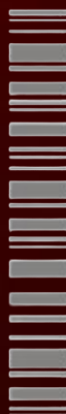


# INFORME PACTO MUNDIAL



## GRUPO NIRVANA

(614) 417-81-62  
(614) 421-52-33  
Jose Martí No. 4705  
Col. Granjas  
Chihuahua, Chih. 31160  
[www.nvconstructora.com](http://www.nvconstructora.com)



INFORME PACTO MUNDIAL

PORTADA ..... 1

INFORME PACTO MUNDIAL ..... 2

CONTENIDO ..... 2

CARTA DIRECTOR EJECUTIVO ..... 5

GRUPO NIRVANA ..... 6

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO I ..... 6

COMPROMISO NIRVANA ..... 6

SISTEMAS NIRVANA..... 6

NUESTRO PERSONAL: ..... 6

NUESTRA GENTE:..... 6

NUESTRA COMUNIDAD: ..... 7

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS ..... 7

OBJETIVO: ..... 7

DESCRIPCIÓN: ..... 7

COLABORADORES: ..... 7

PROVEEDORES:..... 8

COMUNIDAD: ..... 8

CLIENTES: ..... 8

GOBIERNO:..... 8

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS ..... 8

OBJETIVO: ..... 8

CONTRATACIONES: ..... 8

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 8

INDICADORES NIRVANA ..... 9

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO II ..... 10

COMPROMISO NIRVANA ..... 10

SISTEMAS NIRVANA..... 10

COLABORADORES: ..... 10

NUESTRA GENTE:..... 10

CLIENTES: ..... 11

PROVEEDORES:..... 11

COMUNIDAD: ..... 12

GOBIERNO:..... 12

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS ..... 12

OBJETIVO: ..... 12

CONTRATACIONES: ..... 13

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 13

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO III ..... 15

COMPROMISO NIRVANA ..... 15

	Revisión No. 0	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 2 de 37

SISTEMAS NIRVANA..... 15

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 15

INDICADORES NIRVANA ..... 16

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO IV ..... 17

COMPROMISO NIRVANA ..... 17

SISTEMAS NIRVANA..... 17

    NUESTRA GENTE:..... 17

    REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:..... 17

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS ..... 18

    CONTRATACIONES: ..... 18

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 18

INDICADORES NIRVANA ..... 18

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO V ..... 19

COMPROMISO NIRVANA ..... 19

SISTEMAS NIRVANA..... 19

    REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:..... 19

    CÓDIGO DE ÉTICA:..... 19

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 19

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS ..... 20

CONTRATACIONES: ..... 20

INDICADORES NIRVANA ..... 20

..... 21

DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO VI ..... 21

COMPROMISO NIRVANA ..... 21

SISTEMAS NIRVANA..... 21

CÓDIGO DE ÉTICA..... 21

NUESTRA GENTE..... 21

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS..... 21

    CONTRATACIONES: ..... 21

    SALARIOS:..... 21

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS ..... 22

    COLABORADORES: ..... 22

    ACTIVIDADES NIRVANA: ..... 22

INDICADORES NIRVANA ..... 22

MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO VII ..... 25

COMPROMISO NIRVANA ..... 25

SISTEMAS NIRVANA..... 25

POLÍTICA AMBIENTAL..... 25

    OBJETIVO: ..... 25

    COLABORADORES: ..... 25

    MECANISMOS:..... 26

	Revisión No. 0	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 3 de 37

COMITÉ INTERNO: ..... 26

COLABORADOR VOLUNTARIO:..... 26

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 26

INDICADORES NIRVANA ..... 27

MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO VIII ..... 28

COMPROMISO NIRVANA ..... 28

SISTEMAS NIRVANA..... 28

    OBJETIVO: ..... 28

    COLABORADORES: ..... 28

    MECANISMOS:..... 29

    COMITÉ INTERNO: ..... 29

    COLABORADOR VOLUNTARIO:..... 29

    CÓDIGO DE ÉTICA:..... 29

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 29

INDICADORES NIRVANA ..... 30

MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO IX ..... 31

COMPROMISO NIRVANA ..... 31

SISTEMAS NIRVANA..... 31

    CRITERIOS AMBIENTALES PARA LA CONSTRUCCIÓN: ..... 31

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 32

INDICADORES NIRVANA ..... 34

ANTICORRUPCIÓN PRINCIPIO X..... 35

COMPROMISO NIRVANA ..... 35

SISTEMAS NIRVANA..... 35

CÓDIGO DE ÉTICA..... 35

    ANTICORRUPCIÓN: ..... 35

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN ..... 35

    OBJETIVO: ..... 35

    ALCANCE: ..... 35

    JUSTIFICACIÓN:..... 36

DESCRIPCIÓN ..... 36

    COLABORADORES: ..... 36

    CLIENTES: ..... 36

    PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:..... 36

MECANISMO..... 36

    COLABORADORES: ..... 36

    CLIENTES: ..... 36

    PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:..... 37

ACTIVIDADES NIRVANA ..... 37

INDICADORES NIRVANA ..... 37

	Revisión No. 0	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 4 de 37

**CARTA DIRECTOR EJECUTIVO**

Aprovecho esta oportunidad para enviar un cálido saludo a nuestros colaboradores proveedores, clientes y a todos aquellos grupos o personas que tengan relación con nuestra empresa.

Me es muy grato el formalizar la forma de pensar y la filosofía de nuestra organización mediante esta unión al Pacto Mundial, con lo cual pretendemos colaborar en la formación de mejores seres humanos, mejores familias y, en consecuencia, una mejor sociedad, ya que ésta ha sido la forma de pensar y actuar de nuestra empresa desde su creación, teniendo como slogan en aquellos años “La búsqueda continua de la perfección” en alusión a nuestra identidad NIRVANA donde se busca un estado de perfección, y ahora evolucionando a nuestro actual slogan “armonía constructiva” donde se hace referencia a una armonía no solamente empresarial sino personal, familiar y social.

Por lo cual culminar con esta adherencia a la ONU mediante este Pacto tan representativo, nos llena de satisfacción, reto y compromiso.

**Atentamente**



**Ing. Mario Gallegos Hinojosa**  
**Director Ejecutivo**

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 5 de 37



**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO I**

*“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

**COMPROMISO NIRVANA**

Los Derechos Humanos son inherentes y universales, debido a esto Grupo Nirvana ha tomado la decisión de promoverlos y respetarlos en las actividades diarias, con lo cual se fortalece nuestro compromiso como empresa socialmente responsable e impacta de manera positiva a nuestros grupos de interés.

**SISTEMAS NIRVANA**

Nuestro Código De Ética, así como nuestras políticas, son ordenamientos primordiales a través de los cuales apoyamos y respetamos los derechos humanos. Dichos documentos cuentan los siguientes compromisos:

**NUESTRO PERSONAL:**

Es nuestro compromiso captar, motivar, atraer y retener a las personas más aptas de acuerdo a las competencias, conocimientos y experiencia requeridos por la empresa.

