



MR



COMUNICACIÓN DE PROGRESO CONSTRUCTORA AMP S.A DE C.V 2019





APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

Índice

Carta del Director General.	4
¿Quiénes somos?	5
Valores.	7
Política de Calidad.	11
Objetivos de Calidad.	8
Progreso respecto a los 10 principios.	13

15 de enero del 2020

Me complace comunicarle que Constructora amp S. A DE C.V. apoya a los diez principios del Pacto Mundial refrendado el compromiso en este 2018. Mantenemos nuestro apoyo y adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a través de los cuales estamos comprometidos a conservar nuestras sanas prácticas en materia de Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de las estrategias, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuya a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Constructora amp 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 describe 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 el director general 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 y 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

L.A.E. Antonio Moreno Ruga
Director General
Casas a.m.p

¿Quiénes somos?

Perfil institucional.

Somos una empresa dedicada a la construcción y comercialización de vivienda de interés medio residencial 100% poblana con más de 18 años de experiencia.

“Casas a.m.p” inició sus operaciones en la ciudad de Puebla en el año 2001. Después de colaborar con algunas obras de apoyo a “Productos y construcciones El Pilar”, el Director General, L.A.E. Antonio Moreno Puga decidió independizarse y dedicarse al desarrollo de viviendas de interés medio.

En la actualidad “Casas a.m.p” cuenta con 27 desarrollos, los cuales cuentan con características e identidad propia; cada uno de ellos tiene los elementos necesarios para ser considerados entre los preferidos por los clientes.

Enfatizamos en la calidad y los acabados en las viviendas, además, el diseño y las amenidades que los conjuntos ofrecen. Todos estos, siempre bajo una política de calidad muy estricta y siempre en favor de las necesidades y preferencias de los clientes.



Misión.

Desarrollar conjuntos habitacionales de calidad, innovadores, sustentables y funcionales que ofrezcan diversas opciones de vivienda que satisfagan las diferentes necesidades de nuestros clientes, preservando el medio ambiente y garantizándoles plusvalía, integración, convivencia y una mejor calidad de vida, brindándoles un servicio excelente a través del desarrollo profesional de nuestros colaboradores y estando comprometidos con responsabilidad social.

Visión.

Ser una empresa líder en el sector de construcción y comercialización de conjuntos habitacionales, ofreciendo a nuestros clientes la mejor alternativa de vivienda y servicio que puedan encontrar, siendo reconocidos por nuestros grupos de interés internos y externos como la desarrolladora de viviendas más valorada y respetada del Estado de Puebla, promoviendo el desarrollo social e integral de las comunidades que genera y en las que opera.



Valores empresariales.

Los valores empresariales se convierten en uno de los ejes centrales del código de ética de Constructora A.M.P S. A de C.V.

Estos valores se pueden concretar en cuatro:

Compromiso de servicio.

Constructora A.M.P S. A de C.V vela por los intereses de todos sus clientes y colaboradores garantizando su gestión. Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato humano, respetuoso y afectivo hacia todas las personas a las que atendemos.



Integridad.

Se fomentará un clima laboral de calidad, en donde la organización aspira a alcanzar el equilibrio entre la vía laboral y el desarrollo personal. En donde el sentido de pertenencia con la empresa marque las acciones.



El respeto por las personas.

Para Constructora A.M.P es muy importante la integridad y la individualidad del personal, así como de nuestros clientes es por eso que fomentamos todos los días el respeto, para generar sinergia.



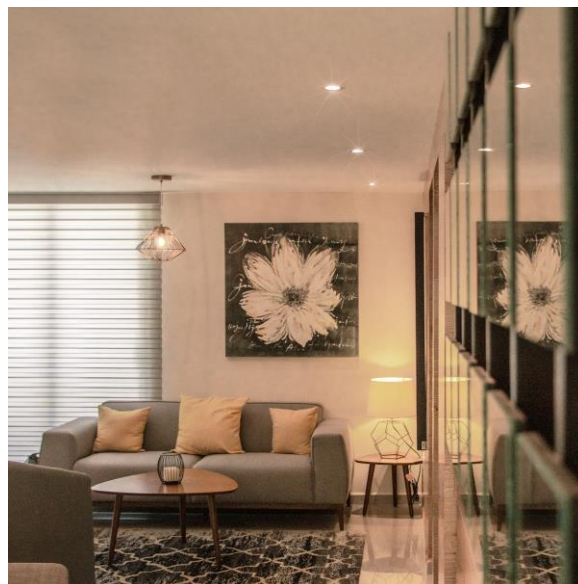
Dedicación a la calidad.

