



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO KEPLER CONSTRUCTORA 2020-2021

3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Derechos Humanos
Derechos Laborales
Medio Ambiente
Anti-Corrupción



www.keplerconstructora.mx

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

☎️ Teléfono +52 1 (55) 8503 6900

✉️ mejoracontinua@keplerconstructora.mx


KEPLER_{MR}

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| I. 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..... | 8 |
| A. DERECHOS HUMANOS..... | 8 |
| B. ESTÁNDARES LABORALES..... | 16 |
| C. MEDIO AMBIENTE..... | 29 |
| D. ANTICORRUPCIÓN..... | 36 |



I. KEPLER CONSTRUCTORA EN LA ACTUALIDAD

En este ciclo 2020-2021, KEPLER CONSTRUCTORA cumple su cuarto año de formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo cual ha significado un mayor reto al establecer nuevas y variables estrategias que permitieran, en principio, la continuidad del negocio y con ello, la continuidad de las fuentes de empleo directas e indirectas, manteniendo nuestras buenas prácticas de responsabilidad social, en un contexto crítico ante la contingencia sanitaria y la permanente incertidumbre por el impacto que esta ha tenido igualmente en nuestros clientes, proveedores y demás partes interesadas.

Es un hecho que, el mantener el apego a los principios del Pacto Mundial, ha sido un factor diferenciador y esencial para el mejor enfoque de nuestras estrategias en esta compleja etapa, pues la prioridad ha estado en cuidar la integridad física y mental de todas las personas que colaboramos en KEPLER, así como aprender y mejorar continuamente nuestra forma de trabajo, organización y comunicación.

Gracias a la implementación de dichas estrategias, hemos mantenido la operación de nuestros proyectos en el sector de la construcción de industria pesada, principalmente con clientes del sector de minería y siderurgia, y más recientemente, en el sector de petroquímica, con ubicación en los estados de Nuevo León, Colima, Zacatecas y Tabasco, donde damos igualmente cumplimiento a 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 continuar 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

Desde el 19 de enero de 2017, KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V. se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por lo que este informe refrenda nuestro compromiso público y formal de operar en apego a los Diez Principios del Pacto Mundial y con ello, contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.



OFICINA CENTRAL
Bosque de Alisos 47A, Piso 3-A2
Col. Bosques de las Lomas
Del. Cuajimalpa de Morelos,
C.P. 05120, Ciudad de México.
+52 (55) 8503 6900
info@keplerconstructora.mx
www.keplerconstructora.mx

Ciudad de México, 07 de julio de 2021.

António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado **Sr. Secretario General**,

Me complace comunicarle que **KEPLER CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V.** ratifica su apoyo a los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, refrendamos nuestra intención de continuar apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos hemos comprometido a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucramos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo que en KEPLER CONSTRUCTORA continuaremos comunicando este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Desde nuestro Código General de Ética, declaramos y apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, por lo que daremos continuidad al envío anual de nuestra Comunicación sobre el Progreso (CoP), tal como lo establece el Pacto Mundial, el cual contiene la presente carta compromiso, así como las medidas que hemos tomado para apoyar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los resultados obtenidos en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción); y nuestros nuevos compromisos para su mejora continua.

Atentamente,

Alicia Barnetche Pous
Presidenta

"Kepler construye... y construye el México y el mundo que todos queremos"

III. ACCIONES Y ESTRATEGIAS

En el periodo 2020-2021, como en todo el mundo la pandemia ante el COVID-19 impactó fuertemente en todos los aspectos de la operación de KEPLER, lo cual puso a prueba nuestra capacidad de resiliencia y nos llevó a analizar, tomar decisiones, comunicar y actuar con mayor rapidez ante un nuevo contexto.

Desde la Alta Dirección se ha mantenido en todo momento una comunicación y análisis de forma oportuna y permanente, lo cual ha permitido establecer estrategias bajo esta premisa:

Nuestro reto: el cambio y la redefinición de valor.

Nuestro recurso: la gente y la tecnología.



“Una crisis nos permite ver problemas que han estado ocultos mientras las cosas van bien, evidencia aquello que no queremos ver y nos da una oportunidad para sacar lo mejor de cada uno para cambiarlos. En tiempos de crisis es esencial reconocer que cosas controlamos y cuáles no, para poder enfocar la energía en aquellas que si podemos controlar y debemos modificar.

Teníamos que aceptar que el mundo iba a cambiar, entender cómo y por qué cambio, adaptarnos a una nueva realidad y asumir nuestra responsabilidad.

Sabemos por experiencia propia que toda crisis pasa y es en ese momento que surgen las oportunidades. En crisis como estas, las economías se reacomodan, muchas industrias se ven muy afectadas y muchas empresas tienden a desaparecer. Teníamos que ser cuidadosos y tomar las medidas necesarias para asegurar nuestra permanencia y estar bien para poder aprovechar entonces las oportunidades que se nos presentaran.

Esta pandemia nos ha dejado aprendizajes muy grandes. Nos ha dado la oportunidad de revalorar muchas cosas que dábamos por sentadas. Nos obligó a trabajar en equipo, a buscar soluciones entre todos, incluyendo a todas las partes interesadas.

Reafirmamos que Kepler es una empresa fuerte y que, con el compromiso, participación y entusiasmo de todos como agentes de cambio, podemos salir fortalecidos.”

**Mensaje de Vicepresidencia de KEPLER
Abigail Arocha Barnetche**

Junio 16, 2021.

Como parte de las estrategias, se habilitó un Plan de continuidad del negocio ante la emergencia sanitaria por COVID-19, el cual considera el establecimiento de Protocolos sanitarios en cada uno de nuestros proyectos y medidas preventivas destinadas a contener la propagación del virus entre nuestros colaboradores y demás partes interesadas con las que se interactúa por la propia naturaleza de nuestras actividades.

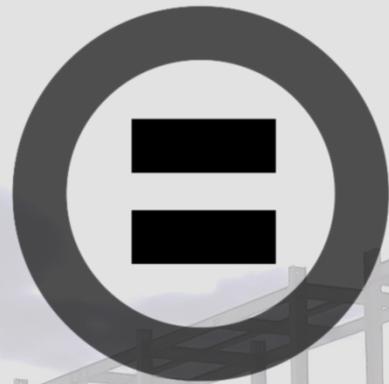
Dicho Plan de continuidad del negocio nos ha permitido, en la medida de lo posible, mitigar los riesgos de interrupción de nuestros procesos y servicios, de tal manera que los compromisos adquiridos con nuestro personal, clientes, proveedores y demás partes interesadas, no se vean afectados.