La selección y contratación de personal está basada en la capacidad, habilidades, capacidad de desarrollo y la experiencia profesional.

El proceso de selección y contratación se realiza con fundamento en las leyes vigentes, y queda explícito tanto en las entrevistas, como en el contrato de prestación de servicios y el reglamento interior del trabajo.

**NUESTRA GENTE:**

- 1. Propiciar un ambiente de trabajo amigable, condiciones saludables y seguras.

	Revisión No. 0	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 6 de 37

- 2. Respetar su dignidad, libertad y privacidad.
- 3. Rechazar la discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
- 4. Se prohíbe, todo tipo de acoso sexual o verbal y en caso de presentarse, se actuará de acuerdo a lo que marcan en este código y en el Reglamento Interior de Trabajo, así como las leyes aplicables.
- 5. Proporcionar capacitación y desarrollo profesional.
- 6. Respetar la dignidad de las personas y tener en cuenta su situación laboral, familiar y ciudadana.
- 7. Fomentar el trabajo en equipo y comunicación.
- 8. Hacer respetar los derechos humanos de los trabajadores y exigir el cumplimiento de sus deberes.
- 9. Brindar a nuestro personal la oportunidad de participar abiertamente en sus inquietudes, ideas y sugerencias.
- 10. Respetar y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.

NUESTRA COMUNIDAD:

- 1. Cumplimos con las demandas generadas para el desarrollo social y económico de nuestro estado y las tendencias nacionales e internacionales.
- 2. Fomentamos una conciencia de participación activa con responsabilidad social, con afinidad y pertinencia de las necesidades de la sociedad a la que pertenecemos ya sea con programas propios o patrocinados.
- 3. Promovemos y alentamos a nuestra comunidad nuestro compromiso, el cuidado y la conservación del medio ambiente.
- 4. No siendo ajenos a los problemas que atañen a nuestra sociedad, nos comprometemos a seguir participando, contribuyendo y difundiendo causas afines a nuestros valores y principios, así como realizar alianzas estratégicas para lograr un gran impacto social.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

OBJETIVO:

- 1.1. Ser una organización comprometida con los Derechos Humanos.
- 1.2. Garantizar el respeto a los Derechos Humanos
- 1.3. Crear un ambiente empresarial incluyente y participativo.

DESCRIPCIÓN:

COLABORADORES:

Todos nuestros colaboradores merecen el cuidado a su dignidad, por lo cual el respeto a los Derechos Humanos forma parte fundamental para el desarrollo de sus actividades laborales y personales.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 7 de 37

**PROVEEDORES:**

Pretendemos extender y seguir practicando nuestros valores no únicamente dentro de nuestros centros de trabajo, sino hacia el exterior a través de nuestros proveedores y clientes.

**COMUNIDAD:**

Una comunidad sana y pujante es aquella que promueve la libertad de las personas sin importar su condición social, religiosa, física o de género; debe ser aceptada y valorada por igual ante los demás.

**CLIENTES:**

Nuestros clientes representan parte vital de nuestra empresa, por lo que siempre estaremos atentos a sus necesidades no sólo comerciales sino como seres humanos que requieren al igual que nosotros ser tratados con honorabilidad y justicia.

**GOBIERNO:**

El gobierno y sus diferentes niveles deberá proteger y garantizar que se respeten los Derechos Humanos; sin embargo, es nuestra responsabilidad colaborar y apoyar con las autoridades para que esto se cumpla.

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**OBJETIVO:**

Apegarnos a los Principios de los Derechos Humanos del Pacto Mundial de la ONU.

**CONTRATACIONES:**

- El Código de Ética debe ser entregado una vez que se ha formalizado la contratación del colaborador.
- Los Principios del Pacto Mundial, se deben dar a conocer al colaborador al momento de la contratación.
- Garantizar la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social, etc.
- Prohibir el trabajo forzado u obligatorio.
- Prohibir el uso de trabajo infantil en todas sus formas.
- Se hace entrega de nuestras Políticas, Códigos, Manuales y Reglamentos.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

El principio No. 1 del Pacto Mundial se logra instrumentar en nuestra empresa mediante las siguientes actividades:

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 8 de 37



- Pertenece al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Contamos con el distintivo de Derechos Humanos por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Chihuahua.
- Contamos y difundimos nuestra política de Recursos Humanos.
- Contamos y difundimos nuestra política de Derechos Humanos.
- Se cuenta con un buzón de sugerencias o denuncias.
- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores mediante sus jefes directos.
- Horarios flexibles a todos nuestros colaboradores.
- Siempre se brindan prestaciones extraordinarias a las de la ley, que no solamente impacten a los colaboradores sino a sus familias.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en materia de seguridad.
- Se trabaja mediante un Reglamento Interior de Trabajo.
- Apoyamos a nuestros colaboradores con capacitaciones y cursos que les brindan crecimiento profesional.
- Siempre se garantiza la igualdad de género.
- Se cuenta con campañas de salud donde se invita a participar a todos nuestros colaboradores.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR7	a. Indique qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido capacitación formal específica sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad.	85% DERECHOS HUMANOS  90% SEGURIDAD
G4-SO1	a. Indique el porcentaje de centros donde ha implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales usando, entre otros.	Realizamos diversas aportaciones, con el fin de que se desarrollen programas, de desarrollo social, impacto social y apoyo a la comunidad.  Fundación del Empresario Chihuahua A.C. (FECHAC) 100%  Proyectos de impacto social anuales 90%

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 9 de 37



**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO II**

*“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”*

**COMPROMISO NIRVANA**

Grupo Nirvana debe de difundir su Código de Ética y Políticas a través de sus colaboradores, clientes, proveedores, comunidad y gobierno, para con esto expresar la postura de apoyo y respeto a los derechos humanos.

**SISTEMAS NIRVANA**

Como ya hemos mencionado anteriormente se cuenta con un Código de Ética y Políticas las cuales determinan los siguientes compromisos:

**COLABORADORES:**

Es nuestro compromiso captar, motivar, atraer y retener a las personas más aptas de acuerdo a las competencias, conocimientos y experiencia requerida por la empresa. La selección y contratación de personal está basada en la capacidad, habilidades, capacidad de desarrollo y la experiencia profesional. El proceso de selección y contratación se realiza con fundamento en las leyes vigentes, y queda explícito tanto en las entrevistas, como en el contrato de prestación de servicios y el Reglamento Interior de Trabajo.