El Compromiso de Constructora A.M.P con la calidad consiste en construir viviendas pensando en la satisfacción de nuestros clientes. En donde todo el personal, desde los diferentes departamentos, ha de velar por conseguir el más alto nivel de calidad, siempre con una voluntad de mejora continua.



Política de calidad.

En constructora a.m.p estamos comprometidos a desarrollar y comercializar los mejores y más convenientes conjuntos habitacionales mediante procesos innovadores, ágiles, funcionales y que añadan características de valor que excedan las expectativas y satisfacción de nuestras partes interesadas, orientados a la responsabilidad social y mejores prácticas cumpliendo la normatividad legal y reglamentaria aplicable.



Objetivos de calidad.

1. Adquirir reserva territorial confiable que atienda las necesidades de vivienda y que asegure el desarrollo social y urbano.

2. Diseñar y desarrollar proyectos y modelos de vivienda innovadores, sustentables, funcionales y seguros preservando el medio ambiente y satisfaciendo las diferentes necesidades de nuestro mercado garantizándoles una mejor calidad de vida.



3. Agregar valor, funcionalidad y agilidad en la ejecución de nuestros procesos y nuestras acciones cumpliendo con las metas de los indicadores establecidos.

4. Conseguir resultados de rentabilidad aceptables, el reconocimiento de la sociedad y el liderazgo frente al sector.

5. Promover la adaptación de valores en nuestras partes interesadas, así como impulsar su desarrollo integral y el sentido de pertenencia con la organización.

6. Superar los resultados de nuestro desempeño incrementando la satisfacción de nuestros clientes, así como la competitividad, calidad y mejores prácticas frente a nuestra competencia.

7. Conservar y ejecutar nuestro compromiso como Empresa Socialmente Responsable implementando nuestro programa de organización y desarrollo vecinal en las comunidades que generamos para lograr un impacto en la sociedad.

Progreso con los 10 principios del Pacto Mundial.

En Constructora AMP seguimos comprometidos en darle el correcto seguimiento a los 10 principios del Pacto Mundial, es por eso que a continuación describimos el cómo aportamos a ellos en nuestro día a día como empresa, creciendo en materia de Derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.



Eje 1: Derechos Humanos.

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de no ser cómplice de abuso de los derechos humanos.

Compromiso.

Constructora A.M.P apoya completamente la declaración de los derechos humanos es parte de nuestro compromiso con la responsabilidad social. Esto implica que trabajemos continuamente para mejorar nuestro desempeño laboral y social.

En nuestras políticas está establecido no discriminar a ningún cliente, proveedor, así como a ningún colaborador, se garantiza que Constructora AMP tiene un ambiente laboral justo internamente que propicia la sana convivencia.

Nuestras normas, procedimientos, reglamentos, códigos y programas a los que estamos adheridos prevén cualquier tipo de discriminación:

Política de Responsabilidad Social: Garantiza el adecuado desarrollo económico de la empresa siempre considerando las necesidades y expectativas de los grupos de interés internos como externos.

Política de diálogo con los grupos de interés: establecemos lineamientos claros y precisos referentes a la necesidad de dialogar con los grupos de la empresa para conocer sus expectativas y visualizar las posibilidades de la empresa para su satisfacción.

Política de comunicación: Desarrollamos un proceso de comunicación claro contribuyendo al fortalecimiento de las operaciones y la interacción con diversas organizaciones, empresas y medios de comunicación reafirmando el compromiso de apoyar a la comunidad.

