



APOYAMOS  
EL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO KEPLER CONSTRUCTORA 2019-2020

3 SALUD  
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN  
DE CALIDAD



5 IGUALDAD  
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



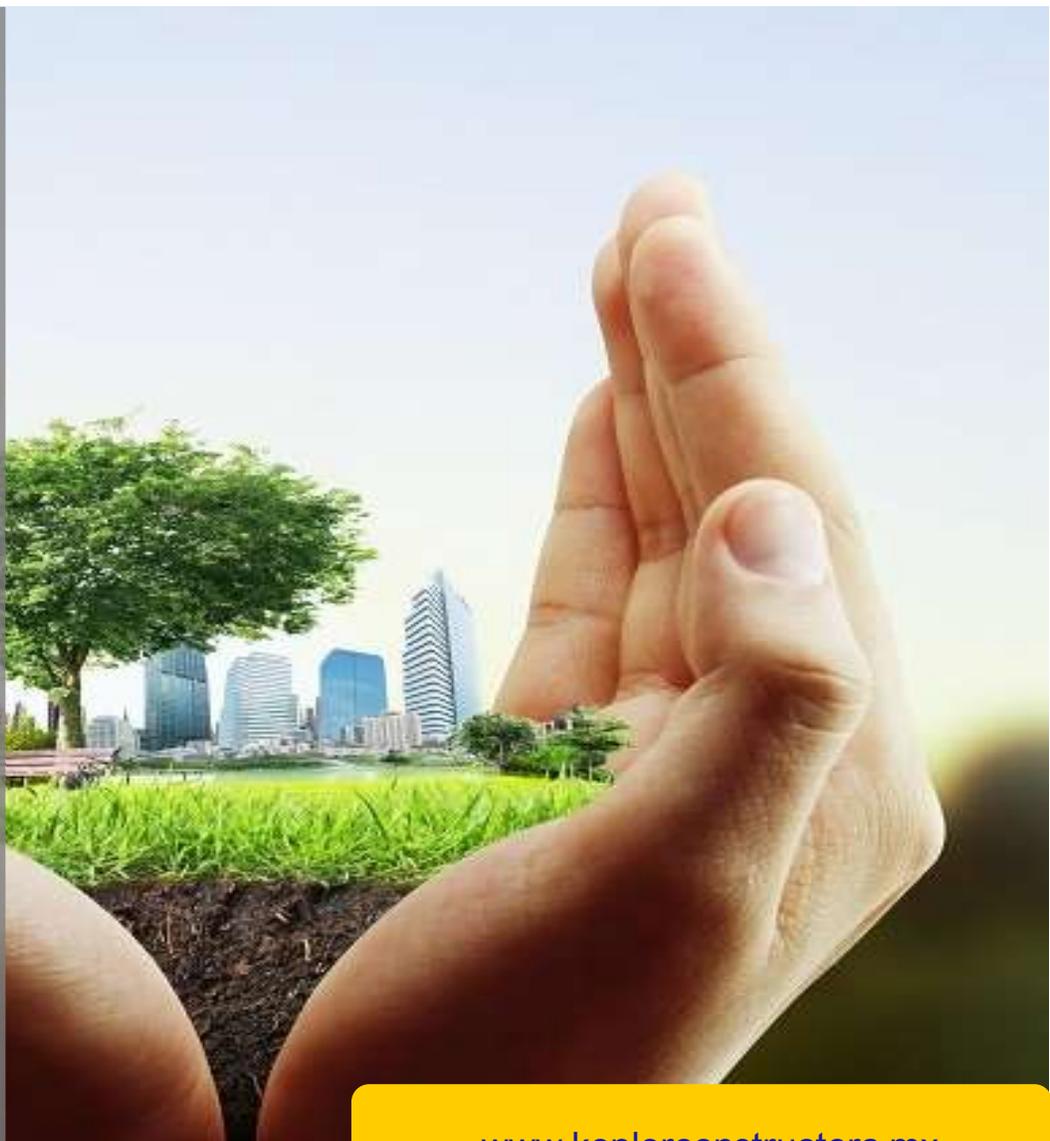
12 PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS



Derechos Humanos  
Derechos Laborales  
Medio Ambiente  
Anti-Corrupción



[www.keplerconstructora.mx](http://www.keplerconstructora.mx)

📍 Bosque de Alisos 47<sup>a</sup>, 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](mailto:mejoracontinua@keplerconstructora.mx)

**KEPLER**<sub>MR</sub>

## CONTENIDO

I. KEPLER CONSTRUCTORA EN LA ACTUALIDAD.....	3
II. CONFIRMACIÓN DEL COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA DE KEPLER ANTE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.....	4
III. ACCIONES Y ESTRATEGIAS.....	5
IV.COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO.....	7
A. DERECHOS HUMANOS.....	7
B. ESTÁNDARES LABORALES.....	14
C. MEDIO AMBIENTE.....	25
D. ANTICORRUPCIÓN.....	33