**NUESTRA GENTE:**

- 1. Propiciar un ambiente de trabajo amigable, condiciones saludables y seguras.
- 2. Respetar su dignidad, libertad y su privacidad.
- 3. Rechazar la discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
- 4. Se prohíbe, todo tipo de acoso sexual o verbal y en caso de presentarse, se actuará de acuerdo a lo que marcan este código, el Reglamento Interior de Trabajo, así como las leyes aplicables.
- 5. Proporcionar capacitación y desarrollo profesional.
- 6. Respetar la dignidad de las personas y tener en cuenta su situación laboral, familiar y ciudadana.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 10 de 37

- 7. Fomentar el trabajo en equipo y comunicación.
- 8. Hacer respetar los derechos humanos de los trabajadores y exigir el cumplimiento de sus deberes.
- 9. Brindar a nuestro personal la oportunidad de participar abiertamente sus inquietudes, ideas y sugerencias.
- 10. Respetar y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.

CLIENTES:

- 1. Garantizamos el cumplimiento de las leyes vigentes para la contratación de nuestros servicios.
- 2. Nuestro compromiso es satisfacer las necesidades de nuestros clientes, pues ellos son nuestra razón de ser.
- 3. No existe discriminación de ningún tipo para la selección de clientes, nuestra prioridad se basa en criterios de negocio y en términos de equidad.
- 4. Ofrecemos condiciones claras por escrito en las negociaciones con nuestros clientes. Cumplimos en todo momento con las obligaciones asumidas en las negociaciones.
- 5. Consideramos la comunicación constante con nuestros clientes como el pilar para el éxito de nuestra empresa.
- 6. Asumimos de manera profesional y pertinente las quejas, sugerencias y mejoras que nos hacen saber nuestros clientes.
- 7. En todo momento propiciamos la competencia leal, abierta y justa, basándonos tanto en las leyes como en nuestros valores.
- 8. Promovemos con nuestros clientes el cumplimiento de lo estipulado en este Código de Ética y Conducta, recomendamos que éstos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes y políticas de la empresa.

PROVEEDORES:

- 1. Es nuestro deber que las relaciones con nuestros proveedores se manejen siempre con transparencia, sin generar falsas expectativas, en un marco de respeto que permita otorgar las mismas oportunidades. Manejamos las relaciones con nuestros proveedores con transparencia, honestidad, igualdad de oportunidades, respeto e integridad.
- 2. Propiciamos fortalecer al mercado contratando en primera instancia a aquellos proveedores locales que cumplan con los requerimientos necesarios para la contratación de nuestros servicios.
- 3. Las negociaciones con los proveedores deben quedar claramente definidas por escrito, pues es nuestra prioridad el no permitir que queden áreas confusas.
- 4. Las decisiones de compra de nuestra empresa están basadas en la eficiencia, calidad, servicio, economía y confiabilidad.
- 5. Cumplimos rigurosamente con las leyes vigentes y estipulaciones que las autoridades exigen para el rubro de nuestro negocio.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 11 de 37

- 6. Promovemos con nuestros proveedores el cumplimiento de lo estipulado en este Código de Ética y Conducta, recomendamos que éstos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes y políticas de la empresa.
- 7. No se permite que el personal de NIRVANA reciba comisiones, honorarios, compensaciones o regalías, pues esto puede comprometer, o aparentar comprometer, la objetividad para tomar decisiones en negociaciones actuales o futuras.

**COMUNIDAD:**

- 1. Cumplimos con las demandas generadas para el desarrollo social y económico de nuestro estado y las tendencias nacionales e internacionales.
- 2. Fomentamos una conciencia de participación activa con responsabilidad social, con afinidad y pertinencia de las necesidades de la sociedad a la que pertenecemos ya sea con programas propios o patrocinados.
- 3. Promovemos y alentamos a nuestra comunidad nuestro compromiso, el cuidado y la conservación del medio ambiente.
- 4. No siendo ajenos a los problemas que atañen a nuestra sociedad, nos comprometemos a seguir participando, contribuyendo y difundiendo causas afines a nuestros valores y principios, así como realizar alianzas estratégicas para lograr un gran impacto social.

**GOBIERNO:**

- 1. Los grupos de interés considerados por nuestra empresa deberán conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por el Gobierno.
- 2. Es nuestro compromiso contribuir con el Gobierno cuando es promotor de actividades que propician el desarrollo económico, social, ambiental, educativo, deportivo y cultural en la sociedad.
- 3. La relación de la empresa con el Gobierno en todo momento debe apegarse a los principios y valores promovidos por la misma y en cumplimiento a las leyes vigentes.

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**OBJETIVO:**

- 1. Apegarnos a los Principios de Derechos Humanos del Pacto Mundial de la ONU.
- 2. Todos los colaboradores deben cumplir y conocer el Reglamento Interior del Trabajo, así como nuestro Código de Ética.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 12 de 37

**CONTRATACIONES:**

1. El Código de Ética debe ser entregado una vez que se haya formalizado la contratación con el colaborador.
2. Los principios del Pacto Mundial se deben dar a conocer al colaborador al momento de la contratación.
3. Garantizar la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social, etc.
4. Prohibir el trabajo forzado u obligatorio.
5. Prohibir el uso de trabajo infantil en todas sus formas.
6. Se hace entrega de esta política incluida la ambiental y de apoyo a la comunidad.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

El principio No. 2 del Pacto Mundial se practica en nuestra empresa mediante las siguientes actividades:

- Perteneceemos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Contamos con el Distintivo de Derechos Humanos por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Chihuahua.
- Difundimos nuestro Código de Ética a todos nuestros grupos de interés.
- Contamos y difundimos nuestra Política de Recursos Humanos.
- Contamos y difundimos nuestra Política de Derechos Humanos.
- Se cuenta con buzón de sugerencias y/o denuncias.
- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores mediante sus jefes directos.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en materia de seguridad.
- Se trabaja mediante un Reglamento Interior de Trabajo.
- Apoyamos a nuestros colaboradores con capacitaciones y cursos que se les otorgan para un crecimiento profesional.
- Siempre se garantiza la igualdad de género.
- Se cuenta con campañas de salud donde se invita a participar a todos nuestros colaboradores.
- Nuestros proyectos respetan las costumbres y creencias de la comunidad donde se desarrolle. Nirvana, de la mano con sus clientes, siempre buscará participar en proyectos de impacto positivo a la comunidad.

La difusión del Código y Políticas se realiza de la siguiente forma:

- El Código de Ética y Políticas se difunden por medio de nuestra página web ([www.nvconstructora.com](http://www.nvconstructora.com)).
- A su vez a través de nuestro Facebook oficial, ([www.facebook.com/nirvanaconstructora](http://www.facebook.com/nirvanaconstructora)).

