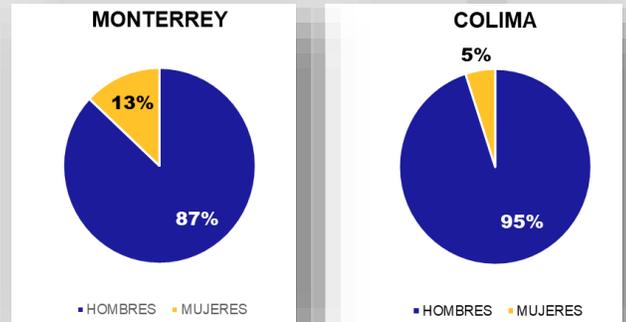
■ HOMBRES ■ MUJERES

En el Corporativo la representación del género femenino es mayor que en el resto de los sitios donde operamos, siendo ésta del 40%, conformado por el 33% en Nivel Directivo, 33% en Nivel de Mando Medio y 48% en Nivel Operativo.

En las obras es predominante la presencia de los hombres en todos los niveles de mando, sin embargo, en Zacatecas aumentó de 0 a 17% en el Nivel de Mando Medio con respecto al año anterior, aumentando así la

presencia del género femenino en la obra. Adicionalmente es la obra con mayores representantes del género femenino, seguido por Monterrey y por último Colima.

El proyecto de Monterrey está representado en un 13% por mujeres y el restante 87% por hombres. Por último, en Colima contamos con un 5% de la plantilla representada por mujeres realizando actividades de obra, actualmente el menor número debido a que se han ido concluyendo los trabajos asignados, pero en la etapa de mayor cantidad de personal derivada del mayor volumen de obra que se tuvo, fue el proyecto de KEPLER que mayor cantidad de mujeres ha contabilizado.

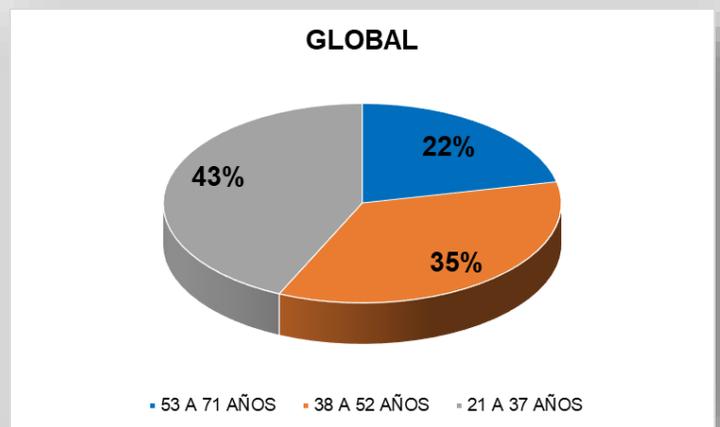


Factores de diversidad por edad



En KEPLER, no se ha perdido de vista el análisis de la población por diversidad generacional, por lo que se han emprendido acciones para la trasmisión de conocimientos especializados de personas mayores hacia personal joven y, de conocimientos para el uso de tecnologías de la información y comunicaciones, del personal joven al personal de mayor edad.

Como resultado del año 2018, se tienen los siguientes factores de diversidad generacional:



De acuerdo con los datos presentados, se observa una participación significativa de personal de la generación milenial, lo cual refleja nuestra aportación para que las personas jóvenes se incorporen a los procesos productivos, acompañados de preparación y transferencia del conocimiento de las personas con mayor experiencia.