## I. KEPLER CONSTRUCTORA EN LA ACTUALIDAD

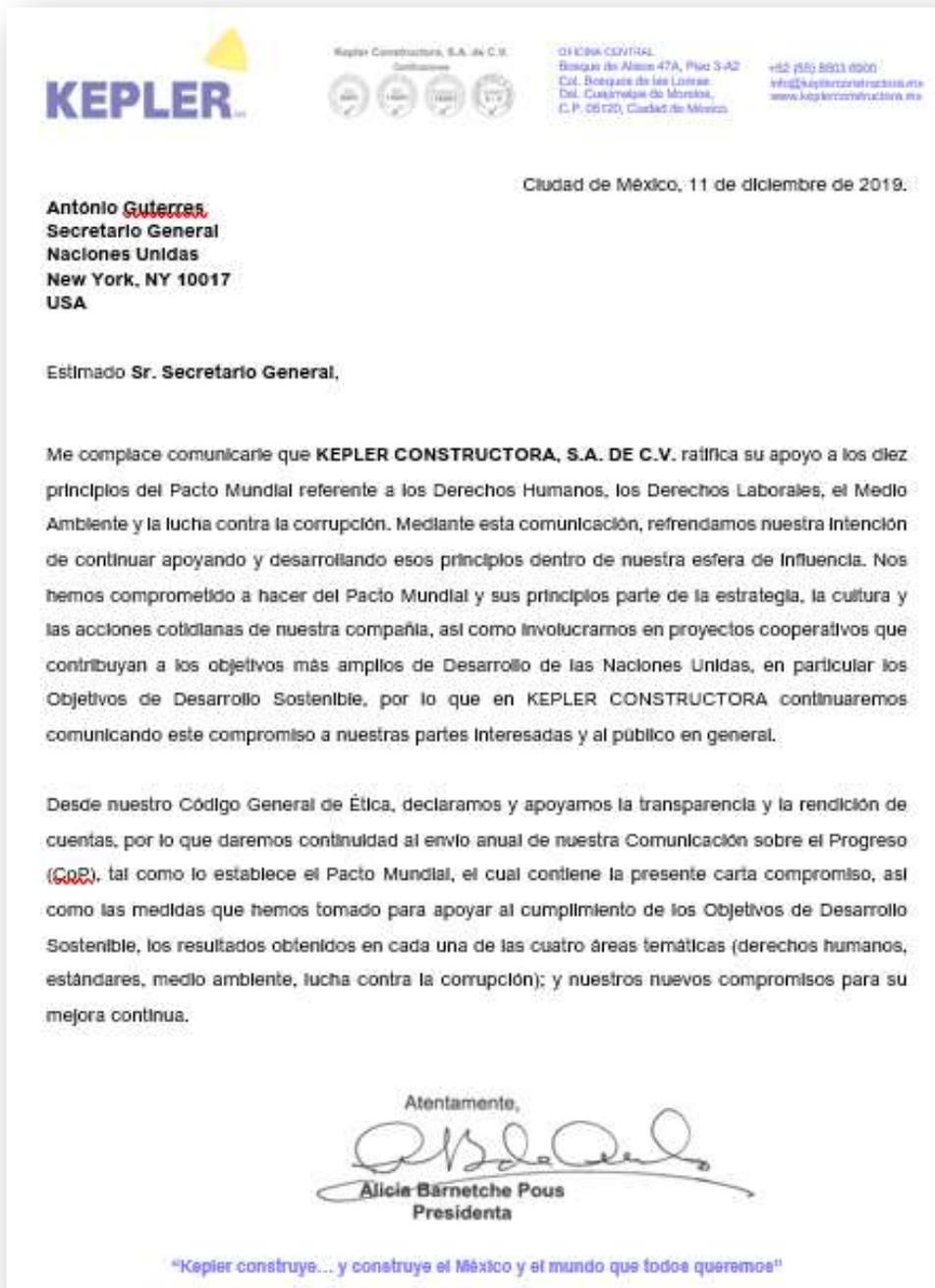
Este es el tercer año en que KEPLER CONSTRUCTORA forma parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo cual sigue representando un gran reto, dado que somos una empresa enfocada a la construcción de infraestructura en la industria pesada y, dada la variante dinámica de las inversiones para la permanencia de este sector, se ha requerido de un mayor esfuerzo para mantener intocables nuestras buenas prácticas relativas a la Responsabilidad Social, las cuales están alineadas a los 10 Principios del Pacto Mundial.

En este ciclo 2019-2020, nuestra organización se ha enfocado principalmente a proporcionar sus servicios con clientes del sector de minería y siderurgia, ubicados en los estados de Nuevo León, Colima y Zacatecas, quienes igualmente plantean requisitos contractuales de alto nivel en materia de calidad, seguridad y salud, cuidado del medio ambiente, anticorrupción y total cumplimiento de requisitos legales, lo cual fortalece la cadena de valor y nos ha permitido desarrollarnos y distinguirnos en el mercado como un actor de alta competencia y confiabilidad.



## II. CONFIRMACIÓN DEL COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA DE KEPLER 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, por lo que este informe refrenda nuestro 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.



### III. ACCIONES Y ESTRATEGIAS

Desde la adhesión de KEPLER al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el departamento de Mejora Continua ha sido el responsable de mantener la vinculación y comunicación permanente con la Red, así como tener una capacitación continua de los temas promovidos por el Pacto Mundial e interactuar en sus foros con otras organizaciones, con la finalidad de retroalimentarnos en cuanto a las diversas estrategias para mejorar nuestras acciones y resultados en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Foro por 15 años del Pacto Mundial en México



Curso-Taller "Identificación, Análisis y Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo".

1er Foro: "Experiencias Empresariales con la Implementación de tres ODS's y su Relación con la Economía Circular"



Introducción a la Conducta Empresarial Responsable - Pacto Mundial - Iniciativa de Derechos Humanos y Empresas

Cabe resaltar que durante este ciclo se tuvo la oportunidad de aprovechar mayormente la capacitación vía webinarios, los cuales se han vuelto una excelente herramienta aportada por diversos agentes que comparten sus conocimientos de forma gradual, en tiempos cortos y de forma gratuita, lo cual permite el acceso a cualquier tipo de organización, independientemente de sus recursos, como fue el caso de KEPLER, que al cierre de este informe ha sumado **más de 100 horas-persona de capacitación, tan sólo del personal de Mejora Continua**, quien cubre su compromiso con el mantenimiento de su competencia para poder apoyar a la Alta Dirección en gestionar adecuadamente las prácticas de Responsabilidad Social de KEPLER.

Teniendo en cuenta al personal, proveedores y comunidades como nuestras 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

	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO	LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA
 <p>DERECHOS HUMANOS</p>	<p><i>5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.</i>  <i>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código General de Ética.</li> <li>• Código de Conducta.</li> <li>• Reglamento Interior de Trabajo.</li> <li>• Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.</li> <li>• Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.</li> <li>• Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.</li> </ul>

### MEDIDAS IMPLEMENTADAS

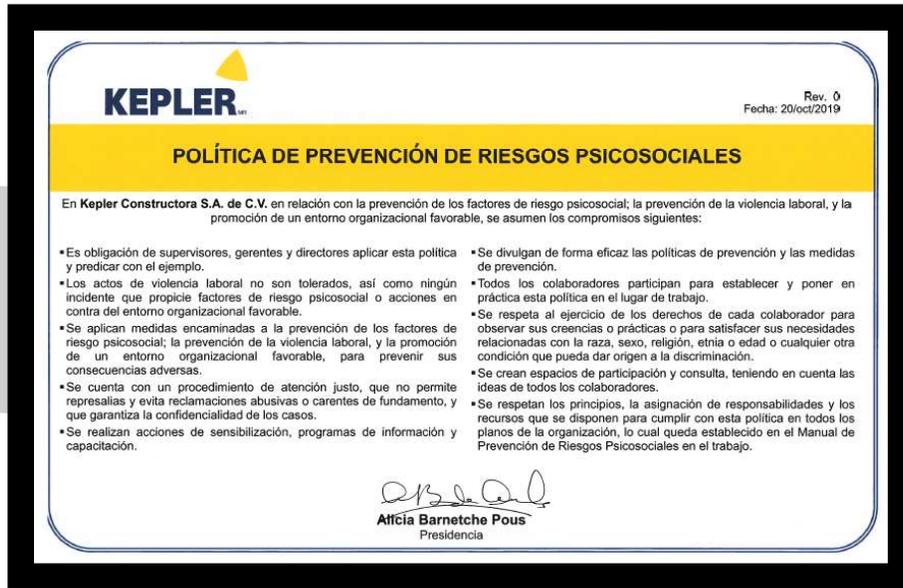
En el sector de la construcción, es natural que se labore por proyectos temporales, lo cual significa tener una constante diversidad de culturas, costumbres y conocimientos entre el personal que colabora con KEPLER, por lo que es relevante la difusión permanente de nuestras políticas y códigos de comportamiento, haciendo énfasis en la no discriminación de las personas y el respeto a sus derechos humanos.