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 13 de 37

- Por medio de circulares a través de nuestro correo electrónico institucional.
- Mediante la capacitación inicial a nuestros colaboradores.
- Al momento de la firma de contrato o compra con nuestros proveedores.
- Al momento de la firma de contrato con nuestros clientes.
- Al ingresar como colaborador de Grupo Nirvana se te entregan nuestros Códigos, Políticas, Reglamentos y Manuales de la empresa.

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR2	<p>a. Número de horas que se dedicaron durante el periodo objeto de la memoria a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.</p> <p>Porcentaje de colaboradores formados durante el período objeto de la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.</p>	28 HORAS DE ACTIVIDADES
G4-HR7	<p>a. Indique qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido capacitación formal específica sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad</p>	75% DERECHOS HUMANOS 82% SEGURIDAD

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 14 de 37



**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO III**

*“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”*

**COMPROMISO NIRVANA**

Nuestra empresa respeta y permite que sus colaboradores ejerzan su derecho de asociación colectiva, misma que les permita ser representante y a su vez sea un canal de comunicación ordenado entre las partes.

**SISTEMAS NIRVANA**

El Reglamento Interior de Trabajo y nuestro Código de Ética son los sistemas utilizados para el cumplimiento de dicho principio y menciona lo siguiente:

1. Hacer respetar los Derechos Humanos de los trabajadores y exigir el cumplimiento de sus deberes.
2. Brindar a nuestro personal la oportunidad de participar abiertamente sus inquietudes, ideas y sugerencias.
3. Respetar y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.

El vínculo de comunicación entre la empresa y los colaboradores se lleva a cabo mediante la comisión mixta y representación de los colaboradores a través de sus jefes directos.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

El principio No. 3 del Pacto Mundial se ha instrumentado mediante las siguientes actividades:

- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores.
- Horarios flexibles a todos nuestros colaboradores.
- Siempre se brindan prestaciones extraordinarias a las de la ley, que no solamente impacten a los colaboradores, sino a sus familias.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en materia de seguridad.
- Se trabaja mediante un Reglamento Interior de Trabajo.
- Apoyamos a nuestros colaboradores con capacitaciones y cursos que les brindan crecimiento profesional.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 15 de 37

- En el caso de liquidaciones o despidos siempre se busca cumplir en los términos que los ordenamientos jurídicos laborales vigentes dicten y en acuerdo común con la persona involucrada.
- Se reciben cada una se las sugerencias sobre inquietudes y cambios que afecten de manera directa a nuestros colaboradores, ya sean ideas, mejoras de condiciones laborales, calidad de servicio, entre otras.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
	Número de grupos representativos de la empresa.	Comisión mixta de seguridad e higiene.  Comisión de Empresa Socialmente Responsable.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 16 de 37





**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO IV**

*“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”*

**COMPROMISO NIRVANA**

En Grupo Nirvana queda prohibido de manera explícita el trabajo forzado e invita a realizar las tareas dentro del horario laboral. En caso de no lograrse y se requiera trabajar más tiempo se realizará conforme a lo estipulado en la Ley y en nuestras Políticas.

**SISTEMAS NIRVANA**

Al igual que en otros principios el Reglamento Interior de Trabajo, el Código de Ética y la Política de Recursos Humanos, son los mecanismos mediante los cuales se da el cumplimiento, tal y como los siguientes compromisos:

**NUESTRA GENTE:**

- 1. Hacer respetar los Derechos Humanos de los trabajadores y exigir el cumplimiento de sus deberes.
- 2. Brindar a nuestro personal la oportunidad de participar abiertamente sus inquietudes, ideas y sugerencias.
- 3. Respetar y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:**

**Artículo 12.** El tiempo extraordinario solo podrá ser solicitado y trabajado cuando se autorice por escrito con firma del jefe inmediato o algún otro superior autorizado para tal efecto, de no ser así la empresa podrá negarse al pago del mismo (horas extras). Se exceptúa de esta cláusula los casos en que no sea posible girar dicha orden por escrito por causas de fuerza mayor, siniestro o labores de ejecución inmediata en que peligre la vida del trabajador o los intereses del negocio.

**Artículo 13.** Los trabajadores con jornada de trabajo discontinua que decidan tomar sus alimentos en las instalaciones de la empresa podrán hacerlo y dicho tiempo se considerará fuera de jornada.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 17 de 37

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

CONTRATACIONES:

4.1.6. Prohibir el trabajo forzado u obligatorio.

ACTIVIDADES NIRVANA

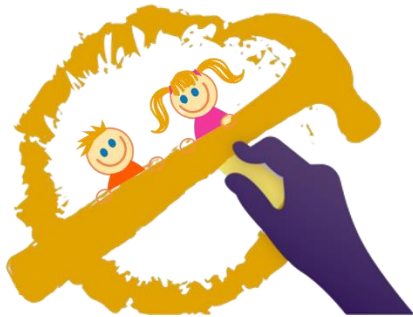
El principio No. 4 del Pacto Mundial se ha logrado instrumentar conforme a las siguientes actividades:

- Difusión de nuestra Política de Recursos Humanos.
- Distintivo ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores.
- Horarios flexibles para todos nuestros colaboradores.
- Se trabaja mediante un Reglamento Interior de Trabajo.
- Se cuenta con un buzón de sugerencias y/o denuncias.
- Los contratos de todos los colaboradores son sumamente claros y se identifica a qué se compromete cada una de las partes.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR6	a. Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el periodo cubierto por la memoria, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo forzoso.	Adhesión al Pacto Mundial. Código de Ética. Reglamento Interior de Trabajo. Política de Recursos Humanos. Distintivo ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Política de Derechos Humanos.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 18 de 37



**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO V**

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

**COMPROMISO NIRVANA**

Nuestra empresa prohíbe la contratación de personas que no cuentan con la edad mínima permitida ante la ley.

**SISTEMAS NIRVANA**

En nuestro Reglamento Interior de Trabajo al igual que en el Código de Ética y conducta se plasma de manera explícita la prohibición del trabajo infantil.

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:**

**Artículo 4.** El empleado deberá cumplir con todos los requisitos legales como: registro federal de contribuyentes, identificación oficial, acta de nacimiento, registro del IMSS (en los casos que así se requiera) para poder ingresar al servicio de la empresa. El solicitante deberá someterse previamente a los exámenes necesarios para comprobar su estado físico, capacidad mental y conocimientos generales y especiales que posee.