Política de equidad de género: Los trabajadores de Constructora AMP integran un grupo con sentido humano, y con un rostro social, con una política que compromete a la búsqueda de la equidad de género para mantener un ambiente de trabajo más justo y equitativo, asumimos que la justa igualdad entre hombres y mujeres es un compromiso de todos, por lo que nuestra política manifiesta que no habrá discriminación de ningún tipo.

Procedimiento de contratación del personal: Todos los candidatos que solicitan empleo deben aprobar una serie de exámenes que aseguran que todos serán evaluados con objetividad, justicia e iguales oportunidades en el proceso de contratación.

Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal: Todos los colaboradores de Constructora AMP tienen derechos a la capacitación e impartición de cursos de acuerdo a la detección de sus necesidades dentro de su área o proponer y buscar cursos acordes a su formación y desarrollo profesional con esto tener a un colaborador con un mejor desempeño laboral.

Procedimientos a contribución de la sociedad: Constructora AMP junto con sus colaboradores participan continuamente ayudando a los grupos de personas vulnerables dentro del estado, es por eso que creamos actividades dónde nuestro principal objetivo es apoyarlos con necesidades básicas; las actividades que generaron voluntariado fueron las siguientes:

Dona un Par con Gonpard 2019	Donativos a orfanatos.	Entrega de útiles escolares en la Sierra de Tlacotepec de Benito Juárez
Voluntarios: 16. Horas: 96 hrs. Beneficiados:80 niños.	Voluntarios: 15. Horas: 75 hrs. Beneficiados: 200 niños.	Voluntarios: 8. Horas: 72. Beneficiados: 100 niños y adolescentes.
Campaña de Salud visual		
Voluntarios: 7. Horas: 63 hrs. Beneficiados:250 personas.		

Política de Voluntariado: Al ser una empresa que fomenta el apoyo a la sociedad en comunidades que más se necesitan o bien para acciones que lleven actos de beneficio a ciertos sectores, es importante tener claro los objetivos que implica participar como voluntario.

Política de licencias: Se le considera a los colaboradores permisos que superan los otorgados por la ley en las siguientes circunstancias: maternidad, lactancia, paternidad, matrimonio y fallecimiento de un familiar.

Programa hogar a tu medida INFONAVIT: Es un programa que ofrece la posibilidad de recibir un beneficio económico al adquirir una vivienda y tiene como objetivo brindar soluciones de vivienda con instalaciones y condiciones adecuadas, que contribuyan a mejorar la calidad de vida del adquirente o de alguno de sus familiares con discapacidad, Constructora AMP oferta esta opción para que el hogar se acople a las necesidades necesarias que sean requeridas y así poder vivir a gusto.

Avances.

Para Constructora AMP es de suma importancia que los colaboradores continúen teniendo una estabilidad entre la vida laboral y la personal, por ello en el 2019 continuamos reforzando programas que mejoran las condiciones óptimas para un buen desempeño laboral y lograr el equilibrio necesario.

En este sentido nuestra organización procura implementar programas que beneficien a los trabajadores y que se sientan parte de la empresa, que vayan más allá de la normativa laboral en el país, contribuyendo y respetando los Derechos Humanos, generando una buena calidad de vida.

Así mismo procuramos se repliquen las actividades, cumpliendo los principales preceptos de la declaración de los derechos humanos universales con nuestros principales grupos de interés.



Seguridad Social y protección civil:

Nos aseguramos de la integridad y salud de nuestros colaboradores, manteniendo e impulsando programas de salud preventiva, así como la impartición de cursos de primeros auxilios, combate a incendios, que hacer en caso de sismos, uso correcto del equipo básico de protección civil. Todo esto aprobado y vigilado por las autoridades correspondiente, así

como toda nuestra plantilla está afiliada al IMSS. Actualmente somos considerados por el INFONAVIT como una de las empresas de 10 de la entidad.

Este programa tiene como objetivo fomentar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, así como:



- Brindar a las empresas que cumplen con sus obligaciones patronales, atención preferencial y beneficios especiales de acuerdo con sus necesidades y la de sus empleados.
- Colaborar para que disminuya la rotación de personal dentro de las empresas.