Cada persona que ingresa a laborar con KEPLER, recibe información completa acerca de las políticas y códigos corporativos, misma que se mantiene difundida principalmente por medio de tableros, carteles y/o lonas en los sitios donde se labora.





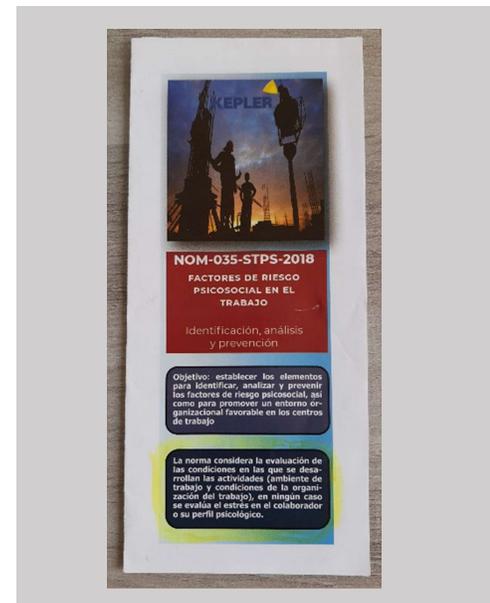
Convencidos de que es un derecho humano el que las personas cuenten con un entorno laboral favorable para desempeñarse y vivir en armonía, KEPLER ha establecido su Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, en apego a la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, lo cual también ha sido una medida que fortalece nuestras buenas prácticas para conocer anualmente el Clima Organizacional, pues en esta ocasión se ha incorporado la metodología establecida en dicha norma, lo que nos da la oportunidad de obtener un diagnóstico de espectro más amplio.



Otro elemento sustancial para mejorar continuamente nuestro entorno laboral es la aplicación de la Evaluación del Desempeño, la cual se realiza anualmente y nos da pauta para reconocer e incentivar al personal en su desarrollo profesional.

Nota: 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.

Toda actividad y sus resultados son presentados semestralmente durante la reunión de Revisión Directiva, realizada a la mitad y al final del año, lo cual asegura el conocimiento y compromiso de la Alta Dirección de KEPLER para que en todos los niveles de la organización sean adoptadas y respetadas las políticas corporativas.

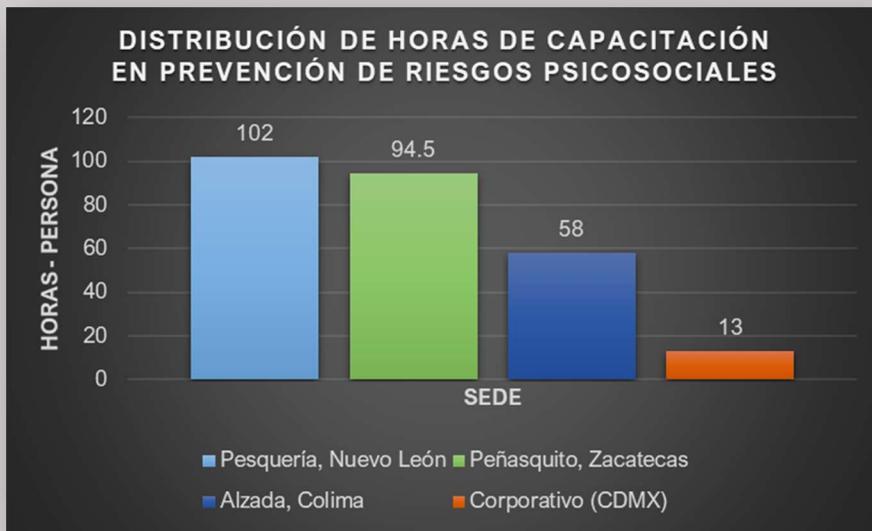




## MEDICIÓN DE RESULTADOS

En el ciclo 2019 – 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- 1) Se difundió en todos los niveles de la organización la nueva **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales**, lo cual se realizó por medio de charlas presenciales e impartidas de forma coordinada entre las áreas de Recursos Humanos y de Mejora Continua.



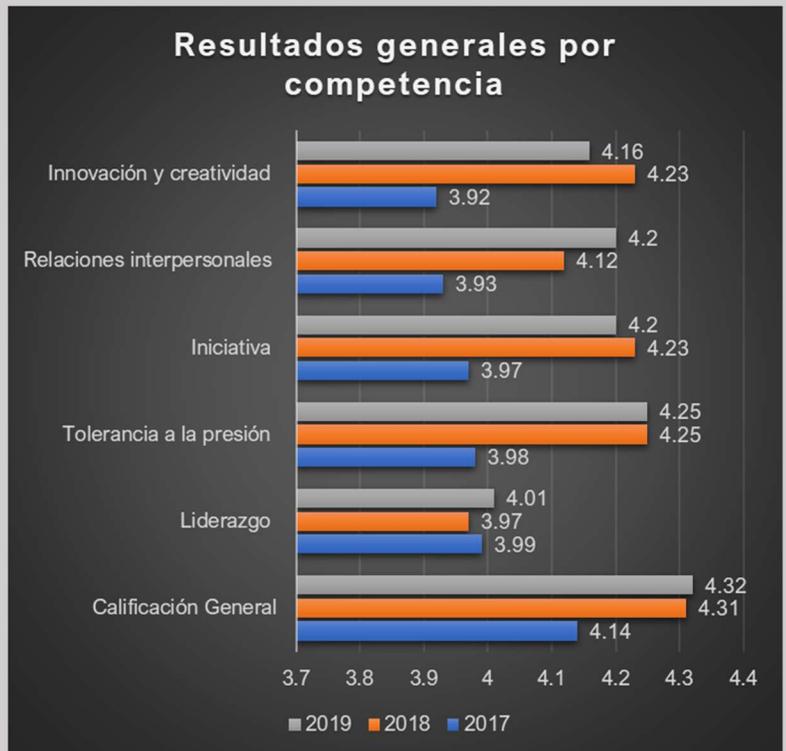
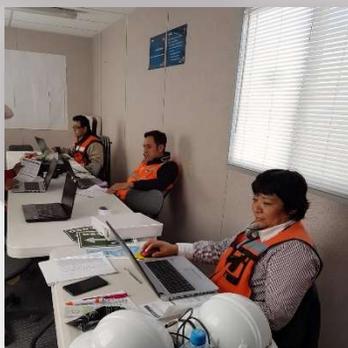
La difusión al personal fue reforzada de igual forma por medio de un tríptico donde se le proporcionan los conceptos básicos para su entendimiento, así como también se le dan a conocer sus derechos y obligaciones con respecto al tema, así como las obligaciones de KEPLER y los mecanismos de denuncia accesibles en el caso de que lo consideren necesario.