Para poder establecer y dar rumbo a las estrategias cuidando el impacto hacia y desde nuestras partes interesadas, se ha considerado lo siguiente:



De estas partes interesadas, consideramos clave al personal, clientes, proveedores y comunidades, por lo que, en los siguientes apartados se presenta la forma en que se toman en cuenta en relación con cada una de las materias que soportan al Pacto Mundial, así como nuestras políticas, compromisos públicos, objetivos, acciones de implementación para su logro, 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></p> <p><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"> • Código General de Ética. • Código de Conducta. • Reglamento Interior de Trabajo. • Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas. • Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. • Política de Prevención de Riesgos Psicosociales. |

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Durante este ciclo se mantuvieron las acciones de sensibilización y respeto a los derechos humanos entorno al derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres.

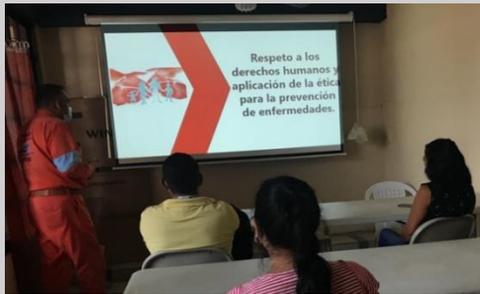
Para mantener una sensibilización permanente, además de apoyar al derecho de acceso a la información, desde el mes de junio de 2020, se estableció el Foro de Comunicación Interna KEPLER, el cual se realiza semanalmente de forma remota y donde se conecta la Alta Dirección y todo el personal indirecto¹ de la empresa, quien a su vez difunde la información que sea relevante al personal directo en cada sitio, por medio de las reuniones de inicio de jornada, charlas y/o carteles.

Este Foro se inició con el propósito principal de comunicar de forma institucional, clara y oportuna, las disposiciones relevantes de las autoridades sanitarias, así como las estrategias internas a seguir, protocolos sanitarios y condiciones particulares de cada sitio, con respecto al impacto de la pandemia y la interacción con las demás partes interesadas, así como para conocer las inquietudes del personal en general para su atención.

Hasta la fecha, el Foro ha evolucionado de tal manera que no solamente se tratan temas relativos a la contingencia sanitaria, lo cual le ha consolidado como uno de los principales medios de comunicación interna, donde se puede

¹ En KEPLER se denomina personal indirecto a los empleados de confianza que laboran en el corporativo y en sitio, y personal directo al personal operativo, el cual típicamente labora en sitio.

tener una interacción directa entre todos los niveles y sitios de operación de KEPLER, considerando los comentarios del personal. Se han abordado temas tales como:



Aunado a lo anterior, en este ciclo hemos dado continuidad a la difusión de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, así como sus temas asociados, y se encuentran en desarrollo su Manual de aplicación además de la Política y Manual de aplicación de Antidiscriminación, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Trabajo Forzado.



Se prevé que esta serie de documentos nos apoyen en el mejor entendimiento de estos conceptos y su adecuada aplicación por parte de los trabajadores actuales y futuros de KEPLER.

En KEPLER estamos conscientes de que la pandemia ha tenido un impacto psicosocial en toda la población, por lo que, dentro de los Protocolos se ha difundido el Directorio de Teleasistencia Psicológica en apoyo al COVID-19, además de que se ha promovido la participación por medio de diálogos abiertos en el Foro de Comunicación Interna, de tal manera que el personal exprese sus preocupaciones y experiencias, de tal manera que se pueda tener una retroalimentación entre el equipo KEPLER y se manifieste el apoyo en todos los niveles.

Otra práctica que se ha mantenido es la evaluación del desempeño, como elemento de base para reconocer e incentivar al personal en su desarrollo profesional, lo cual fue reconocido en sesión remota en el último Foro de Comunicación interna del año 2020.

| PS-HSE-CVD_XXX-01 Pág. : 22/25 Fecha de Rev. : XXXX/XXXX Rev. : 0 | |
|--|--|
| Anexo 1. Directorio de teleasistencia psicológica en apoyo al COVID-19 | |
| Entidad de asistencia psicológica ¹ | Contacto |
| Salud Mental y Adicciones - Línea de Vida 24 HORAS Gobierno de México | Lunes a domingo, 24 horas los 365 días del año ☎ 800 911 2000 https://coronavirus.gob.mx/salud-mental/ LaLineaDeLaVida.mx LineaDeLaVida |
| Unidad de Inteligencia Epidemiológica Sanitaria | Lunes a domingo, 24 horas los 365 días del año ☎ 800 0044 800 marcación 4 |
| LOCATEL – Línea de Apoyo Emocional Atención telefónica, legal, psicológica y médica | Lunes a domingo, 24 horas los 365 días del año ☎ 55 5058 1111 |
| Centro de Información y Orientación Telefónica EDUCATEL de la Secretaría de Educación Pública (SEP) | Lunes a viernes, 8:00 a 20:00 horas ☎ 55 3601 7599 y 800 288 66 88 |
| Centro Nacional de Apoyo para Contingencias Epidemiológicas y Desastres, A.C. (CENACED) | Sin horario establecido. ☎ 55 8872 6100 |
| Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, A.C. | Lunes a viernes, 8:00 a 20:00 horas Zona noreste del país ☎ 51 3107 7582 |
| Psicólogos Sin Fronteras | Lunes a viernes de 8:00 a 18:00 horas ☎ 55 4738 8448 |
| Atención Psicológica Línea UNAM | Lunes a viernes de 8:00 a 18:00 horas ☎ 55 5025 0855 |
| El Tec y su comunidad ante el COVID 19 / ¿Necesitas Ayuda? Tecnológico de Monterrey - Líneas de Salud y Bienestar | Lunes a domingo, 24 horas los 365 días del año ☎ 800 813 9500 https://tec.orienta-me.com https://tec.mx/es/coronavirus-covid-19/necesito-ayuda |
| Centro Integral de Salud Mental «San Jerónimo» | Lunes a viernes, 8:00 a 16:00 horas ☎ 55 5377 2700 |
| Hospital Psiquiátrico «Fray Bernardino Álvarez» | Lunes a domingo, 24 horas ☎ 55 5487 4271 |
| Centros de Integración Juvenil | Lunes a domingo, 8:30 a 22:00 horas ☎ 55 4555 1212 55 1856 2724 y 5224 55 3069 0030 ☎ 55 5212 1212 |
| Llama a SAPTEL – Somos Todos | ☎ 55 5259 8121 |
| Asociación Mexicana de Psiquiatría Infantil, A.C. | ☎ 55 1373 7954 |
| Apoyo especial ante duelo o por pacientes y familiares en cuarentena o recuperación | |
| Iniciativa Estoy Contigo | ☎ 55 7089 3974 estoycontigo0019@gmail.com |
| Red de Sostén Emocional para Familiares en Duelo | Lunes a domingo, 24 horas ☎ 55 4165 7000 |



Durante la reunión semestral de Revisión Directiva, se presentan los informes respecto a los resultados obtenidos, lo cual permite el involucramiento de los líderes de cada área y la toma de decisiones mejor sustentada por la Alta Dirección.