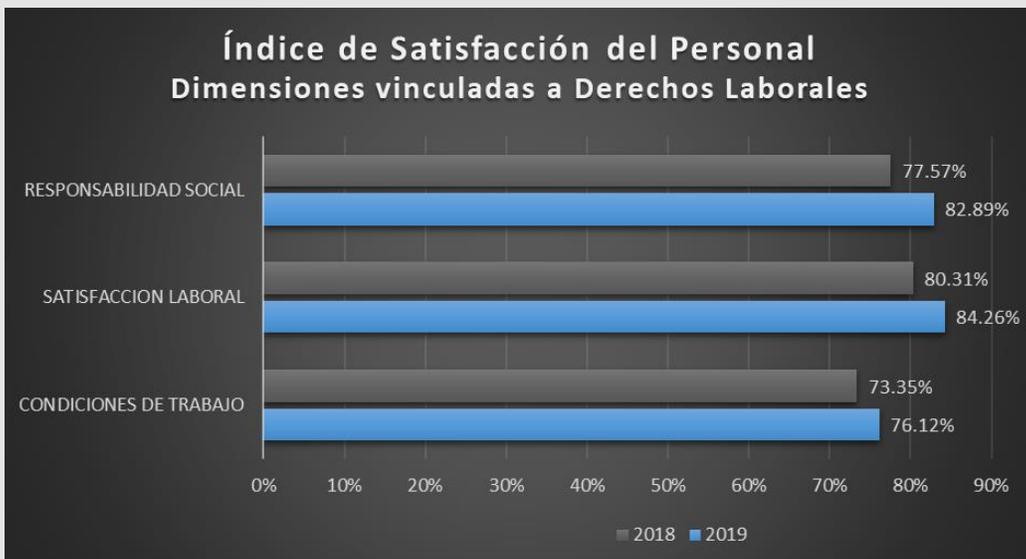
La información presentada en este apartado de Derechos Laborales es del conocimiento de la Alta Dirección, de tal manera que se han tomado las decisiones pertinentes para:

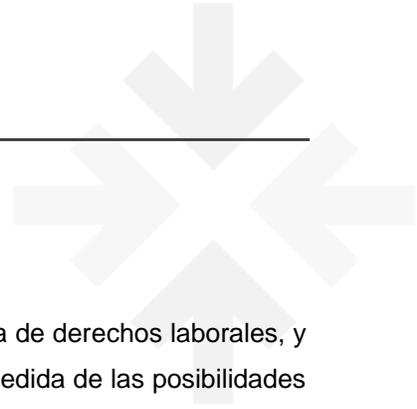
- Dar continuidad a los lineamientos para mantener y, de ser posible, incrementar la participación de un mayor número de mujeres en la organización y particularmente en los proyectos de construcción.
- Determinar los planes de carrera del personal, así como los planes de sucesión para el personal que corresponda tomando en cuenta las necesidades del personal y de la organización.
- Mantener nuestro principio de rechazo total al trabajo forzoso y cualquier forma de trabajo infantil.

Atención de quejas o denuncias relativas a Derechos Laborales

Durante 2018 se recibieron peticiones del personal para la mejora en sus horarios y descansos en el proyecto de Colima, debido a que hubo la necesidad de laborar jornadas extendidas por las exigencias contractuales, por lo que el tema fue analizado desde la Vicepresidencia y junto con la Alta Dirección, se determinó el ajuste de la periodicidad en los descansos, así como la mejor organización de personal en áreas clave para cubrir dichos descansos.

Algo por resaltar es que durante 2018 se mejoraron las condiciones del personal en campamentos, traslados y comedores, lo cual se vio reflejado en los resultados de la encuesta de clima organizacional, particularmente en sus dimensiones de Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Responsabilidad Social, como se muestra a continuación:

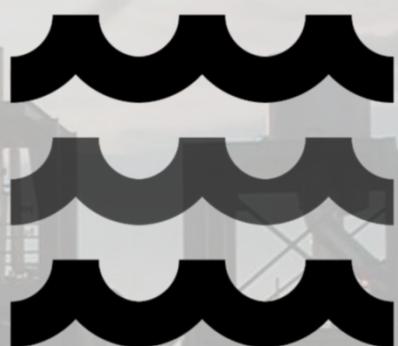




Se ha mantenido el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables en materia de derechos laborales, y estamos convencidos de que las estrategias tomadas son adecuadas, por ello, en la medida de las posibilidades de la empresa, se continuarán habilitando buenas prácticas encaminadas a mejorar gradualmente estas condiciones en beneficio del personal y de KEPLER.