Contribuir al incremento del sentido de pertenencia de los trabajadores hacia sus empresas.

Educación y capacitación: Es de suma importancia la preparación de nuestro personal es por eso que desarrollamos un programa de capacitación anual para que puedan seguir formándose profesionalmente y enfrenten los retos laborales actuales; en las comunidades que operamos, fomentamos e impulsamos programas educativos para la regularización de la educación de los niveles básicos, así mismos talleres de educación ambiental con el fin de crear conciencia.



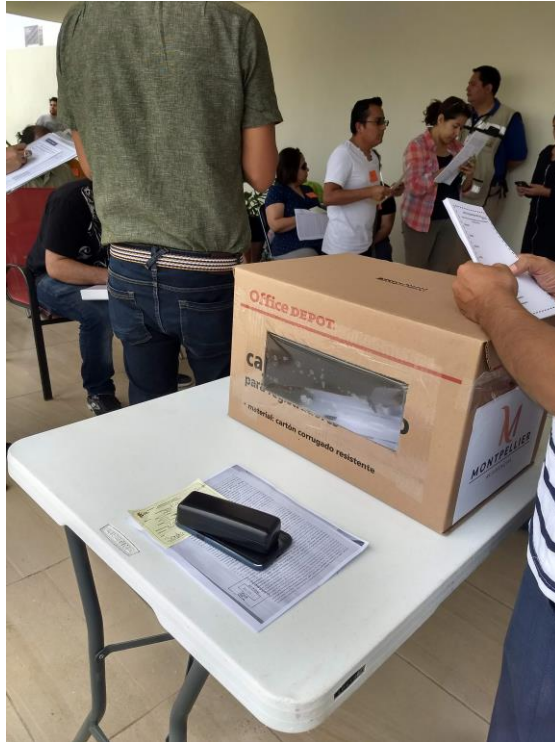
Permisos especiales por lactancia: Este permiso es otorgado a las colaboradoras que, al concluir su licencia por embarazo, se integran a sus actividades laborales.

Consiste en otorgar dos horas a la colaboradora para que alimente a su recién nacido.

Por paternidad: Este permiso se otorga al colaborador con motivo del nacimiento de su hija o hijo, esto tiene una duración de hasta 5 días.



Derecho Reunión y libre asociación: En Casas AMP fomentamos la libre asociación, apoyamos a la realización de asambleas con dominales para la libre elección de la mesa directiva que representan a la comunidad de vecinos que habitan nuestros conjuntos, para ello se les facilita la organización de dichas asambleas y se da una manual explicativo para ejecutar las mismas.



Derecho al sufragio: En Casas AMP consideramos las ideas e iniciativas de nuestros colaboradores, así como respetamos sus opiniones y voto en temas concernientes al desempeño de sus actividades.

Derechos de los niños: En Casa AMP renunciamos y estamos en contra de toda aquella actividad que tenga que ver con el trabajo infantil. Al contrario apoyamos en causas sociales como campañas contra el cáncer infantil, ayuda a orfanatos y población vulnerable especialmente en el día de Reyes y el día del Niño. Y siempre procuramos que nuestros desarrollos cuenten con áreas de recreación y esparcimiento para el desarrollo de niños y adolescentes.



Personas con discapacidad: En Casa AMP no discriminamos a las personas discapacitadas, actualmente estamos adscritos al programa Hogar a tu medida para que algunas viviendas se adapten a las necesidades de estas personas y puedan tener una mejor calidad de vida.

Permisos especiales: El colaborador tiene derecho a tres días hábiles de permiso con goce de sueldo por una situación de urgencia médica o fallecimiento de padres, hermanos, conyugues o hijos.

Permiso por matrimonio: Aquellos colaboradores que contraigan matrimonio podrán disfrutar de 3 días hábiles con goce de sueldo.