MEDICIÓN DE RESULTADOS

De junio de 2020 a julio de 2021 se han logrado los siguientes resultados.

- a) Durante el primer trimestre de 2020 se aplicó el cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales, cuyos resultados fueron:

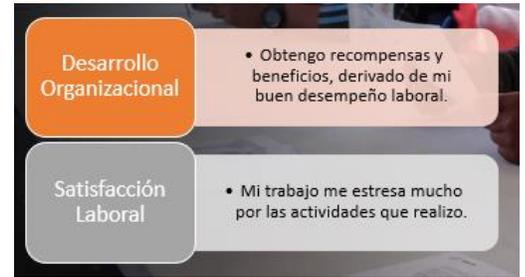
De un total de 624 colaboradores, el 1.9% requieren atención médica, por lo que se proporcionó la atención y orientación a este personal, además de identificar la necesidad de atender a los siguientes temas:

| Temas del entorno organizacional para trabajar | |
|--|---|
| Sitio | Corporativo |
| Trabajos peligrosos | Cargas cuantitativas |
| Carga mental | Carga mental |
| Cargas de alta responsabilidad | Cargas de alta responsabilidad |
| Jornadas de trabajo extensas | Limitada o nula posibilidad de desarrollo |
| Falta de control y autonomía sobre el trabajo | Limitada o inexistente capacitación |
| Escaso o nulo reconocimiento y compensación | Escaza claridad de funciones |
| Inestabilidad laboral | Violencia laboral |

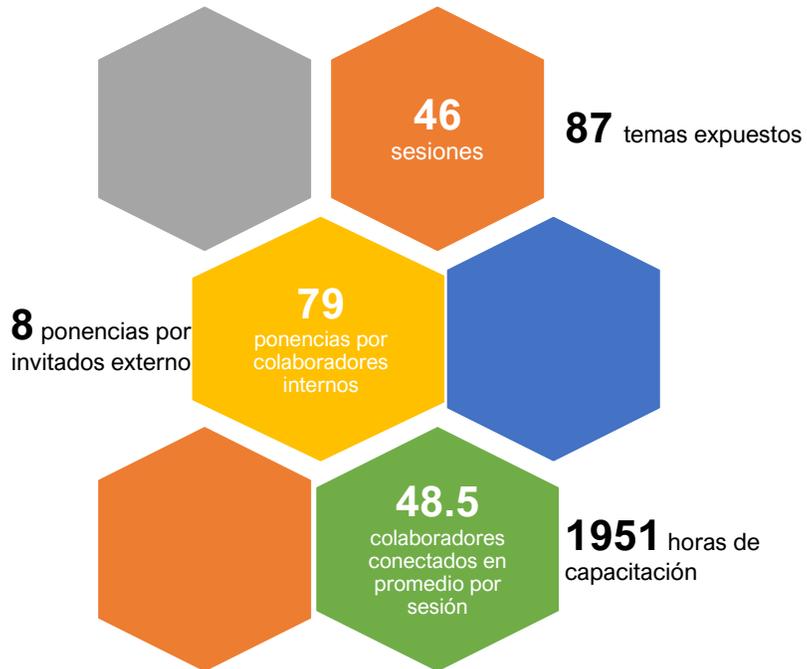
- b) De forma complementaria en el mes de abril de 2021 se evaluó el clima laboral, cuyos resultados fueron comparados con la evaluación aplicada en 2019:

| INDICE DE SATISFACCION GENERAL | | | | | | |
|--------------------------------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| DIMENSION | AÑO 2021 | | | AÑO 2019 | | |
| | INDIRECTO | DIRECTO | GENERAL | INDIRECTO | DIRECTO | GENERAL |
| Objetivos y Responsabilidades | 93.37% | 96.02% | 95.50% | 90.67% | 93.05% | 92.45% |
| Comunicación | 80.45% | 74.67% | 75.80% | 71.85% | 76.07% | 75.00% |
| Necesidades y Motivación | 78.18% | 74.67% | 75.36% | 64.71% | 67.09% | 66.49% |
| Integración y Colaboración | 82.01% | 83.15% | 82.92% | 76.33% | 78.58% | 78.01% |
| Liderazgo | 88.00% | 84.25% | 84.99% | 79.89% | 77.64% | 78.21% |
| Condiciones de Trabajo | 85.55% | 80.27% | 81.25% | 77.59% | 70.00% | 71.64% |
| Desarrollo Organizacional | 67.61% | 69.52% | 69.15% | 61.09% | 61.62% | 61.49% |
| Satisfacción Laboral | 78.13% | 79.31% | 79.07% | 84.37% | 83.70% | 83.87% |
| Responsabilidad Social | 91.74% | 85.93% | 87.07% | 85.64% | 81.15% | 82.29% |
| General | 83.61% | 81.23% | 81.69% | 77.47% | 76.05% | 76.39% |

Se observa que las acciones implementadas han impactado positivamente en la satisfacción laboral, no obstante, se resaltan específicamente como rubros aún por trabajar con mayor énfasis, los siguientes:



- c) Por medio del Foro de Comunicación Interna se obtuvo el mayor involucramiento del personal, sensibilización acerca de los puntos detectados para la mejora del entorno organizacional y fortalecimiento de la comunicación interna:

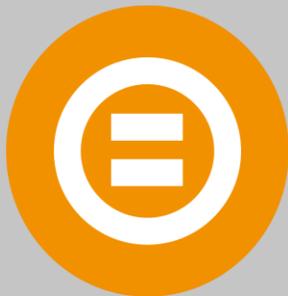


d) Como resultado de la evaluación del desempeño 2020, se obtuvo lo siguiente:

| DEPARTAMENTOS | Resultado General 2017 | Resultado General 2018 | Resultado General 2019 | Resultado General 2020 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Mejora Continua | 4.46 | 4.60 | 4.68 | 4.53 |
| Tecnología de la Información y Comunicaciones | 4.56 | 4.73 | 4.62 | 4.60 |
| Construcción | 4.08 | 4.40 | 4.51 | 4.08 |
| Presidencia | 4.46 | 4.29 | 4.47 | 4.45 |
| Aseguramiento de Calidad | 4.53 | 4.55 | 4.47 | 4.11 |
| Contabilidad | 3.91 | 4.05 | 4.47 | 4.31 |
| Administración | 4.46 | 4.28 | 4.43 | 4.11 |
| Recursos Humanos | 4.18 | 4.11 | 4.42 | 4.25 |
| Tesorería | 3.89 | 4.51 | 4.35 | 4.06 |
| Control de Proyectos | 4.11 | 4.02 | 4.34 | 3.88 |
| Cuentas por pagar | 3.89 | 4.37 | 4.20 | 4.25 |
| Seguridad e Higiene | 4.18 | 4.37 | 4.19 | 4.09 |
| Almacén | 4.11 | 4.20 | 4.19 | 4.15 |
| Comercial | 4.45 | 4.29 | 4.19 | 3.64 |
| Recursos Materiales | 3.99 | 4.59 | 4.17 | 3.69 |
| Servicios Generales Internos | 3.37 | 3.95 | 4.15 | 3.94 |
| Adquisiciones | 4.19 | 4.38 | 4.15 | 4.18 |
| Costos y Ofertas | 3.86 | 3.92 | 4.09 | 3.67 |
| Gerencias Corporativas de Apoyo | 4.20 | 4.29 | 3.87 | 4.25 |
| | 4.15 | 4.32 | 4.34 | 4.13 |

| |
|--|
| 4 |
| Sobresale |
| Dá un poco más de lo esperado, sus resultados destacan sobre lo solicitado |
| 4.15 |
| 4.32 |
| 4.34 |
| 4.13 |

Se observó un impacto natural en el desempeño del personal por el contexto de pandemia, no obstante, la calificación se mantuvo en un nivel 4 sobresaliente, lo cual fue reconocido al personal en general.



DERECHOS HUMANOS

COMPROMISOS



Concluir el desarrollo de la Política Antidiscriminación, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Trabajo Forzado, así como los manuales de aplicación de las políticas



Mantener el Foro de Comunicación Interna diversificando constantemente sus temas



Mantener el apego a nuestras Políticas y Códigos de ética y conducta, e incidir para que nuestros proveedores se sumen a estas buenas prácticas



Mantener la prohibición del trabajo infantil y trabajo forzado



En cuanto sea superada la pandemia, dar continuidad al programa e-Health Challenge para el combate del sedentarismo





ESTÁNDARES LABORALES





B. ESTÁNDARES LABORALES

| | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO | LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA |
|---|---|---|
|  <p>ESTÁNDARES LABORALES</p> | <p>3. Garantizar una Vida Sana y Promover el Bienestar para Todos en Todas las Edades. 3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Política de calidad, seguridad y medio ambiente • Código General de Ética. • Código de Conducta. • Política de Cero Tolerancia al Alcohol y Drogas • Contrato Laboral • Reglamento Interior de Trabajo. • Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas. • Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. • Política de Prevención de Riesgos Psicosociales. |
| | <p>4. Garantizar una Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad y Promover Oportunidades de Aprendizaje durante toda la Vida para Todos. 4.4 Para 2030, aumentar en [x] % el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.</p> | |
| | <p>5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas. 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo. 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.</p> | |
| | <p>8. Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para Todos. 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, erradicar el trabajo forzoso y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p> | |



MEDIDAS IMPLEMENTADAS

La columna de Derechos Laborales en este ciclo tomó una mayor relevancia, dado el contexto de pandemia, por lo que, además del liderazgo y coordinación entre las áreas de Recursos Humanos, Mejora Continua y la Supervisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada sitio, se habilitó el puesto de **Coordinador COVID-19** en cada proyecto y, para el caso del Corporativo, se estableció el **Comité para Atención del COVID-19**.

La habilitación de los Protocolos sanitarios en todos nuestros centros de trabajo, nuestros mecanismos de comunicación reforzados con el Foro de Comunicación Interna pero, sobre todo, la continuidad en la aplicación de nuestro Sistema de Gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos ha permitido el mantenimiento de nuestra certificación con base en la norma NMX-SAST-001-IMNC-2008, cuya actualización se tiene programada para finales de julio de 2021, ahora con base en la nueva norma ISO 45001:2018.



Como ya se mencionó en la sección de Derechos Humanos, se ha dado continuidad a la sensibilización del personal acerca de la prevención de riesgos psicosociales, así como también se ha aplicado la evaluación del clima laboral y evaluación del desempeño, con lo que igualmente se impacta positivamente a los Derechos Laborales.



KEPLER mantiene compromisos certificados en materia de seguridad y salud ocupacional, y aunado a ello, se incrementaron los Protocolos sanitarios, los cuales son difundidos con oportunidad y se aplican de forma consistente en cada uno de los proyectos.

KEPLER cuenta con protocolos COVID-19 para asegurar las medidas sanitarias de prevención y mitigación de posibles infecciones aplicables en las instalaciones bajo la responsabilidad de Kepler, dentro y fuera de cada proyecto.

En KEPLER entendemos que la emergencia sanitaria por COVID-19 no es en realidad un riesgo latente, sino un riesgo materializado por lo que hemos incluido medidas de mitigación en todas nuestras operaciones.

El Protocolo Sanitario general de KEPLER para COVID-19 establece las medidas necesarias de contención, prevención, control y monitoreo del COVID-19 para preservar la salud del personal y la continuidad de nuestras operaciones, entre ellas, las siguientes:

- Asignación de un Paramédico con el rol de Coordinador COVID-19, con calificación específica y responsabilidades de capacitación, coordinación, vigilancia permanente de medidas sanitarias y aplicación de pruebas rápidas al personal recién admitido, al personal de reingreso luego de viajes de descanso y en sospecha de contagio.
- Uso de mascarillas faciales en todo momento por todo el personal, mano de obra indirecta y directa.
- Limpieza y desinfección de espacios, equipos y herramientas de acuerdo al rol de limpieza.
- Tomar la temperatura corporal diariamente previo a su ingreso a laborar y ante cualquier sospecha de síntomas.
- Todo el tiempo guardar una sana distancia mínima de 1,5 metros o pantallas protectoras o uso de careta + máscara N95.