**CÓDIGO DE ÉTICA:**

1. Hacer respetar los Derechos Humanos de los trabajadores y exigir el cumplimiento de sus deberes.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

El principio No. 5 del Pacto Mundial se hace respetar de la siguiente manera:

- Los requisitos y papelería requerida para dar de alta un colaborador estipulan mayoría de edad, a su vez muchos de los documentos solicitados dependen de la edad mínima del interesado. En caso de no cumplir con algún documento, no podrá ser dado de alta.
- Nuestro Código de Ética, así como el Reglamento Interior de Trabajo, es difundido y firmado por todos y cada uno de nuestros colaboradores.
- Apoyamos iniciativas como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 19 de 37

- Se ha obtenido por 3 años el distintivo como Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

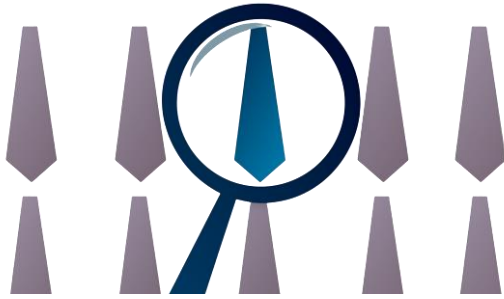
CONTRATACIONES:

Prohibir el trabajo forzado u obligatorio.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR5	a. Describa las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto de la memoria han de contribuir a la abolición del trabajo infantil.	Difusión de vacantes explícitas. Adhesión al Pacto Mundial. Código de Ética. Reglamento Interior de Trabajo. Política de Recursos Humanos.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 20 de 37



**DERECHOS HUMANOS PRINCIPIO VI**

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

**COMPROMISO NIRVANA**

En Grupo Nirvana existe total rechazo a cualquier tipo de discriminación, ya sea de género, estado civil, edad, religión, raza, política clase social, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad. Debido a esto nuestra empresa garantiza igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores.

**SISTEMAS NIRVANA**

El Código de Ética, la Política de Recursos Humanos y la Política de Derechos Humanos del grupo lo expresan de manera textual y de la siguiente manera:

**CÓDIGO DE ÉTICA**

**NUESTRA GENTE**

Rechazar la discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**CONTRATACIONES:**

Garantizar la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social, etc.

**SALARIOS:**

Los salarios se determinan en base a tabuladores de la empresa, mismos que se integran tomando en cuenta el puesto a desempeñar y la experiencia del nuevo colaborador, siempre respetando la igualdad entre hombres y mujeres.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 21 de 37

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

COLABORADORES:

Todos nuestros colaboradores merecen el cuidado a su dignidad, por lo cual el respeto a los Derechos Humanos forma parte fundamental para el desarrollo de sus actividades laborales y personales.

ACTIVIDADES NIRVANA:

El principio No. 6 del Pacto Mundial, se instrumenta de la siguiente forma:

- Nuestro Código de Ética es difundido y firmado por todos y cada uno de los colaboradores.
- Difusión de nuestras Políticas de Recursos Humanos y Derechos Humanos.
- Distintivo ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Contamos con un buzón de sugerencias o denuncias.
- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores mediante sus jefes directos.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en materia de Derechos Humanos en conjunto con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en el Estado de Chihuahua.
- Se cuenta con indicadores medibles donde se pueden demostrar que los sueldos y salarios se otorgan de la misma manera a hombres y mujeres.
- Hemos obtenido durante 3 años el distintivo como Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía.
- El personal se contrata sin distinguir su origen étnico y es para nosotros un gran honor al ser una empresa que cuenta con colaboradores indígenas.
- En caso de existir una plaza, siempre se promueve primeramente al persona interno para después promover en el mercado laboral externo.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G-10	a. Número de colaboradores por contrato laboral y sexo.	<b>65 Colaboradores</b> 53 Hombres 12 Mujeres
	b. Número de colaboradores fijos por tipo de contrato y sexo.	<b>65 Colaboradores</b> 12 Mujeres 53 Hombres
	c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.	<b>65 Colaboradores</b> 53 Hombres 12 Mujeres
	d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.	<b>Chihuahua</b> 44 Colaboradores 10 mujeres 34 Hombres <b>Delicias</b> 15 colaboradores 1 Mujer

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 22 de 37

		14 Hombres <b>Juárez</b> 5 Colaboradores 1 Mujer 3 Hombres
G4-LA1	a. Indique el número y el índice de contrataciones en el período objeto de la memoria, desglosados por grupo etario, sexo y región.	<b>Chihuahua</b> 1 Mujer 5 Hombres <b>Delicias</b> N/A <b>Juárez</b> 1 Hombre
	b. Indique el número y la tasa de rotación de colaboradores en el período objeto de la memoria, desglosados por grupo etario, sexo y región.	<b>Chihuahua</b> 2.27% Mujeres 11.36% Hombres <b>Delicias</b> 0% <b>Juárez</b> 20% Hombres
G4-LA2	a. Detalle cuáles de las siguientes prestaciones sociales se ofrecen a todos los empleados a jornada completa pero no a los colaboradores a tiempo parcial o temporales, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad. Como mínimo, inclúyase las siguientes prestaciones: <ul style="list-style-type: none"><li>• Seguro de vida,</li><li>• Seguro médico,</li><li>• Cobertura por incapacidad o invalidez,</li><li>• Permiso por maternidad o paternidad,</li><li>• Fondo de pensiones, acciones y,</li><li>• Otras.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Premio de Puntualidad.</li><li>• Premio de Asistencia.</li><li>• Vale de Despensa.</li><li>• Servicio Médico Familiar.</li><li>• Cobertura por Incapacidad o Invalidez.</li><li>• Permiso por maternidad o paternidad.</li><li>• Fondo de pensiones.</li></ul>
G4-LA3	a. Indique el número de colaboradores, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	53 Hombres 12 Mujeres 65 Colaboradores en total
	b. Indique el número de empleados, desglosado por sexo, que ejercieron su derecho a permiso por maternidad o paternidad.	N/A
	c. Indique el número de colaboradores que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su permiso por maternidad o paternidad desglosado por sexo.	N/A
	d. Indique el número de colaboradores que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su permiso por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación, desglosado por sexo.	N/A
G4-LA4	a. Indique el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente.	4 Semanas
G4-LA5	a. Indique a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales de salud y seguridad conjuntos para la dirección y los empleados.	Nuestra Comisión Mixta de Seguridad e Higiene está

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 23 de 37

		conformada por colaboradores de los niveles: Nivel Gerencial, Nivel Jefatura, Nivel Producción. Dicha comisión tiene comunicación directa con el Nivel Directivo
	b. Indique el porcentaje de trabajadores que tienen representación en los comités formales de salud y seguridad conjuntos.	El 7% de nuestros colaboradores representan a todo nuestro personal a través de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene
G4-LA6	a. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosados por: <ul style="list-style-type: none"> <li>Regio y,</li> <li>Sexo.</li> </ul>	Ninguno
	b. Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y la comunicación de accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamento Interior de Trabajo.</li> <li>Política de Seguridad e Higiene.</li> <li>Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</li> </ul>
G4-LA9	a. Indique el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sexo y, categoría laboral.</li> </ul>	9 Mujeres Administrativos 20 horas 14 Hombres Administrativos 20 horas 5 Mujeres Operativo 15 horas 33 Hombres operativo 15 horas
G4-LA13	a. Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	4.5 veces el SMG al día de remuneración puesto Jefes de Departamento 4 Mujeres 6 Hombres
G4-HR3	Número de casos de discriminación ocurridos durante el período objeto de la memoria.	Ninguno

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 24 de 37





**MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO VII**

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente”

**COMPROMISO NIRVANA**

Grupo Nirvana se basa en el principio de sostenibilidad destacando que la construcción sustentable es aquella que implica reducción de los impactos ambientales causados por los procesos constructivos de nuestra empresa, es decir el uso sostenible de la energía, el agua o algún otro recurso natural, considerando las diferentes alternativas en dichos procesos a favor de minimizar el agotamiento de los mismos, a su vez intentando prevenir la degradación ambiental y el proporcionar en manera de lo posible un ambiente saludable.