Para conocer cuál es estado actual de nuestro clima organizacional, la Alta Dirección autorizó la aplicación del cuestionario previsto en la misma NOM-035-STPS-2018 con categoría de ejercicio piloto, por lo que fue aplicado en todos nuestros centros de trabajo y al momento de la emisión de este Reporte se encuentra en proceso de análisis para la presentación de resultados a la Alta Dirección, por lo que dichos resultados y las acciones que se emprendan al respecto, se incluirán en el Reporte del ciclo 2020 -2021.

- 2) En el segundo semestre de 2019, el personal de Recursos Humanos coordinó el ejercicio de Evaluación del Desempeño del personal de todos los sitios donde opera KEPLER y, en el mes de diciembre en el marco de la fiesta de fin de año de cada sitio, se entregaron los reconocimientos al desempeño del personal.



CALIFICACIÓN GLOBAL				
100%	99% - 80%	79% - 60%	59% - 40%	39% - 20%
5	4	3	2	1
Excelente; supera notablemente los resultados esperados	Da un poco más de los esperada; sus resultados destacan sobre lo solicitado	Desarrollo aceptable; cumple solo con lo solicitado para el puesto, no da mas	Necesidad de mejora; resultados mínimos a los esperados	Ocasionalmente cumple con lo solicitado; por debajo de los estándares
	<b>86.40%</b>			



De igual forma, entre los meses de diciembre de 2019 y enero de 2020, se hizo la entrega de los reconocimientos para el personal que aportó mayor número de kilómetros en el Programa de Combate contra el Sedentarismo, por medio del reto e-Health Challenge 2019.

Con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia y la integración del equipo de trabajo, así como tomando en cuenta los resultados obtenidos de este reto, la Alta Dirección de KEPLER decidió mantener el Programa de Combate contra el Sedentarismo y volver a registrarnos en el reto e-Health Challenge 2020.





**DERECHOS HUMANOS**

A partir de los resultados obtenidos la Alta Dirección de KEPLER fortalece su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en febrero de 2020, KEPLER es seleccionada por la Red del Pacto Mundial en México para formar parte de la **Iniciativa de Derechos Humanos y Empresas**.

A la fecha de la emisión de este Reporte, KEPLER ha participado en el primer taller titulado “Introducción a la Conducta Empresarial Responsable”, el cual forma parte de los cuatro talleres seriadados que están previstos para este año.

Nuestra participación en esta iniciativa nos permitirá conocer y profundizar en la aplicación de los más altos estándares de derechos humanos, facilitando el análisis para mejorar nuestras prácticas en los procesos propios de gestión, en línea con la agenda global de desarrollo sostenible.





# ESTÁNDARES LABORALES





## B. ESTÁNDARES LABORALES

	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO	LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA
 <p>ESTÁNDARES LABORALES</p>	<p><b>3. Garantizar una Vida Sana y Promover el Bienestar para Todos en Todas las Edades.</b>  <i>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.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de calidad, seguridad y medio ambiente</li> <li>• Código General de Ética.</li> <li>• Código de Conducta.</li> <li>• Política de Cero Tolerancia al Alcohol y Drogas</li> <li>• Contrato Laboral</li> <li>• Reglamento Interior de Trabajo.</li> <li>• Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.</li> <li>• Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.</li> <li>• Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.</li> </ul>
	<p><b>4. Garantizar una Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad y Promover Oportunidades de Aprendizaje durante toda la Vida para Todos.</b>  <i>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.</i></p>	
	<p><b>5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.</b>  <i>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo.</i>  <i>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.</i></p>	
	<p><b>8. Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para Todos.</b>  <i>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.</i>  <i>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.</i>  <i>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.</i></p>	



## MEDIDAS IMPLEMENTADAS

En el transcurso de este tercer año como empresa adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, hemos confirmado que tenemos la dirección adecuada, dado que contamos con un equipo sólido y coordinado para la preservación de los derechos laborales del personal, el cual está conformado por las áreas de:

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

El mantener a un equipo coordinado, sumado a la provisión de los recursos necesarios por parte de la Alta Dirección, nos ha permitido mantener nuestra certificación en materia de seguridad y salud ocupacional.

Tenemos un compromiso con la mejora continua y además estamos conscientes del creciente nivel de exigencia en los estándares laborales, por ello a partir de este año 2020, el Consejo de Administración ha decidido establecer un **Comité de Seguridad** y un **Comité de Recursos Humanos** a nivel corporativo, donde se tendrán análisis más profundos de los riesgos del negocio a causa de las condiciones laborales y de la seguridad y salud ocupacional.





KEPLER mantiene una práctica consistente a cargo del área de Recursos Humanos de comunicar al personal en su etapa de reclutamiento todas las condiciones laborales, sus derechos y obligaciones, así como los medios de contacto y comunicación disponibles ante cualquier inquietud o necesidad específica.

En este ciclo 2019 – 2020, como se mencionó en el apartado de Derechos Humanos, se han implementado las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de la **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**, por lo que atendiendo al compromiso planteado en el Reporte del ciclo 2018 – 2019, el personal de las áreas de Recursos Humanos y de Mejora Continua de forma coordinada estableció el plan de acción correspondiente, siendo relevantes las siguientes acciones:

- ▲ Presentar el tema y obtener la autorización de la Alta Dirección para habilitar el proyecto.
- ▲ Recibir la capacitación necesaria para conocer y entender el objetivo y aplicación de la norma referida, en el entendido de que los riesgos psicosociales se suman a los riesgos laborales que de antemano tiene la organización.
- ▲ Establecer desde la Presidencia la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- ▲ Preparar el material y difundir el tema para conocimiento y sensibilización del personal en todos sus niveles.
- ▲ Aplicar en todos los centros de trabajo de KEPLER, los cuestionarios para identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional.
- ▲ Analizar los resultados y establecer el plan de acción correspondiente. *Actualmente nos encontramos en esta fase y en el Reporte 2020 -2021, se abordará la continuidad del tema.*





KEPLER mantiene compromisos certificados en materia de seguridad y salud ocupacional, por ello, como parte de las medidas a cargo del área de Mejora Continua y el equipo de Supervisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al ingreso de la totalidad de las personas, aun cuando sea personal que previamente haya trabajado con KEPLER, se les capacita en las prácticas de seguridad y salud ocupacional, así como también se les proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar su labor, teniendo como prioridad el cuidado de su integridad.

Diariamente se cubren los protocolos para el arranque de las operaciones por medio de las reuniones de inicio de jornada (RIJ), donde se proporcionan charlas de seguridad y salud aplicables a las labores que se tienen programadas, se abordan temas relevantes requeridos por la legislación, por el cliente o por el corporativo de KEPLER, se comunican los incidentes que se hayan presentado en el proyecto o en otros proyectos donde se encuentre laborando KEPLER, de tal manera que todo el personal aprenda a partir de la experiencia y se fortalezca el cuidado preventivo individual y colectivo.