Convenios: La empresa tiene convenios con organizaciones que generan un beneficio para cada uno de ellos tales como:

- **Gimnasio Work Out:** Consta de apoyo sobre el monto total de la mensualidad y flexibilidad en el horario laboral.
- **Óptica Optimove:** Sus beneficios son los precios económicos hacia los colaboradores y descuentos vía nómina.
- **Zapaterías Gonpard:** Se busco tener un convenio para que se beneficiará a los colaboradores y se tuviera un descuento en la compra de zapatos para ellos o su familia.
- **Grupo plaza:** Los beneficios que se generaron con el corporativo fue tener descuento en dos de sus cadenas restauranteras, con el fin de propiciar la convivencia familiar.



Resultados:

Indicador de empleados beneficiados por el convenio de Work Out.		
2017	2018	2019
12.5%	14%	14.5%

Donación que contribuyó al desarrollo infantil:

Este presupuesto se usó para diferentes causas como: curso de verano en uno de nuestros residenciales, festejo del día del niño, donación de zapatos, donación de parches (que son de uso para banda de guerra) a una escuela pública de Coronango y donación de almuerzos para una preparatoria y primaria en Coronango.

Contribución al desarrollo infantil.		
2017	2018	2019
\$50,000	\$35,120	\$46,297

En base a nuestro programa de capacitación anual se invirtió un monto total de \$98,519.20. Con este presupuesto nuestros colaboradores pudieron asistir a diversos cursos y talleres para un mejor desempeño laboral, conforme a las necesidades de capacitación.

De igual manera ponemos en práctica los simulacros con nuestro personal, para evitar incidentes en caso de sismos, así como enseñamos y fomentamos las medidas de prevención necesarias para estos desastres naturales.

Capacitaciones durante el año, se beneficiaron a 23 colaboradores.
2019
\$98,519.20

De acuerdo a las políticas y beneficios que tienen nuestros colaboradores se tuvieron las siguientes cifras en ausentismo y rotación del personal:

Rotación durante el año.

2017	2018	2019
15%	15%	20%



Ausentismo por permisos durante el año.

2017	2018	2019
2%	4%	3%

Hogares bajo el esquema de hogar a tu medida.

2017	2018	2019
2 viviendas	1 vivienda	0 viviendas

Porcentaje total de trabajadores en comparación de hombres y mujeres contratados.

2017	2018	2019
Hombres: 63.75% Mujeres: 36.26%	Hombres: 50% Mujeres: 50%	Hombres: 49% Mujeres: 51%

Porcentaje de actividades de integración para todos los colaboradores.		
2017	2018	2019
10 actividades de integración dentro de la oficina (festejos de cumpleaños, festividades de tradicionales)	15 actividades de integración dentro de la oficina. (festejos de cumpleaños, festividades tradicionales, actividades de lectura).	16 actividades de integración dentro de la oficina. (Festejos de cumpleaños, festividades tradicionales, actividades de lectura, actividades de comunicación).



Eje 2: Estándares laborales.

Principio 3: La empresa debe permitir libertad y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5: La eliminación del trabajo infantil.

Compromiso

Respetamos el derecho de asociación de los colaboradores, no interferimos en las decisiones de los empleados. Cada uno de los trabajadores pueden afiliarse a diversos sindicatos para poder hacer la correcta protección de sus intereses individuales y colectivos.

Constructora A.M.P reafirma su compromiso de no recurrir a cualquier forma de trabajo forzado ni obligatorio, así mismo se declara en contra del trabajo infantil. Nuestra empresa tiene la preocupación permanente de respetar y promover el principio de no discriminación en todos nuestros niveles.

No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración para los mismos puestos.

Comprometidos con la responsabilidad social que nos caracteriza implementamos políticas que apoyen la eliminación del trabajo forzado, la erradicación del trabajo infantil y la discriminación en materia laboral.

Política de Responsabilidad Social: Garantiza el adecuado desarrollo económico de la empresa siempre considerando las necesidades y expectativas de sus grupos de interés internos como externos.



Política de diálogo con los grupos de interés: establecemos lineamientos claros y precisos referentes a la necesidad de dialogar con los grupos de la empresa para conocer sus expectativas y visualizar las posibilidades de la empresa para su satisfacción.