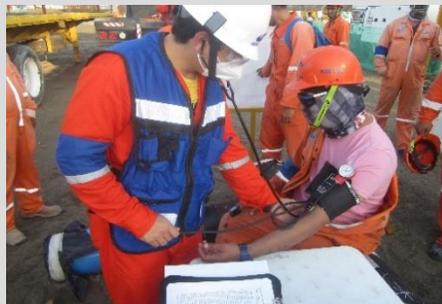


- Capacidad reducida en oficinas. Se han desactivado algunos espacios de trabajo entre el personal para respetar la distancia saludable y evitar la concentración del personal en espacios reducidos.
- Capacidad reducida en comedor. Los espacios del comedor se han diseñado de manera que se mantenga una distancia saludable, con la provisión de pantallas entre los trabajadores, la debida distancia y protección del área de suministro de alimentos y el área de lavado de manos antes del acceso. Adicionalmente, dependiendo del número de trabajadores y la capacidad del comedor, se establecen horarios escalonados para la toma de alimentos y hay personal con responsabilidad específica para inspeccionar el comedor y el servicio de provisión de alimentos.
- Reducción del 50% en la capacidad de los autobuses. Los lugares están visiblemente deshabilitados para cuidar la distancia saludable entre los trabajadores. Los autobuses están debidamente desinfectados para su uso y se proporciona gel desinfectante al personal antes de abordar.
- Estación de lavado o desinfección de manos para desinfección frecuente de manos cerca de todas las áreas de Kepler.
- Aplicación de prueba rápida en el período de contratación de personal y cuando el personal ha realizado un viaje o se determina que ha estado expuesto a un caso sospechoso o confirmado.
- Pruebas de PCR en laboratorios aprobados para confirmar / descartar los casos que dieron positivo con la prueba rápida de COVID-19.



Por supuesto son prioritarias las medidas para evitar contagios por COVID-19, no obstante, se continúan aplicando las prácticas habituales para el cuidado de la seguridad y la salud del personal, ante las actividades de la obra, prácticas tales como:

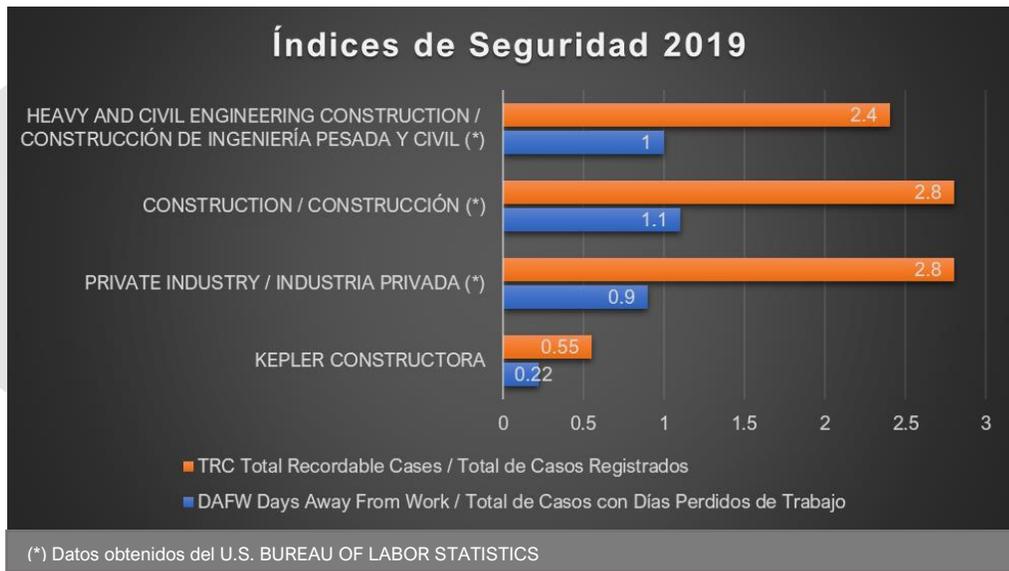
- Planes de Seguridad y Salud específico para cada obra
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles
- Reuniones de inicio de jornada con charlas de seguridad y salud
- Análisis de Riesgos previo las actividades a realizar
- Toma de signos vitales previo a las actividades que así lo requieran, así como pruebas de alcoholemia en apego a nuestra Política de Cero Tolerancia al Alcohol y Drogas
- Permisos de trabajo
- Protocolos de preparación y respuesta ante emergencias, según las características de cada sitio
- Capacitación general de seguridad y salud, y específica al personal según sea aplicable a su actividad, por ejemplo, trabajo en caliente, trabajo en altura, herramientas eléctricas, espacios confinados, operación segura de maquinaria, verificando que el personal cuente con sus constancias de habilidades DC-3.
- Inspecciones, recorridos y auditorías.
- Según las condiciones de cada proyecto, se cuenta con incentivos que reconocen el buen desempeño del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.