MEDIO AMBIENTE



C. MEDIO AMBIENTE

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

En KEPLER CONSTRUCTORA estamos convencidos de la relevancia de la protección del medio ambiente, por lo que en cada proyecto realizamos un análisis de los aspectos ambientales, así como la evaluación de su impacto en el entorno derivado de nuestras actividades y la implementación de medidas de mitigación de tal impacto, todo ello en el marco de nuestro sistema de gestión ambiental, el cual se basa en la norma internacional ISO 14001:2015.

Con base en ello, establecemos las acciones para la preservación del medio ambiente, por medio de un uso responsable de los recursos naturales, así como la adecuada disposición de los residuos de acuerdo con su clasificación. Sumado a estas acciones, también se toman en cuenta las que haya establecido nuestro cliente para el proyecto específico.

De acuerdo con lo anterior, hemos analizado nuestras actividades esenciales, así como prioridades y determinamos enfocar nuestras acciones en materia de Protección del Medio Ambiente, al cumplimiento del siguiente Objetivo de Desarrollo Sustentable:

12. Garantizar Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles.

12.4 Para 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir de manera significativa su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo, a fin de reducir al mínimo sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

Como punto de partida para lograr este objetivo, contamos con los siguientes documentos corporativos de aplicación a todos nuestros sitios de trabajo, los cuales consideran el apego a los elementos esenciales aplicables en materia de Protección del Medio Ambiente:

- Política de calidad, seguridad y medio ambiente
- Código General de Ética
- Código de Conducta de KEPLER
- Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas
- Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción

En nuestra **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, se resaltan los siguientes elementos vinculados al cuidado del medio ambiente:

*Todos en Kepler tenemos la responsabilidad de cumplir los compromisos adquiridos con nuestros Clientes, construyendo con calidad y seguridad, en el tiempo establecido y **con apego a la Ley**, mediante un esfuerzo colectivo permanente enfocado a la mejora continua, a la prevención de riesgos y **procurando el cuidado del medio ambiente**, bajo el principio de ejecutar bien desde la primera vez la labor asignada.*

El **Código General de Ética**, como documento rector, cita los siguientes elementos enfocados a la Protección del Medio Ambiente:

- ▲ Cumplimos con las normas, reglamentos y procedimientos de control interno que la Administración establece.
- ▲ Trabajamos siempre como parte de un equipo, buscando en todo momento el bienestar común, la seguridad y la protección de todas las especies cercanas a nuestras áreas de trabajo, siendo social y ambientalmente responsables".

Para el año 2019 KEPLER ha visualizado como metas relevantes las siguientes:

- 1) Reforzar la adhesión de nuestros proveedores y subcontratistas relevantes, al Código de Conducta de KEPLER, así como reforzar los criterios de evaluación de proveedores en aquellos relativos al respeto del medio ambiente.
- 2) Fortalecer nuestros mecanismos de comunicación para que nuestro personal y otras partes interesadas relevantes tengan la confianza de denunciar cualquier abuso o conducta que dañe real o potencialmente al medio ambiente, lo cual está en contra de nuestros lineamientos corporativos y, como parte de ellos, se violan los compromisos adquiridos con la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

IMPLEMENTACIÓN

Para asegurar una adecuada implementación y verificación continua del cumplimiento con las políticas ambientales que ha establecido KEPLER y aquéllas a las que se ha adherido, la Alta Dirección ha establecido las siguientes responsabilidades:

- a) El área de Mejora Continua es responsable de documentar, difundir, implementar acciones de concientización acerca de las políticas y lineamientos corporativos en materia de protección ambiental, así verificar el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión ambiental, legales y aquellos establecidos por el cliente, lo cual se realiza por medio de pláticas de inducción cuando ingresa el personal al Corporativo y, en el caso de los Proyectos, esta difusión es realizada en sitio por el personal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- b) El personal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente asignado a los proyectos es dirigido por la Gerencia de Mejora Continua, y es responsable de difundir, capacitar, implementar y vigilar las prácticas en materia ambiental, con la finalidad de preservar nuestros recursos naturales y operar con prácticas sustentables establecidas por KEPLER y por el Cliente en su contrato específico.