Política de comunicación: Desarrollamos un proceso de comunicación claro contribuyendo al fortalecimiento de las operaciones y la interacción con diversas organizaciones, empresas y medios de comunicación reafirmando el compromiso de apoyar a la comunidad.



Contrato por tiempo indeterminado: Los colaboradores de Constructora A.M.P tienen la opción de poder renunciar al trabajo de acuerdo a su situación o interés personal, sin estar obligados por un tiempo determinado o condición alguna que no le permita desarrollarse laboralmente.

Supervisión de obra: Nuestro sistema de supervisión nos brinda una visión interna de condiciones de obra, nos ayuda a aprovechar nuestra influencia con los subcontratistas a través de la interacción personal evitando infringir el código de ética, así mismo evitar el trabajo infantil.



Avances.

Asumimos que la no discriminación es un principio fundamental y absoluto, es por ello que Constructora A.M.P está comprometida a promover el respeto de todos los colaboradores y se trabaja con las siguientes acciones:

Procedimiento para informar una posible infracción: Es responsabilidad de todos los colaboradores informar de cualquier infracción para que los colaboradores tengan un comportamiento coherente con las normas establecidas.



Contrato laboral: Cada empleado que ingresa a la empresa tiene un contrato de empleo dónde se estipulan los términos y las condiciones de las prestaciones de servicio.

Descripción de puestos: Cada empleado tiene una descripción de su puesto actual, el cual se encuentra en el sistema de gestión de calidad ISO 9001 2015 para conocimiento de todos y del mismo empleado.

Ascensos: En Constructora A.M.P hay hombres y mujeres con el mismo puesto y salario, sin hacer distinción de género en los puestos de alto mando y gerenciales.

Área infantil para hijos de colaboradores: Existe un espacio de gestión privada, para que los hijos de nuestros colaboradores puedan estar en un ambiente digno mientras sus padres se encuentran en horas laborales.



Resultados: En el 2019 se registró que la cifra de operaciones y proveedores importantes identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación fue 0% al igual que en el 2018; de igual manera el número total de incidencias de discriminación y medidas correctivas fue del 0%.



Eje 3 Medio ambiente.

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientalistas.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.



Compromiso.

Nos comprometemos a adoptar medidas para protección del medio ambiente, ahorro de recursos y participando de manera activa en el cuidado y preservación de la naturaleza. Así mismo nos comprometemos a utilizar tecnologías innovadoras para reducir el impacto en el medio ambiente de todas las operaciones de la empresa.

Tenemos como uno de los objetivos empresariales garantizar el desarrollo económico de la empresa de manera compatible con el compromiso social y el respeto hacia el medio ambiente, contribuyendo a un desarrollo sustentable y revirtiendo en la propia sociedad parte del beneficio que ella origina, siempre considerando las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

La conciencia del compromiso social y ambiental la hacemos posible gracias a diferentes políticas y medidas que hemos implementado y que describimos a continuación:

Política de cuidado y conservación del medio ambiente:

Tenemos una constante preocupación por el cuidado del medio ambiente ya que considera como un condicionante de toda la actividad humana. Así como la generación de buenas prácticas y actividades para la conservación de los recursos naturales dentro de sus procesos.

Hipoteca Verde del INFONAVIT: Todas nuestras viviendas aplican a este programa ya que instalamos dispositivos ahorradores de agua, luz y gas en cada una de las viviendas, contribuyendo al cuidado del medio ambiente y apoyando a la economía del acreditado con un ahorro mensual.



Evaluación del estudio de impacto y riesgo ambiental: Constructora A.M.P se somete a dicha evaluación y cumple con las normativas marcadas por las autoridades correspondientes donde se establecen las condiciones a que se sujetan las obras y/o actividades en materia de impacto ambiental a fin de prevenir y evitar que causen desequilibrios ecológicos o se rebasen los límites y condiciones previstas en las disposiciones normativas en material ambiental.

Avances.

Campaña permanente de reciclaje: Desarrollamos una campaña permanente mensual con nuestro personal, clientes y proveedores que consiste en la recolección de residuos tales como: cartón, vidrio, lata, PET, aluminio, papel, plástico duro y electrónico, dicha campaña tiene como objetivo recaudar fondos para apoyo a los niños con cáncer e insuficiencia renal.