Antes de iniciar la labor diaria nuestro personal paramédico verifica y registra el estado de salud del personal por medio de:

- ▲ Medición de la tensión arterial, principalmente por el personal que realizará trabajos en altura o en espacios confinados
- ▲ Nivel de oxígeno en la sangre
- ▲ Prueba de alcoholemia
- ▲ Pruebas antidoping de forma aleatoria o ante la sospecha del posible consumo de drogas

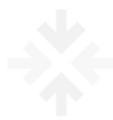
Esto nos permite dar también un seguimiento más puntual al personal que ya tenga alguna enfermedad crónica y orientarle en cuanto a su cuidado y atención.



Cabe resaltar que, durante la actual etapa de contingencia sanitaria por el **COVID-19**, se han implementado acciones adicionales, tales como:

- ▲ Sesiones extraordinarias de la Alta Dirección para la valoración de los riesgos y toma de decisiones.
- ▲ Modalidad de home office para las personas que su labor lo permita y de forma gradual de acuerdo con el avance de la pandemia en el país, de las indicaciones de las autoridades sanitarias y de nuestros clientes.
- ▲ Detener los viajes programados y, con ello, las visitas del personal de corporativo a los sitios de obra.
- ▲ Hasta el momento en que se tuvieron actividades en los sitios de construcción, se aplicó diariamente:
  - Reunión de inicio de jornada con grupos pequeños para evitar el acercamiento de las personas.
  - Campañas informativas por medio de lonas y correos electrónicos, resaltando las prácticas de no saludo con mano ni besos, forma de estornudar o toser para no contaminar a los demás, la desinfección continua, etc.
  - Inspecciones adicionales a los servicios de comedor para verificar sus medidas de higiene en instalaciones, elaboración y manejo higiénico de los alimentos.
  - Suministro de gel antibacterial antes de abordar el transporte, a la entrada y a la salida de labores.



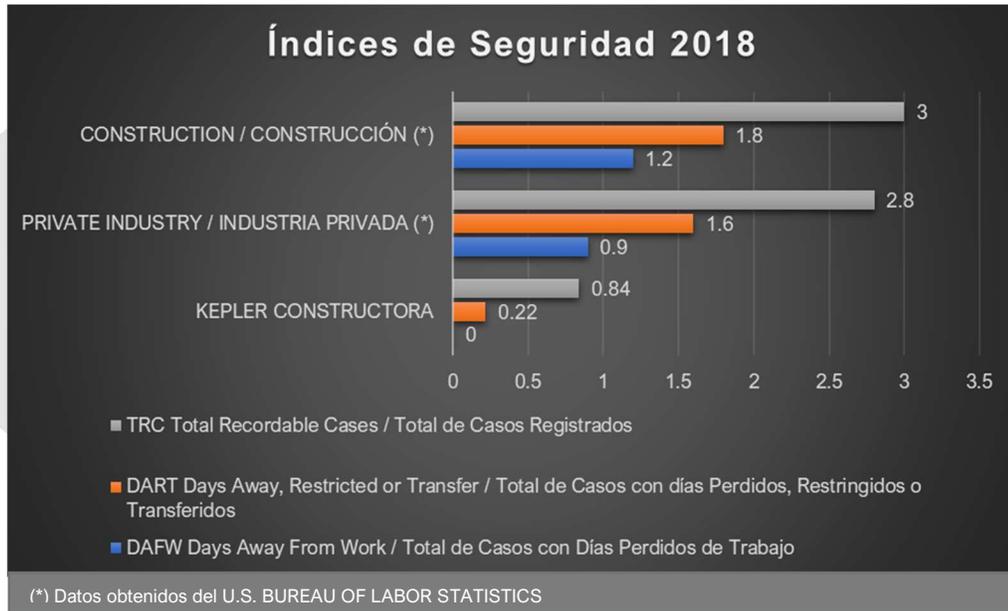


- Verificación adicional del suministro suficiente de agua y jabón para el lavado de manos en el área de comedor y en los sanitarios.
- Además de la revisión básica de signos vitales de la totalidad del personal, medición de la temperatura antes de acceder a las instalaciones a laborar.
- Escalonamiento de horarios para la toma de alimentos para evitar el acercamiento de las personas.
- Desinfección de unidades de transporte antes y después de su uso.
- Desinfección de área de comedor antes y después de su uso.
- Desinfección en general de objetos y superficies que se tocan frecuentemente.
- Chequeo médico y entrevista del personal de nuevo ingreso, del personal que haya regresado de su descanso o que haya realizado algún viaje previo, y de proveedores.
- Limitar el acceso a las visitas que no sean esenciales para la operación.

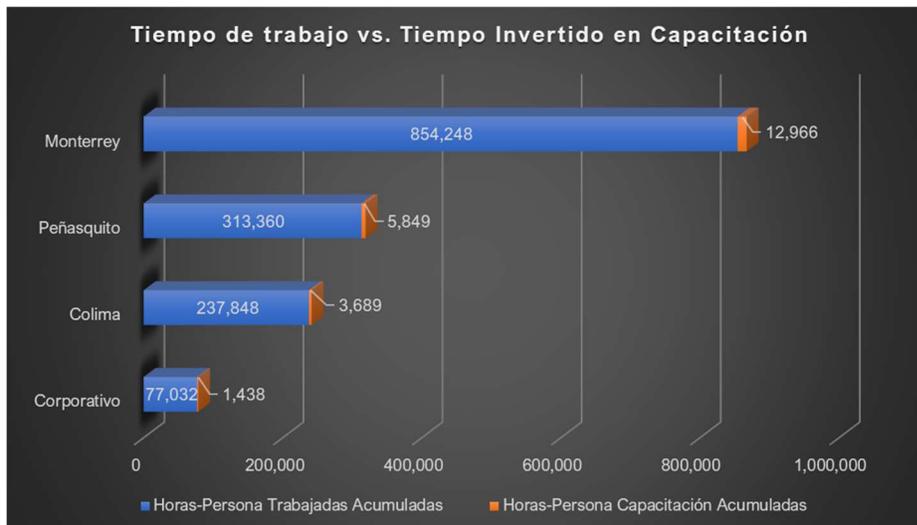


## MEDICIÓN DE RESULTADOS

- 1) Además de las medidas previamente descritas, durante la operación se tiene una estricta supervisión de las condiciones de seguridad en nuestras operaciones, lo cual es registrado para fines estadísticos y de comparación con los índices anuales publicados por el U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS), los cuales son publicados el segundo semestre del año subsecuente al índice reportado, por ello, en la siguiente gráfica puede observarse la comparación de los índices al año 2018 publicados por el BLS.