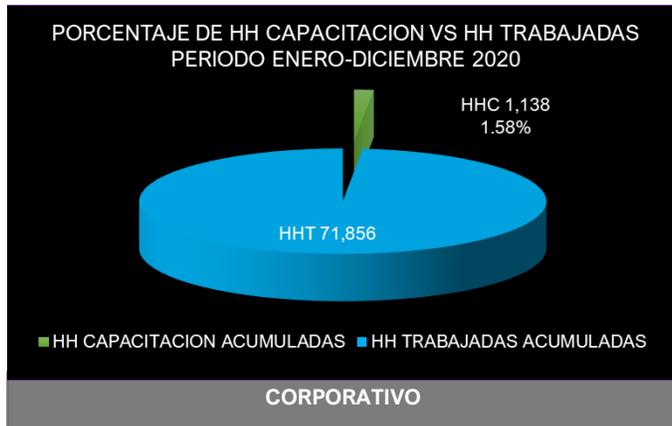


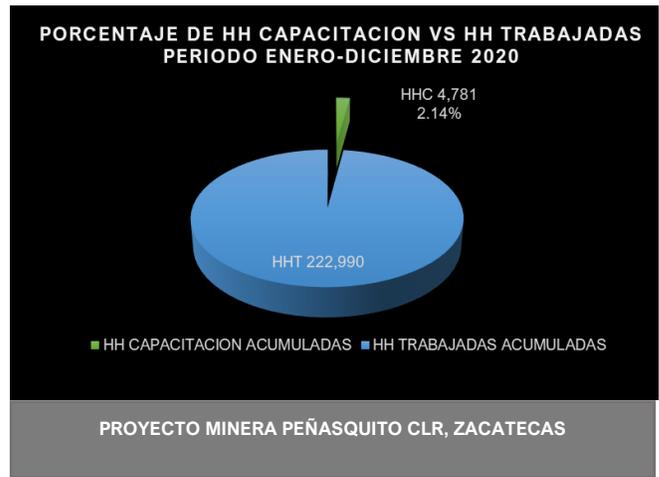
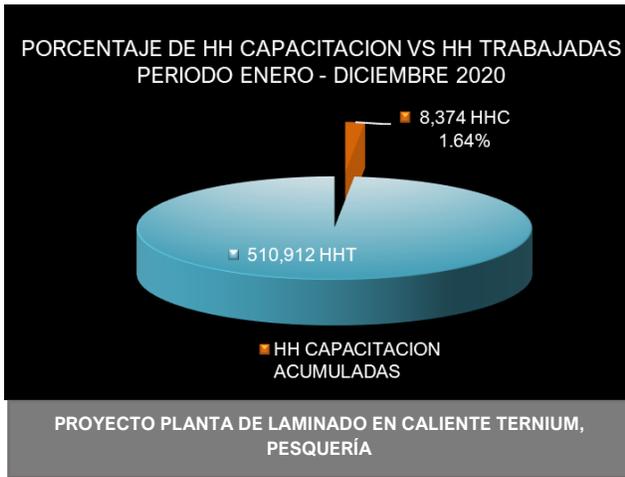
MEDICIÓN DE RESULTADOS

1) La aplicación de las medidas previamente descritas, nos ha permitido lograr los siguientes resultados en nuestros índices de seguridad, los cuales se comparan con los índices anuales publicados por el U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS), que son publicados hasta el segundo semestre del año subsecuente al año reportado, por ello, en la siguiente gráfica puede observarse la comparación que empleamos de los índices disponibles publicados, que para este periodo reportado son los del año 2019.



2) Parte de los derechos laborales es que los trabajadores reciban capacitación o adiestramiento en su trabajo, por lo que en KEPLER tenemos la meta de tener al menos el 1.5% de horas/persona destinadas a la capacitación del personal en relación con las horas/persona laboradas, por centro de trabajo, teniendo los siguientes resultados positivos al cierre de 2020:

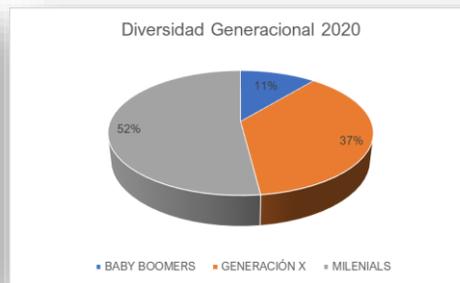




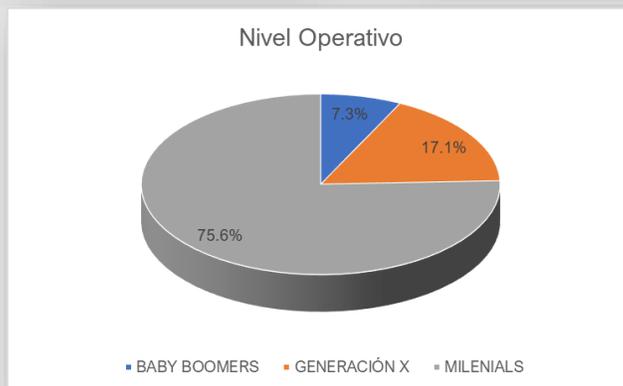
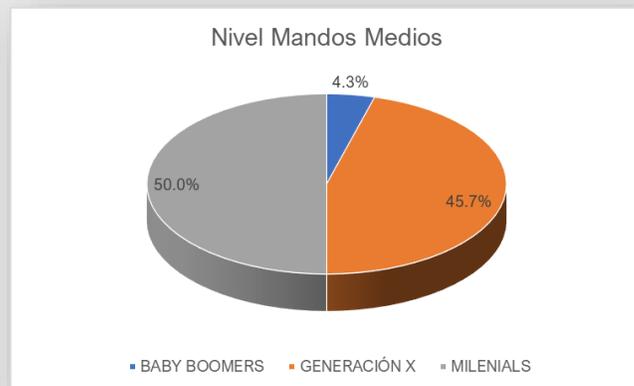
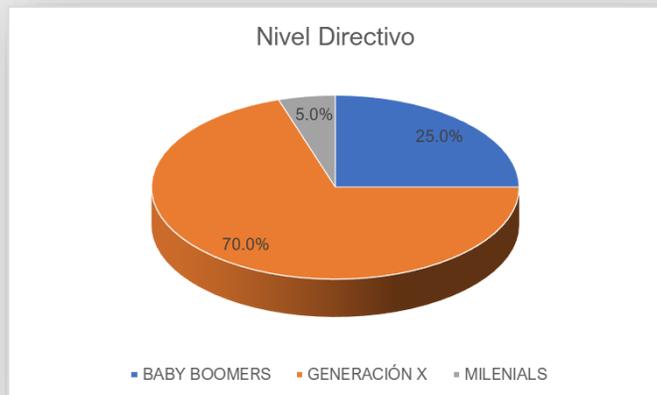
Porcentaje promedio de tiempo invertido en capacitación:
1.81%

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



No se observan cambios significativos en cuanto a las brechas generacionales y su distribución en los niveles jerárquicos, no obstante, es clara la necesidad de dar continuidad al plan de desarrollo del personal para la formación de quienes estarán tomando los cargos para recibir la estafeta de generaciones mayores.

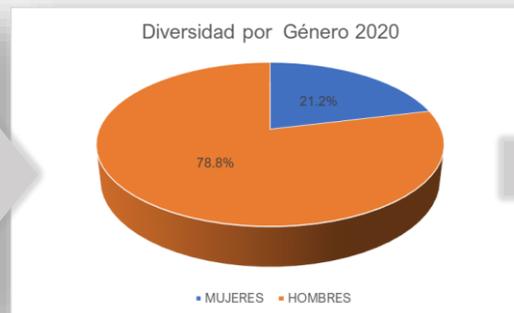
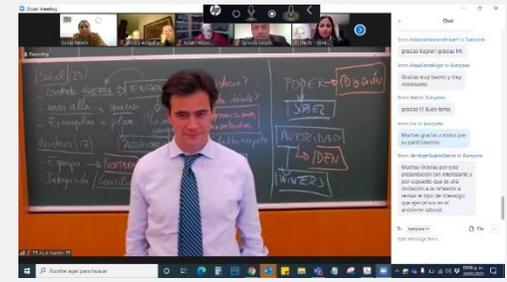
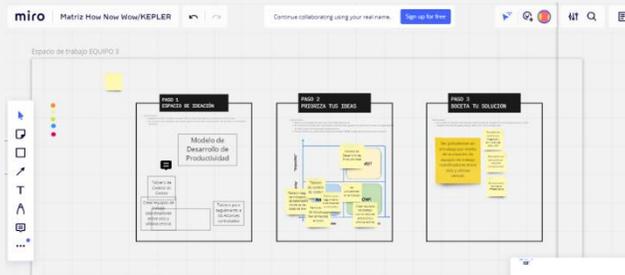
Ante esta situación, como parte de las estrategias 2020-2021, la Alta Dirección ha establecido una dirigida a la Excelencia Profesional, la cual contempla:

- Elevar el nivel del personal en cuanto a su capacidad para empoderarse y tomar decisiones.
- Captar cursos relativos a empresas ágiles para gerentes y residentes, así como el uso de tecnología relacionada.
- Fomentar en los Gerentes un papel de líderes como facilitadores / coordinadores.

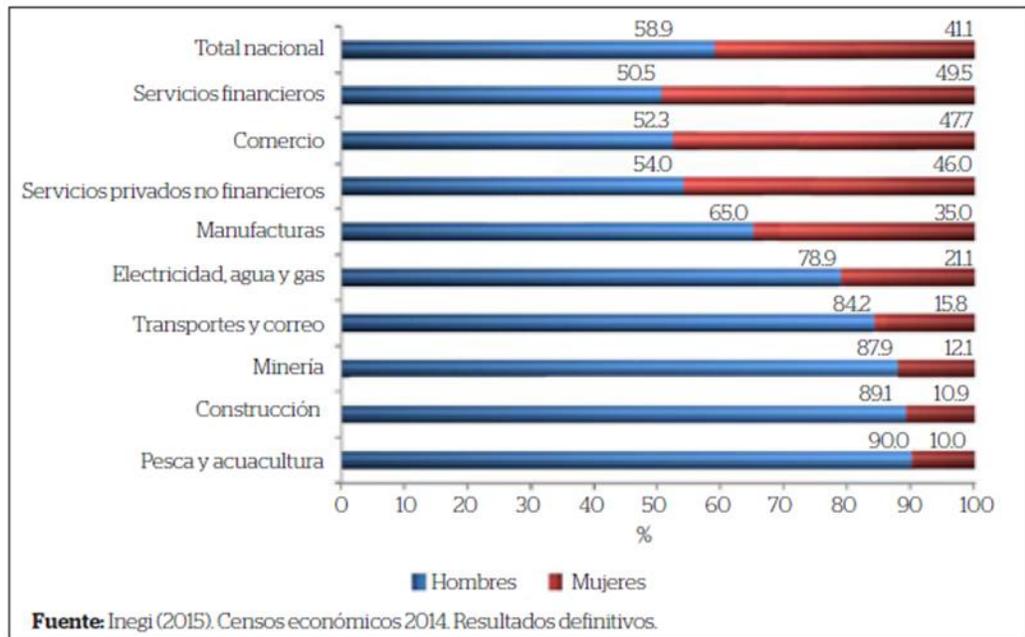
Las acciones emprendidas incluyen la capacitación en los siguientes temas:

- Liderazgo y gestión de equipos de alto rendimiento, impartida por la Vicepresidencia de KEPLER en septiembre, 2020.
- Gestión del tiempo, impartida por la Vicepresidencia de KEPLER en octubre, 2020.

- Liderazgo, impartida por el IPADE en enero de 2021.
- Trabajo en equipo, impartida por la Gerencia de Sitio del Proyecto Peñasquito 4º Filtro en febrero, 2021.
- Creatividad, impartida por la Fundación de la Industria de la Construcción, en mayo, 2021.



Se observa un **incremento de participación de las mujeres en 2.3%** que aunque no es muy alto, sí resulta significativo considerando que KEPLER pertenece al sector de la construcción, que es mayormente dominado por los hombres.



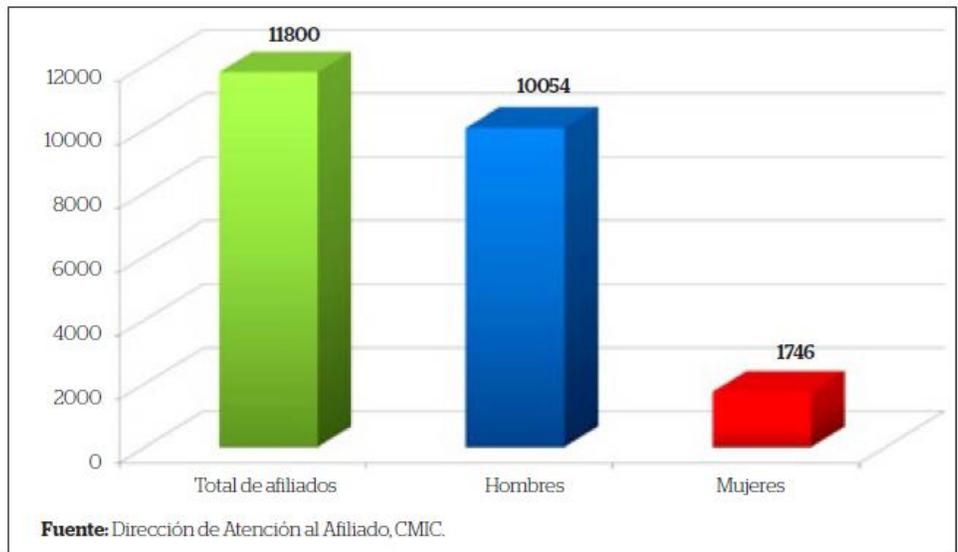
Sólo el **12.9 %** de la fuerza laboral es femenina.

En el sector privado y paraestatal, la principal **actividad económica** con más

| | |
|---|--|
| hombres que mujeres: minería y construcción, ambas con 87.1 % | mujeres que hombres: servicios educativos con 63.2 % |
|---|--|

INEGI. Censo Económico 2019

Sólo el **14.7%** de las empresas afiliadas a la CMIC son organizaciones formalmente constituidas o representadas por mujeres. **KEPLER es una de ellas.**



CMIC. Revista Mexicana de la Construcción del 02 de octubre de 2019.

Considerando los resultados demográficos de KEPLER, se ha decidido dar continuidad a las prácticas establecidas y, principalmente, al apego con las políticas que promueven la no discriminación y el respeto a los derechos humanos y laborales, individuales y colectivos, del personal.