Gestión de los recursos, energía y combustibles: Así como el manejo de los residuos, vertidos y emisiones derivadas del desarrollo de la actividad empresarial, teniendo en cuenta la legislación y normativas vigentes.

Evaluación de riesgos ambientales: incluimos como prioridad la evaluación de riesgos ambientales tanto en nuestra operación como en los productos y servicios que ofrecemos, cumpliendo con la normatividad ingresamos nuestra evaluación de impacto ambiental ante la secretaria de Desarrollo rural, sustentabilidad y ordenamiento territorial.

Promovemos constantemente los valores de desarrollo sustentable: buenas prácticas de gestión ambiental entre el personal y sus familias, proveedores y contratistas de bienes y servicios.

Programa Hipoteca Verde del INFONAVIT: instalación de dispositivos o ecotecnologías en todas las viviendas que construimos siendo las principales en cada rubro:



Agua:

- Inodoros de grado ecológico máximo 5 litros.
- Regaderas grado ecológico con dispositivos ahorradores.
- Set de llaves (válvulas) con dispositivo ahorrador de agua en lavabos de baño.
- Calentador solar de agua de tubos evacuados al vacío.

Luz:

- Focos Led.
- Sistema de alumbrado fotovoltaico autosustentable en vialidades internas del conjunto habitacional con granja solar.

Gas:

- Calentador de gas de paso, rápida recuperación con capacidad de 6.6 a 9.0 Lts.
- filtros purificadores de agua de una etapa con 4 repuestos integrados.

Reforestación: Consientes de la problemática ambiental que enfrentamos actualmente desarrollamos anualmente un programa de reforestación con horas de voluntariado en los lugares donde tenemos presencia. Así como la contribución al departamento de productividad forestal Estatal y municipal con donaciones de árboles de distintas especies.



Voluntariado: Al comprometernos con las reforestaciones y con el medio ambiente, nuestros colaboradores y familiares participan para esta causa.

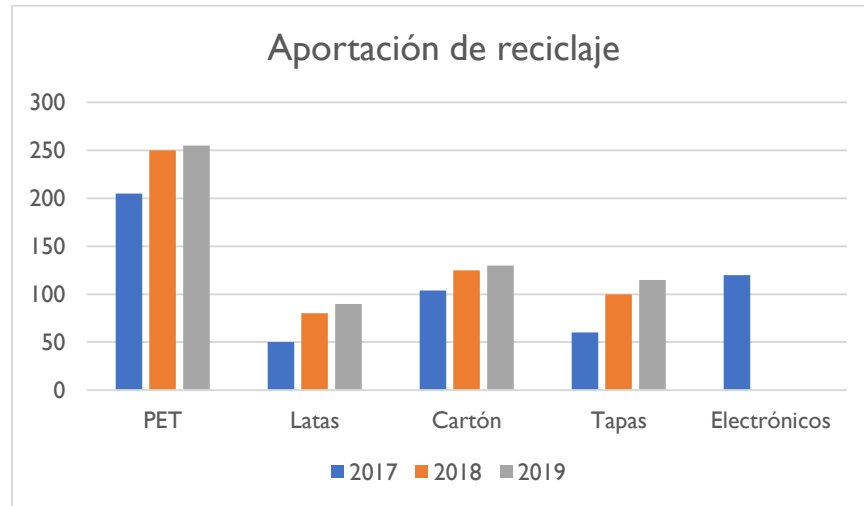
Sensibilización de proveedores: Procuramos que nuestros proveedores de insumos y servicios cumplan con la normatividad del cuidado del medio ambiente.

Sensibilización a niños: Sabemos la importancia que tiene el concientizar a los niños para que aprendan a cuidar y respetar las plantas, así mismo también la importancia del reciclar para que no se genere más basura; estos cursos se han impartido a niños de la comunidad de Coronango con motivo de la primavera y a niños de nuestros residenciales.



Resultados.