- 2) El mantenimiento y mejora de estos índices depende de un gran esfuerzo al estar trabajando y sensibilizando de forma permanente al personal en todos sus niveles, por lo que también ha sido relevante para KEPLER invertir en las actividades de capacitación, lo cual puede observarse en la siguiente gráfica:

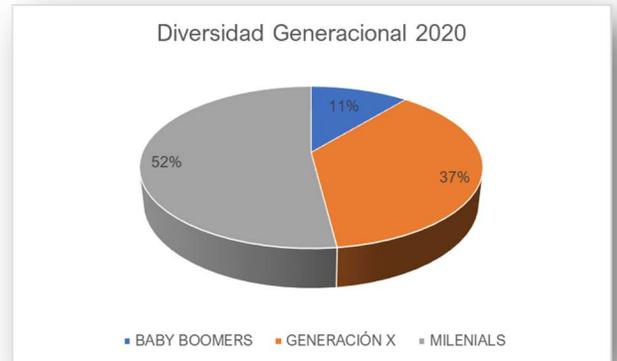


Porcentaje promedio de tiempo invertido en capacitación: **1.70%**

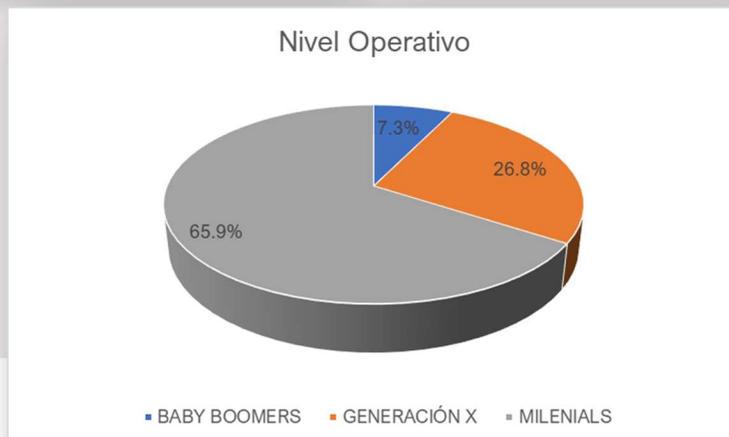
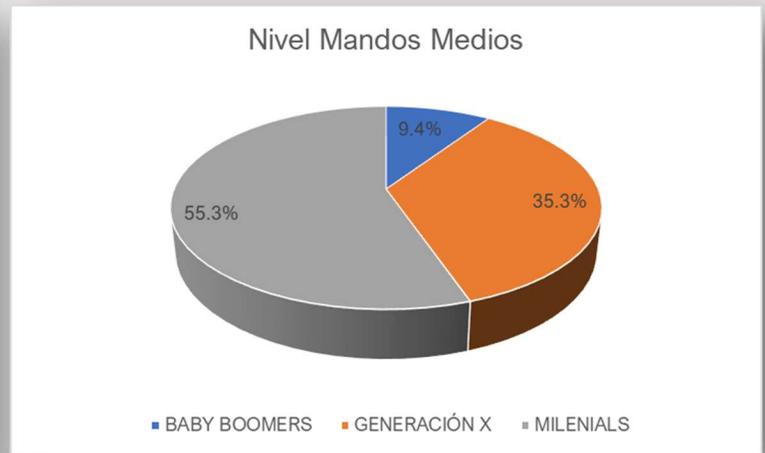
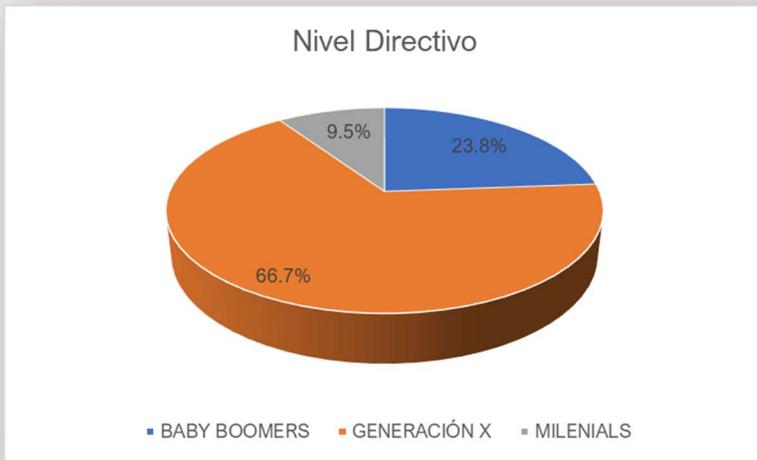


### 3) DEMOGRAFÍA KEPLER

La demografía es un aspecto que ha resultado de mucha relevancia para KEPLER, no solo por tratarse de un sector que se encuentra en constante cambio y en diversos contextos culturales, sino también porque ha tenido que ponerse una mayor atención a los posibles impactos por el cambio generacional.

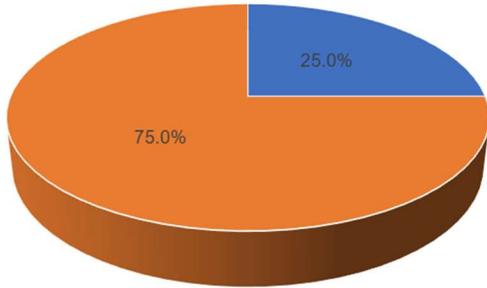


### DISTRIBUCIÓN ACTUAL





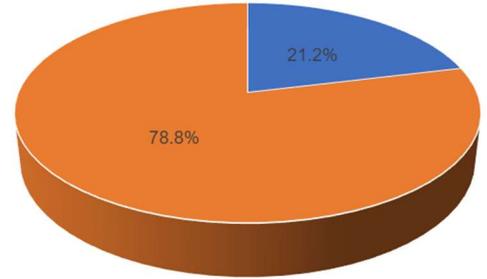
Diversidad por Género 2019



■ MUJERES ■ HOMBRES



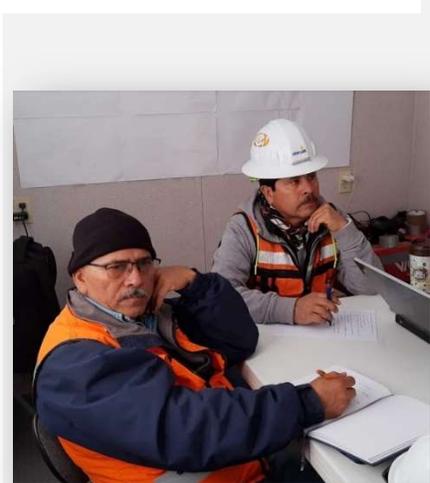
Diversidad por Género 2020



■ MUJERES ■ HOMBRES

Se ha observado que, aunque el porcentaje de participación de las mujeres ha disminuido en un 3.8%, lo cual se debe a la temporalidad de los proyectos, no obstante, al tratarse del sector de la construcción, aún es un tema que nos alienta para seguir buscando las mayores oportunidades para que se incluya a más mujeres en este sector.

Ante este panorama demográfico, el Consejo de Administración de KEPLER ha decidido establecer el Comité de Recursos Humanos, con la finalidad de que se fortalezca continuamente el talento humano y se promuevan las prácticas de igualdad laboral, así como para que se analicen los riesgos de continuidad del negocio y se determine las estrategias para la preservación del conocimiento por medio del coaching, el desarrollo de las personas y la formación compartida intergeneracional.