**SISTEMAS NIRVANA**

El sistema mediante el cual cuidemos este principio es nuestra Política Ambiental, la cual expresa los siguientes puntos:

**POLÍTICA AMBIENTAL**

**OBJETIVO:**

- Empresa amigable con el medio ambiente.
- Ser una empresa promotora del cuidado al medio ambiente.
- Implementar técnicas y métodos de trabajo que contribuyan con la reducción de impacto ambiental.
- Utilización de energía renovable.
- Uso racional del agua.
- Utilización de recursos y materiales reciclables.
- Dar preferencia a proveedores y clientes que fomenten mayor responsabilidad ambiental.

**COLABORADORES:**

Sensibilizar a nuestros colaboradores del cuidado y preservación del medio ambiente, tanto en sus procesos administrativos como en ejecución de obra.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 25 de 37

Dar cabal cumplimiento de colaboración y dialogo con las autoridades medio ambientalistas (SEMARNAT, Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología entre otras).

**MECANISMOS:**

Búsqueda continua de nuevas e innovadoras tecnologías y procedimientos de trabajo en pro del medio ambiente.

Reducción de contaminación, controlando la generación de residuos peligrosos y no peligrosos.

Siempre que sea viable, reciclar material proveniente de los procesos de la empresa.

Fomentar el ahorro del agua y energía.

Estricto mantenimiento preventivo de vehículos, maquinaria y equipo, así como reparación oportuna de toda máquina que represente un factor de contaminación.

**COMITÉ INTERNO:**

Construir un comité para el cuidado del medio ambiente en la empresa.

Capacitación a colaboradores y prestadores de servicios en temas ambientales.

Comunicación entre colaboradores, proveedores, prestadores de servicios y diferentes grupos de interés sobre acciones programadas y realizadas referentes al medio ambiente.

**COLABORADOR VOLUNTARIO:**

Motivar a que colaboradores de la empresa lleven prácticas en favor del medio ambiente en sus hogares y ambientes personales.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

Las actividades de instrumentación del principio No. 7 del Pacto Mundial son las siguientes:

- Dar seguimiento al comité del cuidado del medio ambiente en la empresa con la finalidad de coordinar de manera eficiente nuestro impacto en el medio ambiente, así como crear indicadores medibles que nos ayuden a la toma de decisiones.
- Capacitar en temas ambientales a los colaboradores y demás grupos de relación que así lo requieran.
- Comunicar permanente a los diferentes grupos de interés sobre las acciones llevadas a cabo por la empresa. Nuestro sitio web y nuestras redes sociales son canales importantes utilizados.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 26 de 37

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-EN29	a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: <ul style="list-style-type: none"><li>• Valor monetario total de las sanciones significativas,</li><li>• Número de sanciones no monetarias y,</li><li>• Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.</li></ul>	Valor monetario total de las sanciones significativas \$0.00  Número de sanciones no monetarias “NINGUNA”  Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje: TRES PROCEDIMIENTOS, 1 Planta Chihuahua, 1 Cuauhtémoc, 1 Planta Jimenez.
	b. Si la organización informante no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.	Nuestra organización en base a las respuestas del inciso “a” no identifico ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 27 de 37



**MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO VIII**

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

**COMPROMISO NIRVANA**

Grupo Nirvana se basa en el principio de sostenibilidad destacando que la construcción sustentable es aquella que implica reducción de los impactos ambientales causados por los procesos constructivos de nuestra empresa, es decir el uso sostenible de la energía, el agua o algún otro recurso natural, considerando las diferentes alternativas en dichos procesos a favor de minimizar el agotamiento de los mismos, a su vez intentando prevenir la degradación ambiental y el proporcionar en manera de lo posible un ambiente saludable.

**SISTEMAS NIRVANA**

Política Ambiental, Reglamento y Código de Ética.

**OBJETIVO:**

- Empresa amigable con el medio ambiente.
- Ser una empresa promotora del cuidado al medio ambiente.
- Implementar técnicas y métodos de trabajo que contribuyan con la reducción de impacto ambiental.
- Utilización de energía renovable.
- Uso racional del agua.
- Utilización de recursos y materiales reciclables.
- Dar preferencia a proveedores y clientes que fomenten mayor responsabilidad ambiental.

**COLABORADORES:**

Sensibilizar a nuestros colaboradores del cuidado y preservación del medio ambiente, tanto en sus procesos administrativos como en ejecución de obra.  
Dar cabal cumplimiento con la legislación ambiental vigente aplicable a la empresa.  
Mantener una relación de colaboración y diálogo con las autoridades medio ambientalistas (SEMARNAT, Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, entre otras).

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 28 de 37

**MECANISMOS:**

Búsqueda continua de nuevas e innovadoras tecnologías y procedimientos de trabajo en pro del medio ambiente.

Reducción de contaminación, controlando la generación de residuos peligrosos y no peligrosos.

Establecer un programa que determine el uso de materiales reciclados ajenos a los que resulten de los procesos de la empresa.

Siempre que sea viable, reciclar material proveniente de los procesos de la empresa.

Fomentar el ahorro del agua y energía.

Estricto mantenimiento preventivo de vehículos, maquinaria y equipo, así como reparación oportuna de toda máquina que represente un factor de contaminación.

**COMITÉ INTERNO:**

Constituir un comité para el cuidado del medio ambiente en la empresa.

Capacitación a colaboradores y prestadores de servicios en temas ambientales.

Comunicación entre colaboradores, proveedores, prestadores de servicios y diferentes grupos de interés sobre acciones programadas y realizadas referentes al medio ambiente.

**COLABORADOR VOLUNTARIO:**

Motivar a que los colaboradores de la empresa lleven prácticas en favor del medio ambiente en sus hogares y ambientes personales.

**CÓDIGO DE ÉTICA:**

**Relación con nuestra comunidad**

- 1. Promovemos y alentamos a nuestra comunidad nuestro compromiso, el cuidado y la conservación del medio ambiente.