Para la realización consistente y organizada de estas actividades, se cuenta con el Sistema de Gestión de KEPLER que aborda la materia de protección ambiental, y que se encuentra certificado con base en la norma internacional ISO 14001:2015.

Conscientes de que un factor muy relevante para el cuidado del medio ambiente es el apego a los requisitos legales y normativos en la materia, en KEPLER contamos con el servicio de información proporcionado por la plataforma NORLEX, la cual nos notifica diariamente cualquier publicación realizada en el ámbito federal y estatal, por lo que podemos tomar las acciones pertinentes para atender a tales requisitos legales de forma oportuna en cada sitio donde opera la organización.

En el caso de que el personal u otra parte interesada de KEPLER necesite comunicar una queja o denuncia por hechos que atenten contra el Cuidado del Medio Ambiente, se ha habilitado el buzón de quejas y denuncias, medio que asegura la atención directa por parte de la Vicepresidencia de KEPLER y que, en su caso, sea turnado para su análisis específico por parte del Comité Disciplinario.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Durante el año 2018 se mantuvieron nuestros estándares de apego a las leyes, regulaciones, normas, especificaciones de nuestros clientes y especificaciones propias de KEPLER, en materia de preservación del medio ambiente, lo cual nos permitió cerrar el año con los siguientes resultados:

CERTIFICACIÓN ISO 14001:2015

El 23 de julio de 2018 se obtuvo la certificación con base en la norma ISO 14001:2015, lo cual evidencia nuestro compromiso permanente con la protección del medio ambiente.



GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

De acuerdo con lo establecido en el Art. 6 del Reglamento de la Ley General de Cambio Climático, cuando la suma de las emisiones directas o indirectas sea igual o superior a 25,000 toneladas de Bióxido de Carbono Equivalente, la organización está obligada a presentar su Reporte de Emisiones Directas o Indirectas para su incorporación al Registro Nacional de Emisiones de Gases o Compuestos de Efecto Invernadero.



Por lo tanto, considerando que nuestra cuantificación anual de GEI estuvo por **debajo de las 200 toneladas de Bióxido de Carbono Equivalente**, KEPLER no debe presentar Reporte de sus emisiones, sin embargo, es nuestro compromiso dar continuidad a esta práctica de cuantificación, de tal manera que conozcamos el impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente y establezcamos medidas para mejorar nuestro desempeño.

Cabe señalar que, debido a que cada proyecto de construcción es diferente, no resulta representativa una comparación entre cada año, por lo que solamente podemos fomentar entre nuestro personal y partes interesadas, mejores prácticas para la disminución de nuestras emisiones.

ACCIDENTES E INCIDENTES AMBIENTALES

Al cierre de diciembre de 2018, se presentó el resultado de **cero accidentes ambientales en todos los sitios donde operamos.**

No obstante, el resultado de cumplimiento obtenido, se registró un incidente ambiental por derrame de 45 litros de aceite hidráulico de una grúa, originado por la caída del tanque que lo contenía. Al respecto, se aplicaron las acciones de contención inmediata al controlar la fuga y realizar la limpieza y saneamiento del área al colocar material absorbente y recuperando dos tambores de tierra contaminada. Se analizó la situación y se determinó que fue provocada por una mala operación del equipo, lo que generó la ruptura de la tornillería que sujetaba el tanque, por lo que también se determinó la desvinculación del operador con la grúa.



INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD

Del 30 de octubre al 01 de noviembre de 2018, KEPLER participó en la Feria de Sustentabilidad organizada por Minera Peñasquito, donde se tuvo la oportunidad de interactuar con la comunidad adulta e infantil de los alrededores de la mina, con otros grupos de interés (empresarios, tecnólogos, estudiantes, artesanos), así como con el personal tanto de KEPLER como del resto de empresas que prestan servicios a la minera.

En esta feria, KEPLER participó con actividades didácticas, de tal manera que los visitantes de todas las edades estuvieran conscientes de lo importante que es la sostenibilidad a partir del cuidado del medio ambiente y de la integridad de las personas que laboran en la mina, lo cual propicia la valoración de sus acciones y su impacto hacia los demás y al medio ambiente, destacando el acercamiento que se tuvo con estudiantes de nivel medio superior, quienes disiparon sus dudas con respecto al tipo de trabajo que se realiza en KEPLER, de tal forma que puedan estar más y mejor informados para tomar decisiones sobre su futuro profesional.



Fotos: Stand de KEPLER en la Feria de Sustentabilidad 2018 en Minera Peñasquito, Zacatecas, México.

ANTICORRUPCIÓN



D. ANTICORRUPCIÓN

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

En KEPLER CONSTRUCTORA conocemos el entorno de competencia en el sector de la construcción al cual nos enfrentamos día a día, razón por la cual se ha establecido un principio básico de actuación desde nuestro Código General de Ética, el siguiente:

- ▲ **Para nosotros no existe ninguna forma de soborno, extorsión, cohecho ni fraude.** Esta política es fundamental para garantizar la integridad y la confianza interna: protege a nuestros proveedores, subcontratistas, socios, asociados, clientes y gobierno.

En KEPLER estamos conscientes de que en el sector al que pertenecemos, Construcción, a nivel mundial, se han detectado y hecho del conocimiento público situaciones de corrupción, por lo que hemos analizado nuestras actividades esenciales, así como prioridades y determinamos enfocar nuestras acciones en materia Anticorrupción, al cumplimiento del siguiente Objetivo de Desarrollo Sustentable:

16. Promover Sociedades Pacíficas e Inclusivas para el Desarrollo Sostenible, facilitar el Acceso a la Justicia para todos y Crear Instituciones Eficaces, Responsables e Inclusivas en todos los Niveles.

16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles.

Como punto de partida para lograr estos objetivos, contamos con nuestro **Código General de Ética**, el cual ha sido elaborado por la Presidencia de la empresa e incluye al respecto, entre otras, las siguientes declaraciones, las cuales previenen actos de corrupción y promueven la integridad como un valor esencial en las personas y en la empresa:

- ▲ La información financiera deberá ser veraz y suficiente.
- ▲ Ningún consejero, directivo o empleado utiliza el nombre KEPLER para actividades de beneficio personal.
- ▲ Evitamos el contacto con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a KEPLER.
- ▲ La información relacionada con procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, clientes o cualquier otro tipo es confidencial y la tratamos como tal.
- ▲ Respetamos y cuidamos las posesiones de los demás como propias.
- ▲ Consideramos la disciplina interna y la honorabilidad como la línea de base de nuestras labores y la relación con los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y autoridades.

- ▲ Para nosotros no existe ninguna forma de soborno, extorsión, cohecho ni fraude. Esta política es fundamental para garantizar la integridad y la confianza interna: protege a nuestros proveedores, subcontratistas, socios, asociados, clientes y gobierno.
- ▲ Integridad, compromiso, lealtad y entusiasmo son requisitos para convertirse en un 'Kepleriano'.

De forma complementaria, se ha publicado el **Código de Conducta de KEPLER**, el cual establece reglas, sanciones y responsabilidades para su cumplimiento, abordando temas asociados a los principios anticorrupción, por medio de los siguientes ejes de conducta:

- Respeto
- Conflicto de intereses
- Contratación y evaluación de personal
- Proveedores
- Uso y tratamiento de información institucional
- Reporte de gastos
- Actividades públicas.