Aunque los retos son muchos en esta materia, considerando los resultados obtenidos en el ciclo 2019 – 2020 en materia de Estándares Laborales, se han establecido los siguientes compromisos, por representar un mayor impacto para KEPLER y sus partes interesadas.

- ▲ Concluir el análisis de resultados de la identificación de riesgos psicosociales e implementación del plan de acción correspondiente.



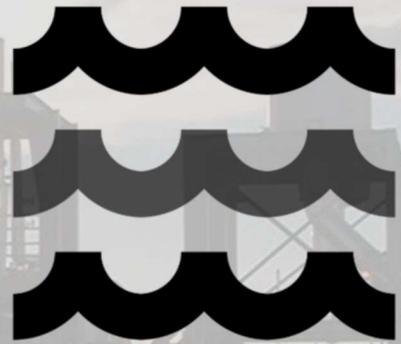
- ▲ Obtener su actualización de nuestra certificación del cumplimiento de la norma **ISO 45001:2018, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**



- ▲ Mantener una participación activa en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, con la finalidad de **aportar y conocer mejores prácticas sectoriales** en materia de Estándares Laborales.



# MEDIO AMBIENTE





## C. MEDIO AMBIENTE

	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO	LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA
	<p><b>12. Garantizar Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles.</b></p> <p><i>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.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de calidad, seguridad y medio ambiente</li> <li>• Código General de Ética.</li> <li>• Código de Conducta.</li> <li>• Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.</li> <li>• Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.</li> </ul>

### MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Para dar continuidad a nuestras buenas prácticas en materia de preservación del Medio Ambiente y, con ello poder apoyar al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 12, se ha mantenido la coordinación general de las actividades desde la Gerencia de Mejora Continua con el equipo en sitio de Supervisores Seguridad, Salud y Medio Ambiente.





La labor diaria de un equipo de trabajo competente para la supervisión ambiental; el compromiso de todo el personal con el cuidado de los recursos naturales y evitar la contaminación del entorno; así como la provisión de recursos por parte de la Alta Dirección, nos ha permitido mantener la certificación en materia ambiental con base en la norma **ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental**.

Conscientes de que nuestras prácticas son un factor de relevante para contrarrestar el impacto del cambio climático, nos hemos dado a la tarea de continuar con prácticas tales como:

- ▶ Capacitación relativa a la prevención de la contaminación.
- ▶ Evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales y normativos ambientales.
- ▶ Preparación y respuesta ante posibles emergencias ambientales.
- ▶ Clasificación y cuantificación de residuos.
- ▶ Cuantificación del consumo de combustible y monitoreo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- ▶ Atención de auditorías de cumplimiento ambiental, internas y externas.





## MEDICIÓN DE RESULTADOS

### 1) DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

En apego a los requisitos legales para el manejo y disposición de residuos, en Kepler se capacita al personal para que realice su clasificación de forma adecuada y, a partir de ello, podamos disponer de los residuos. Cabe señalar que, no en todos los casos se ha logrado cuantificar con exactitud la cantidad de residuos, debido a que las condiciones contractuales pueden considerar la integración de los residuos con los de otras contratistas en el área de trabajo, para una cuantificación global del cliente.





A continuación, se presentan los datos registrados acerca de la generación de residuos.



CERTIFICADO DE DESTRUCCIÓN Y RECICLAJE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y DE MANEJO ESPECIAL RECICLADORA TAME, S.A. DE C.V.					
EMPRESA GENERADORA	FECHA DE EMISIÓN:	02-12-19	FOLIO:	00221	
	RAZÓN SOCIAL:	Kepler Constructora, S.A. de C.V.	SEC:	ND	
	CALLE:	Boulevard de Alamos 47-A, Piso 3 AZ	No. De Per. de Manj.	N/D	
	COLONIA:	Boulevard de las Torres	CD. Y/O ESTADO:	CDMX	
MUNICIPIO (y/o ALCALDÍA):	Cuajimalpa	TAL:	0503030035		
EMAIL:	ventas@keplerconstructora.mx	RESPONSABLE:	ISRAEL VALLEJO GARCIA		
RESIDUO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TIPO	CANTIDAD TOTAL DEL RESIDUO	UNIDAD VOLUMEN/PESO
	RESIDUOS ELECTRONICOS PROVENIENTES DE LA INFORMATICA	1	GRANEL	32	KG
TRASLADO	RAZÓN SOCIAL:	RECICLADORA TAME, S.A. DE C.V.	RFC:	RTAM841078	
	FECHA DE RECOLECCIÓN:	25-nov-19	LUGAR DE RECOLECCIÓN:	URVAN PLACAS LC-46580	
EMPRESA DE DESTINO	RAZÓN SOCIAL:	RECICLADORA TAME, S.A. DE C.V.	RFC:	RTAM841078	
	NO. DE RESOLUTIVO DE IMPACTO AMBIENTAL:	213060000/DOVA/RECICLA/200/18			
	REGISTRO DE PLAN DE MANEJO ANTES LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE DEL EDO. DE MEX.:	03A000000/PMH-0107/2018			
	CERTIFICADO DE ECOLOGÍA (Substitución de Ecología):	AUTORIZACIÓN NO. SUBDE/CAE/2018			
CONFIRMO QUE LOS RESIDUOS SON DESMANTELADOS Y RECICLADOS PARA SER ENTREGADOS A EMPRESAS NACIONALES E INTERNACIONALES PARA SU DISPOSICIÓN FINAL, CONFORME A LAS REGULACIONES DE ECOLOGÍA Y PROTECCIONES DEL MEDIO AMBIENTE.					
Atentamente		 <b>RECICLADO</b>			
 Lic. Yolanda Rojas R.		Certificado de Reciclado y Manejo de Residuos			

La disposición de los **residuos electrónicos**, provenientes de la informática, se realiza desde el Corporativo, por lo que, en diciembre de 2019 se dispuso de **32 kg** por medio de un establecimiento autorizado para su recolección, traslado y disposición final.

Es año se tiene prevista la participación en el **Recicladrón de la Ciudad de México**, sumándonos a la iniciativa de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, la cual será sede de este programa para el mes de junio de 2020.



## 2) EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Durante el año 2019 se llevó a cabo la cuantificación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), la cual se estimó en un total de **654.046 toneladas de CO<sub>2</sub>**, por lo que continuamos sin tener una obligación legal de generar un Reporte de Emisiones Directas o Indirectas para su incorporación al Registro Nacional de Emisiones de Gases o Compuestos de Efecto Invernadero.

Esta cuantificación se ha realizado por el consumo directo de combustible en nuestras obras, sin embargo, también se ha fomentado como iniciativa que impacte en las emisiones de GEI, el proyecto de Combate contra el Sedentarismo, esto por medio del reto e-Health Challenge, el cual fue mencionado previamente para el cuidado de la salud.