En el 2019 nuestros indicadores favorecieron a un mejor resultado hacia el reciclaje dentro de la empresa; teniendo las siguientes cifras en nuestra campaña permanente de reciclaje, todo lo donado la fundación “Salva al mar” dona las ganancias para niños con cáncer e insuficiencia renal.



Durante dicho año nuestros indicadores de reforestación se distribuyeron de la siguiente manera:

Reforestaciones en
Ameyal Cuetlachtlán
Coronango.

Voluntarios: 4
Árboles: 50.
Horas: 8 hrs.

Reforestación del Campo
Deportivo de la junta
auxiliar de Mihuacan

Voluntarios: 10
Árboles: 300
Horas 30 hrs

Reforestaciones en el
Cerro totolqueme.

Voluntarios: 3
Colaboración con ruta de
los vinos.
Horas: 8 hrs.



Eje 4 Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Compromiso.

En Constructora AMP nos seguimos comprometiendo a trabajar constantemente contra la corrupción, siempre trabajando con transparencia en cada uno de sus procesos, sin consentir deshonestidad, tratos comerciales anti éticos, ó cualquier participación en actos ilegales como: Soborno, fraude, robo, etc.

Al estar comprometidos a la mejora continua tanto al nivel humano como profesional se trabaja contra la corrupción.

Avances.

Lo más importante para nosotros es la transparencia en cada uno de nuestros procesos, por lo cual establecemos las siguientes medidas para prevenir cualquier irregularidad que pueda afectar la imagen de la organización.

1. Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
2. Denunciar las conductas irregulares: Todos los colaboradores tenemos la obligación de denunciar cualquier conducta que pudiera ser irregular.
3. Evaluación del riesgo de la corrupción y el soborno detectando los puestos clave, en lo que fácilmente se pueda caer en la corrupción y soborno, por o mismo realizamos una evaluación de integridad por una empresa externa. Así mismo en estos puestos estratégicos solicitamos la carta de antecedentes no penales.
4. Se tiene la instrucción inapelable de no recibir dinero en efectivo en las operaciones de los clientes, todo es

a través de depósitos o transferencias bancarias a nuestras cuentas autorizadas.

5. Se realizan auditorías externas por despachos especializados, como el caso de nuestra revisión anual de estados financieros del 2019.
6. Capacitación en el curso de inducción: capacitamos al personal de nuevo ingreso en materia de ética ciudadana y responsabilidad social.
7. Difusión del código de ética: se realiza una difusión para todo el personal de nuevo ingreso, donde marca las estrictas normas y las consecuencias en su caso.
8. Evaluación a proveedores: Como parte nuestro sistema de certificación de ISO 9001 2015 se maneja una evaluación semestral a nuestros proveedores, evitando sobornos, así como también corrupción.



Resultados: En el 2019 no hubo incidencias de denuncias o demandas por prácticas de corrupción, trabajamos diariamente para evitar estas incidencias.

Denuncias, demandas o procesos civiles, laborales ó mercantiles en este rubro.		
2017	2018	2019
<p>0 denuncias, demandas o procesos por prácticas de corrupción, soborno o fraude</p> <p>2 casos detectados y atendidos de malas prácticas con inmediatez por parte de 2 colaboradores.</p> <p>36 horas de capacitación en temas continuos de ética, así como anticorrupción.</p>	<p>0 denuncias, demandas o procesos por prácticas de corrupción, soborno o fraude</p> <p>0 casos detectados y atendidos de malas prácticas.</p> <p>36 horas de capacitación en temas continuos de ética, así como anticorrupción.</p>	<p>0 denuncias, demandas o procesos por prácticas de corrupción, soborno o fraude</p> <p>0 casos detectados y atendidos de malas prácticas.</p> <p>Creación de la política anticorrupción para poder</p>



Y de esta manera Constructora AMP continúa trabajando con el fin de mejorar las comunidades en las que radicamos, mediante procedimientos y acciones que apoyen a la sustentabilidad emocional y laboral, con las iniciativas que llevamos acabo promovemos los valores necesarios para lograr el impacto social y ambiental que necesitamos.