**ACTIVIDADES NIRVANA**

Las actividades para el principio No. 8 del Pacto Mundial, son las siguientes:

- Dar seguimiento al comité del cuidado del medio ambiente en la empresa.
- Capacitar en temas ambientales a colaboradores y demás grupos de relación que así lo requieran.
- Comunicar permanentemente a los diferentes grupos de interés sobre las acciones llevadas a cabo por la empresa.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 29 de 37

- Promovemos nuestro código de ética mediante nuestra página web.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-EN29	a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: <ul style="list-style-type: none"><li>Valor monetario total de las sanciones significativas,</li><li>Número de sanciones no monetarias y,</li><li>Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.</li></ul>	Valor monetario total de las sanciones significativas \$0.00  Número de sanciones no monetarias “NINGUNA”  Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje: TRES PROCEDIMIENTOS, 1 Planta Chihuahua, 1 Cuauhtémoc, 1 Planta Jimenez.
	b. Si la organización informante no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.	Nuestra organización en base a las respuestas del inciso “a” no identifico ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 30 de 37



**MEDIO AMBIENTE PRINCIPIO IX**

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

**COMPROMISO NIRVANA**

La política ambiental se basa en el principio de sostenibilidad destacando que la construcción sustentable es aquella que implica la reducción de los impactos ambientales causados por los procesos constructivos de nuestra empresa, es decir el uso sostenible de la energía, el agua o algún otro recurso natural, considerando las diferentes alternativas en dichos procesos a favor de minimizar el agotamiento de los mismos, a su vez intentando prevenir la degradación ambiental y el proporcionar en manera de lo posible un ambiente saludable.

**SISTEMAS NIRVANA**

**CRITERIOS AMBIENTALES PARA LA CONSTRUCCIÓN:**

- 1. Reutilización de recursos, utilización de recursos reciclables y renovables.

Utilizar soluciones que minimicen de manera equilibrada los efectos que éstos pudieran producir sobre el medio ambiente, teniendo principal cuidado en el Consumo de energía, la producción de residuos peligrosos y la contaminación al medio ambiente. Se propone utilizar insumos que generen el menor impacto, a su vez se intentará el reciclar, reducir y reutilizar todos los materiales que lo permitan.

- 2. Reducción en la utilización de la energía y el agua.

Se buscará el siempre controlar los consumos de energía tal como luz, gas, diésel y gasolinas, así mismo se sugiere un uso consciente y ordenando del agua. Con estas medidas se obtendrán consumos aceptables de energía y ahorros importantes que brindan un beneficio directo al ambiente y un ahorro económico importante a la empresa.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 31 de 37

ACTIVIDADES NIRVANA

Las actividades de instrumentación del principio No. 9 del Pacto Mundial son las siguientes:

- Dar seguimiento al comité del cuidado del medio ambiente en la empresa.
- Capacitar en temas ambientales a colaboradores y demás grupos de relación que así lo requieran.
- Comunicar permanentemente a los diferentes grupos de interés sobre las acciones llevadas a cabo por la empresa.
- Campañas ambientales anuales.
- Constante difusión en cuestión ambiental mediante nuestra cuenta de Facebook.
- Basado en nuestra política y principios, uno de los principales temas es la no contribución a la contaminación del medio ambiente, utilizando solamente depósitos autorizados y avalados por las instituciones encargadas para la disposición de los residuos de la construcción.
- Los métodos de construcción tradicional muchas veces son los más económicos; sin embargo, comprometen al medio ambiente a la hora de su fabricación, para lo cual buscamos implementar el uso de materiales tecnológicos que sean favorables o menos nocivos con el entorno.
- Cada uno de nuestros proyectos es cotizado con un catálogo de conceptos inicial, sin embargo, cuando las compras se realizan se lleva a cabo una investigación detallada y se identifica dónde se pueden implementar nuevos materiales, que sean eficientes y reduzcan contaminación.
- Como empresa constructora trabajamos con muchos materiales diferentes para el desarrollo de los trabajos y en algunos casos se tienen sobrantes que se generan por cambios de especificaciones o modificaciones al proyecto. Estos materiales se almacenan y después se reúsan en otras obras. Cuando los materiales no se pueden reutilizar en las obras activas, estos se donan a nuestros colaboradores como apoyo para la mejora en de sus viviendas.
- Se intenta que los insumos internos que adquiere la empresa sean productos sustentables, por producto interno nos referimos a consumos propios donde no se cuenta con ninguna limitante ya que son de operación diaria de la misma. Los materiales utilizados en los proyectos son indicados por el cliente y estos deben cumplirse; sin embargo, si se observa que algún material puede mejorar o, en su caso, algún material especificado puede dañar se deberá hacer un planteamiento formal para su mejora.
- Nuestra política cuenta con criterios ambientales para la prevención de la contaminación, por lo cual tratamos de trabajar con bancos de materiales que tienen permisos de ecología para poder ser explotados.
- Para la reducción de impacto ambiental en nuestra empresa se optó por adecuar una membrana, se hace de madera, lona o hule, lo que tengamos a nuestra disposición, esta es para cuando hagamos cualquier tipo de reparación, que sabemos que vamos a derramar aceite, pongamos la

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 32 de 37



membrana y así el contaminante caerá en ella y ya nosotros con un trapo será más fácil retirarlo a los tambos que tenemos de residuos peligrosos.