Con este mismo enfoque, es que se ha desarrollado y comunicado el **Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas**, cuya difusión y evaluación debe fortalecerse durante este año 2019 con nuestros proveedores y subcontratistas críticos.

Nuestras metas para este 2019, son:

- 1) Establecer nuestra Política Anticorrupción.
- 2) Incorporar como parte de nuestro sistema de gestión, algunos de los elementos de la norma internacional ISO 37001:2016 de Sistemas de Gestión Antisoborno.
- 3) Dar continuidad a las acciones para sensibilizar al personal sobre el uso de nuestros mecanismos para la denuncia ante cualquier acto, real o potencial, de corrupción en sus distintas modalidades.
- 4) Comenzar a construir los criterios de valoración y decisión del Comité Disciplinario para la atención de situaciones, reales o potenciales, que puedan atentar contra la reputación de KEPLER y sus colaboradores.

IMPLEMENTACIÓN

Con la finalidad de dar mayor transparencia a las operaciones de KEPLER, durante 2018, se establecieron y comenzaron a operar nuevas reglas de actuación aplicables en todos los niveles de la organización, siendo relevantes las siguientes:

- Establecimiento de las reglas de operación de KEPLER CONSTRUCTORA como una empresa familiar, de tal forma que su organización directiva pueda cubrir funciones y requisitos de competencia que aseguren la continuidad íntegra del negocio.
- Instauración del Comité de Administración, como órgano responsable de verificar bimestralmente la condición, desempeño y estrategias necesarias para la empresa.
- Establecimiento de las Reuniones Directivas mensuales y semanales, las cuales tienen como finalidad verificar la adecuada operación de KEPLER, así como la atención de cualquier necesidad inmediata de recursos o toma de decisiones sobre los proyectos vigentes.
- Instauración del Comité Disciplinario, como órgano responsable de atender casos de queja o denuncia ante cualquier violación, real o potencial, de las Políticas, Códigos y Lineamientos corporativos establecidos.

En el caso de que el personal u otra parte interesada necesite comunicar una queja o denuncia por hechos que pongan en riesgo la integridad ética de KEPLER, se ha habilitado el buzón de quejas y denuncias, medio que asegura la atención directa por parte de la Vicepresidencia de KEPLER y que, en su caso, sea turnado para su análisis específico por parte del Comité Disciplinario.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Durante 2018 se dio continuidad a la difusión y sensibilización acerca de los principios de actuación de KEPLER con respecto al tema de la corrupción, teniendo los siguientes resultados:

- 1) La realización de cursos de inducción dirigida a 538 colaboradores de KEPLER, sumando un total de **1690 Horas-Persona en capacitación** relacionada con la implementación de las políticas y estrategias que estableció KEPLER para el mantenimiento de su sistema de gestión y la inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 2) La colocación de carteles en las áreas de oficina y de lonas en las áreas de construcción.
- 3) En el segundo semestre de 2018, se concluyó la habilitación de una nueva plataforma de ERP (Enterprise Resource Planning, o bien, Planificación de Recursos Empresariales), la cual tiene la finalidad de dar un mejor control y transparencia al manejo de los recursos en todos los sitios en que opera KEPLER.

- 4) Se reforzaron los mecanismos para atención de quejas y denuncias, donde se han atendido dos casos por medio del Comité Disciplinario y se determinaron las sanciones pertinentes en apego a lo establecido en el Código de Conducta de KEPLER.
- 5) El personal de mejora continua ha iniciado su preparación para el conocimiento e implementación de buenas prácticas en materia antisoborno, con base en la norma ISO 37001:2016, teniendo ya calificado a un auditor interno en la materia.



Foto: Sesión del Consejo de Administración



Foto: Sesión de arranque del ERP Acumatica



Foto: Presentación del Código de Conducta al personal



Foto: Reunión Semestral de Revisión Directiva