Con esta iniciativa se promueve el movimiento de las personas, ya sea por caminata, carrera, bicicleta o como la actividad diaria, lo cual se ha visto como una posible opción para que, principalmente en el Corporativo, las personas sustituyan su automóvil por el ejercicio y, con ello, se disminuyan las emisiones de CO<sub>2</sub>.

KEPLER tomó la decisión de volver a participar en la edición 2020 del reto e-Health Challenge, debido a que además de comenzar a generar un hábito de movilidad en nuestro personal, es una iniciativa donde los donativos que proporciona cada empresa participante se donan a diversas ONG's.

Tan solo en la edición 2019, se tuvieron los siguientes resultados globales:





Cabe señalar que, a la fecha de la emisión de este Reporte, no ha iniciado el reto 2020 debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19, sin embargo, en cuanto se normalice esta situación mundial, KEPLER dará continuidad el programa y podrá incluir sus resultados en el siguiente Reporte anual.



## ¡HOY COMIENZA NUESTRO RETO!

Desde hoy **20 de enero** hasta el **26 de abril** estaremos **TODOS** participando en la mayor Olimpiada Interempresas del mundo.

Deporte, salud, orgullo de pertenencia y solidaridad se unen en un concepto de reto corporativo, para combatir el sedentarismo y contribuir a **una vida más saludable**.

Cada kilómetro cuenta **¡TE NECESITAMOS, PARTICIPA!**  
Ingresa con tu e-mail y clave anterior o regístrate en:

<https://kepler.saludydesafio.com/>

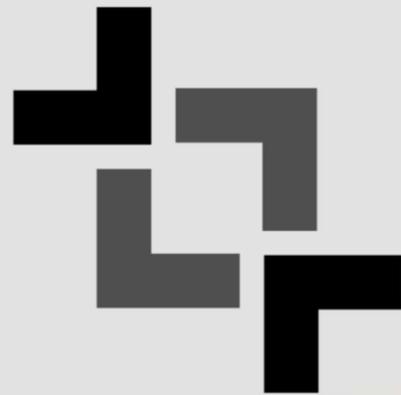


**MEDIO AMBIENTE**

Tomando en cuenta los resultados de las prácticas implementadas en materia ambiental, se ha establecido el Comité de Seguridad, quien también tiene atribuciones para promover iniciativas de mejora en esta materia, por lo que se han planteado dos líneas principales de acción:

- ▲ Medición y cuantificación de los Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- ▲ Mejores prácticas de reciclaje eléctrico y electrónico.

# ANTICORRUPCIÓN





## D. ANTICORRUPCIÓN

	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO	LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA
 <p><b>ANTICORRUPCIÓN</b></p>	<p><b>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.</b></p> <p><i>16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</i></p> <p><i>16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Anticorrupción.</li> <li>• Código General de Ética.</li> <li>• Código de Conducta.</li> <li>• Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas.</li> <li>• Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.</li> </ul>

### MEDIDAS IMPLEMENTADAS

En KEPLER mantenemos una comunicación y vigilancia permanente en todos los niveles de la organización y con nuestros proveedores, acerca de las políticas y códigos de comportamiento para evitar cualquier riesgo a la integridad de la empresa por medio de prácticas de corrupción.

Este comportamiento consistente, ha ayudado a que KEPLER sea considerada una empresa confiable, sin embargo, aún tenemos compromisos de mejora que no se han podido cubrir en virtud de que en la empresa y, particularmente de el área de Mejora Continua, se tuvo que realizar una reducción de personal a causa del contexto Gobierno – País, lo cual impactó directamente a la demanda de nuestros servicios.

No obstante lo anterior, se ha hecho un esfuerzo importante en KEPLER por mantener nuestra operación básica con el cuidado de nuestra integridad organizacional, además de verse fortalecida al colaborar a partir de 2020 en el Consejo Nacional de Responsabilidad Social de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, como una estrategia para promover y participar en prácticas comerciales justas en el sector.





Cabe señalar que, igualmente hemos mantenido la colaboración como integrantes del Comité para la Preservación de la Imparcialidad del Organismo Certificador de la Fundación de la Industria de la Construcción, donde se actúa en estricto apego a las Políticas de Imparcialidad, Independencia, Confidencialidad y Gestión de Intereses, así como al Código de Ética del propio organismo.

## MEDICIÓN DE RESULTADOS

- 1) Durante el ciclo 2019 – 2020 se tuvo un importante logro, ya que la Alta Dirección y el área de Mejora Continua trabajaron de forma conjunta para valorar los modelos de gestión anticorrupción, por lo que se tomó la decisión de establecer la Política Anticorrupción de KEPLER.



- 2) Esta política es nuestro punto de partida para iniciar la integración de algunos elementos de gestión anticorrupción en nuestro sistema de gestión, lo cual se estará materializando de forma gradual en función de los recursos disponibles para ello. Parte de estos mecanismos son:
- ▲ El refuerzo de los protocolos de investigación de denuncias, lo cual apoya al Comité Disciplinario de KEPLER y se mejora la debida diligencia requerida para estos casos.
  - ▲ A partir de la reciente decisión del Comité de Administración sobre la integración de un Comité de Compras, enfocarlo al análisis y establecimiento de estrategias con respecto a los procesos involucrados en las adquisiciones y los posibles riesgos a la integridad de la empresa.
  - ▲ La mejora continua de la operación del sistema ERP para tener una administración transparente y confiable de los recursos de la empresa.
- 3) Teniendo en cuenta la estrategia de colaboración sectorial por medio de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, en lo que va del año 2020, KEPLER ha participado con el **Consejo Nacional de Responsabilidad Social** en:
- ▲ La sesión ordinaria del mes de febrero, donde la Vicepresidencia del Consejo presentó los resultados más relevantes del Foro Económico Mundial de Davos 2020.
  - ▲ La sesión ordinaria del mes de marzo, donde se tuvo la presentación de la Agenda 2030 por parte de la Senadora Araceli De la Sierra, Coordinadora del Grupo de trabajo para el seguimiento de la implementación de la Agenda de las Naciones Unidas.
  - ▲ La firma del Convenio de Concertación de Acciones entre la Coordinación Nacional de Protección Civil y la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, evento celebrado el pasado 11 de marzo.

## Responsabilidad Social

### Ética y cumplimiento



**ANTICORRUPCIÓN**

Considerando los resultados obtenidos relativos a nuestras prácticas anticorrupción, en KEPLER establecemos el compromiso de:

- ▶ Dar continuidad a la incorporación de los mecanismos anticorrupción en nuestro Sistema Integral de Gestión.
- ▶ Mantener una participación activa en el Consejo Nacional de Responsabilidad Social de la CMIC.
- ▶ Instaurar un Comité de Responsabilidad Social, el cual apoye al establecimiento y materialización de estrategias para el cuidado de la integridad de KEPLER y de sus partes interesadas en su esfera de influencia.
- ▶ Por medio de la CMIC, participar como organización candidata a obtener el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).



	<p><b>INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b> <b>KEPLER CONSTRUCTORA 2019-2020</b></p>
--	--

 **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**