- Como empresa constructora tratamos de reciclar en la mayor posibilidad nuestra papelería; el papel, reutilizarlo en impresiones internas, y el tóner, rellenando los cartuchos.
- Algunos de nuestros clientes realizan estudios de impacto y nos proporcionan las conclusiones y actividades a realizar. Dichas actividades ayudan a que el impacto sea menor, tal y como re-plantar árboles en zonas donde se hayan retirado.
- Cuidar el recurso del agua es un pensar y actuar a nivel mundial y en nuestra empresa no es la excepción. Muchos de nuestros procesos constructivos nos permiten trabajar con agua tratadas, es por eso que así se trabaja de manera habitual. Sin embargo, sí se utiliza el agua potable en algunos otros y es ahí donde se intenta el utilizar lo estipulado ante las normas y evitar el desperdiciar este valioso recurso.
- La emisión de gases o cualquier otro tipo de contaminación que puedan generar nuestros vehículos, se logra prevenir en base a la revisión periódica de nuestra flotilla misma que se estipula en nuestro reglamento interior de cuidado al medio ambiente, para lo cual se adquirió un software mismo que nos ayuda con la organización de dichas revisiones y mantenimientos y considerando los servicios de proveedores con permiso de la SEMARNAT.
- Construcciones Nirvana, en la búsqueda de siempre trabajar en todos sus procesos de manera eficaz y eficiente, tiene como fin obtener la mayor producción con el menor consumo de energía que sea posible. Gracias a que se cuenta con múltiples fuentes de energía (eléctrica, diésel, gas, gasolina) es posible lograr destinar la fuente más conveniente para cada proceso buscando siempre cuidar el ahorro de energía.
- En la búsqueda de crear conciencia en nuestros colaboradores y grupos de interés, Construcciones Nirvana tiene como prioridad difundir la importancia que para nosotros como empresa tiene el cuidado del medio ambiente y las medidas que hacemos para disminuir y controlar el impacto que con nuestra operación diaria podemos llegar a generar.
- El bióxido de carbono proveniente de la combustión de combustibles fósiles, tales como el diésel, es un contaminante común que si no se controla casusa daños diarios al ambiente. Para lograr cumplir con la disminución de emisiones se han hecho modificaciones en ciertos equipos mejorando los procesos en cuestión de reducción del CO2, optando por medios más limpios para la producción de energía necesaria en la operación de la Planta de Asfalto.
- La importancia de medir y controlar la generación y emisión de polvos y residuos sólidos es un punto que Construcciones Nirvana se preocupa en gestionar, ya que estas emisiones pueden ocasionar problemas tanto de salud como al medio ambiente en la planta y sus alrededores. Por lo que se dispuso implementar una tecnología que minimice dichas emisiones a la atmosfera.
- Nirvana siempre ha mantenido principal cuidado con la generación de residuos peligrosos que puedan llegar a ocasionar contaminación, en

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 33 de 37

cualquier grado, al medio ambiente. Es por esto que cuidamos y controlamos los consumos de energía, combustibles y lubricantes. De la misma manera disponemos correctamente de los residuos peligrosos y no peligrosos que durante la operatividad de la empresa se generan.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-EN29	a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: <ul style="list-style-type: none"><li>• Valor monetario total de las sanciones significativas,</li><li>• Número de sanciones no monetarias y,</li><li>• Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.</li></ul>	Valor monetario total de las sanciones significativas \$0.00  Número de sanciones no monetarias “NINGUNA”  Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje: TRES PROCEDIMIENTOS, 1 Planta Chihuahua, 1 Cuauhtémoc, 1 Planta Jimenez.
	b. Si la organización informante no ha identificado ningún incumpliendo de la normativa basta con una breve declaración en este sentido.	Nuestra organización en base a las respuestas del inciso “a” no identifico ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 34 de 37



**ANTICORRUPCIÓN PRINCIPIO X**

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

**COMPROMISO NIRVANA**

Nirvana está en contra de cualquier tipo de corrupción, si ocurriera algún caso este se denunciará ante la dependencia correspondiente.

**SISTEMAS NIRVANA**

El código de ética cuenta con una sección específica anticorrupción, a su vez se cuenta con una Política Anticorrupción.

**CÓDIGO DE ÉTICA.**

**ANTICORRUPCIÓN:**

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos medidas disciplinarias y, en su caso consecuencias legales contra los implicados.

**POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**

**OBJETIVO:**

Uno de los principales valores de Grupo Nirvana es la Honestidad, y como tal es nuestro mayor interés que exista plena rectitud como factor preponderante en nuestro actuar y ámbitos de nuestra competencia.

**ALCANCE:**

Todos los colaboradores del Grupo Nirvana.  
Clientes del Grupo Nirvana.  
Proveedores y contratistas del Grupo Nirvana.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 35 de 37

**JUSTIFICACIÓN:**

La corrupción es uno de los principales problemas que aquejan a nuestro país, por tal motivo Grupo Nirvana promueve continuamente la anticorrupción.

**DESCRIPCIÓN**

**COLABORADORES:**

Los principales actores en promover la anticorrupción, son los colaboradores. Nos queda claro que un equipo de trabajo sólido en sus valores personales contribuirá al buen actuar y desempeño de sus responsabilidades.

**CLIENTES:**

Ofrecemos productos y servicios de la más alta calidad, así como claridad y transparencia en todas nuestras transacciones, ingredientes en generar confianza y lealtad de nuestros clientes.

**PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:**

Como parte de la cadena productiva de nuestro negocio dependemos de proveedores y contratistas, por tal motivo para lograr los objetivos de esta política es necesario buscar aquellos que, de igual forma que nosotros, promuevan y actúen bajo nuestros mismos valores.

**MECANISMO.**

**COLABORADORES:**

Son acuerdos previamente establecidos con los colaboradores el conocimiento y cumplimiento de:

- Políticas
- Códigos
- Manuales
- Reglamentos

La corrupción se considera falta grave, por lo que Grupo Nirvana terminará su relación laboral de forma inmediata.

**CLIENTES:**

Ofrecemos a nuestros clientes un trato justo y de total rectitud. Cualquier acto de corrupción se deberá notificar de manera formal para poder proceder a cancelación de contratos. Para ello deberán existir cláusulas contractuales que así lo determinen y con ello dar cabal cumplimiento a nuestras responsabilidades.

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 36 de 37

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:

Como se menciona con anterioridad la honestidad es de nuestros principales valores y entendemos que actos de corrupción pueden ser gestados al exterior de nuestros colaboradores, en este caso por proveedores o contratistas, es por ello que estaremos atentos a trabajar con aquellos que entablemos una relación de confianza y de rectitud en todo momento. Cualquier acto de corrupción dará por terminada nuestra relación.

ACTIVIDADES NIRVANA

Se logra instrumentar el principio # 10 en base a las siguientes acciones:

- Difundimos nuestro código de ética a todos nuestros grupos de interés.
- Se cuenta con un buzón de sugerencias o denuncias.
- Contamos con comisiones mixtas que representan a todos los colaboradores mediante sus jefes directos.
- Tratamos de pertenecer o afiliarnos a grupos, cámaras o asociaciones que compartan nuestra filosofía, nos ayuden y sean un claro apoyo para alcanzar nuestros objetivos.

Participamos en licitaciones donde la información es transparente y en igualdad de circunstancias para todos los interesados

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-SO4	a. Indique el número y el porcentaje de empleados a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región.	<b>Chihuahua 100%</b> 7 Mujeres Administrativo 10 Hombres Administrativo 3 Mujeres Operativo 24 Hombres Operativo <b>Delicias 100%</b> 1 Hombre Administrativo 1 Mujer Administrativo 14 Hombres Operativo <b>Juarez 100%</b> 3 Hombres Administrativos 1 Mujer Administrativo 1 Hombre Operativo

	Revisión No. 0		
Fecha de creación: Abril de 2021	Fecha de actualización:	Elaboró: Lic. Alain Ali Monárrez Villa Jefe De Recursos Humanos	Autorizó: Ing. Mario A. Gallegos De La Garza Director General
		Revisó : C.P. Octavio Armando Martínez López Subdirector Administrativo	Página 37 de 37