**ESTÁNDARES
LABORALES**

Aunque los retos son muchos en esta materia, considerando los resultados obtenidos en el ciclo 2020 – 2021 en materia de Estándares Laborales, se han establecido los siguientes compromisos, por representar un mayor impacto para KEPLER y sus partes interesadas.



Concluir el desarrollo de la Política Antidiscriminación, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Trabajo Forzado, así como los manuales de aplicación de las políticas



Mantener el Foro de Comunicación Interna diversificando constantemente sus temas para el desarrollo humano y profesional de los colaboradores



Obtener la actualización de nuestra certificación del cumplimiento con la norma ISO 45001:2018



Mantener la prohibición del trabajo infantil y trabajo forzado, así como sumar al compromiso a nuestros proveedores



En cuanto sea superada la pandemia, dar continuidad al programa e-Health Challenge para el combate del sedentarismo



Dar continuidad a las medidas y controles sanitarios, y en general de seguridad y salud en el trabajo, para minimizar los riesgos y preservar la integridad física y mental de nuestros colaboradores



Valorar la inclusión de indicadores acerca del número de dependientes económicos de nuestros colaboradores y vivienda, lo cual puede incidir en las políticas públicas locales y/o de la región donde se encuentra el proyecto operado por KEPLER



Habilitar programas internos que fomenten la protección al salario de los trabajadores



¿Qué es?

Mejoravit

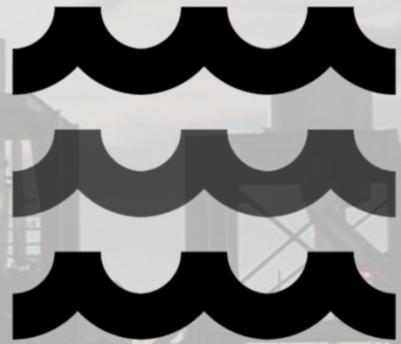
Es un crédito que te otorga Infonavit si estás interesado en mejorar o reparar tu vivienda.

Ya sea si quieres: **Precalícalo en: micuenta.infonavit.org.mx**

- Pintar
- Impermealizar
- Renovar muebles
- Y muchas otras cosas más.



MEDIO AMBIENTE





C. MEDIO AMBIENTE

| | OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO | LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA |
|---|---|---|
|  <p>MEDIO AMBIENTE</p> | <p>12. Garantizar Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles.</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"> • Política de calidad, seguridad y medio ambiente • Código General de Ética. • Código de Conducta. • Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas. • Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. |

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Las buenas prácticas en materia de preservación del Medio Ambiente se han mantenido y, con ello se ha apoyado al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 12. Esto se ha logrado gracias a la cultura organizacional y a la coordinación general de las actividades desde la Gerencia de Mejora Continua con el equipo en sitio de Supervisores Seguridad, Salud y Medio Ambiente.





Gracias al apego a las buenas prácticas para el cuidado del medio ambiente, a la fecha se ha conseguido mantener la certificación en materia ambiental con base en la norma **ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental**.

En la segunda quincena de julio de 2021, se recibirá la auditoría de renovación de esta certificación.

En un ciclo tan crítico en muchos aspectos como lo ha sido este último año, en KEPLER nos vimos en la necesidad de suspender algunas posibles inversiones para la mejora en tecnología más limpia, no obstante, nos fijamos el reto de mantener el cumplimiento y continuar aplicando nuestras prácticas con los recursos existentes, así es como continuamos aplicando acciones tales como:

- Capacitación y difusión por medio de charlas y medios impresos, acerca de las buenas prácticas para la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente.
- Evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales y normativos ambientales.
- Preparación y respuesta ante posibles emergencias ambientales.
- Clasificación y cuantificación de residuos, incluyendo por supuesto los biológico infecciosos derivados de la aplicación de





pruebas rápidas para detección de COVID-19.

- 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

Se ha logrado mantener el apego a los requisitos legales para el manejo y disposición de residuos en todos los centros de trabajo de KEPLER. 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.



La disposición de los **residuos electrónicos**, provenientes de la informática, se realiza desde el Corporativo, no obstante, este año sólo se tuvo la disposición de residuos por consumibles de impresión, los cuales fueron retirados por los propios proveedores y, en uno de los proyectos, fueron retirados directamente por el cliente.

En 2020 se tenía prevista la participación de KEPLER desde el Corporativo en el **Recicladrón de la Ciudad de México**, sumándonos a la iniciativa de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, no obstante, debido a la contingencia sanitaria, este programa fue suspendido.

Actualmente, debido a que en este periodo el personal de Corporativo realizó sus labores en esquema de home office, en las oficinas sólo se generaron y dispusieron residuos de tipo doméstico por parte de quienes las visitaron por cuestiones excepcionales, sin embargo, nos encontramos en etapa de identificación y planificación de nuevas estrategias para fomentar la mejora de nuestra cultura en materia de gestión de residuos y de gestión ambiental en general.



2) EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Durante el año 2020 se mantuvo la cuantificación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), la cual se estimó en un total de **470.18 toneladas de CO₂**, 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, por lo que nos dimos a la tarea de establecer y dar un seguimiento continuo a los mantenimientos de nuestra maquinaria y equipo que utiliza combustible, de tal manera que sus emisiones sean las mínimas necesarias al tener condiciones óptimas de operación.

Debido a la contingencia sanitaria, en este último año tuvo que suspenderse 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 lo que además podríamos, principalmente en el corporativo optar por traslados más amigables con el medio ambiente y, a su vez, ejercitarnos sanamente. Esta iniciativa se retomará en cuanto se tengan mejores condiciones sanitarias.

Por otro lado, debido a que el personal de corporativo se mantuvo laborando en modalidad de home office, de forma natural se disminuyeron las emisiones de GEI generadas por los habituales traslados al centro de trabajo en la Ciudad de México.





MEDIO AMBIENTE

Aunque en este periodo alcanzamos los resultados previstos en materia ambiental mediante las prácticas implementadas, algunas condiciones que favorecieron fueron extraordinarias, detonadas por la pandemia, por lo cual mantendremos vigente nuestra meta para el objetivo 12, con los siguientes compromisos para mejorar el desempeño ambiental en el siguiente ciclo:



Mantenimiento de las buenas prácticas para la disposición de los residuos en apego a la ley



Mantenimiento de la cuantificación de los Gases Efecto Invernadero para monitorear nuestro comportamiento



En cuanto la economía se estabilice, retomar la inversión en renovación de maquinaria y tecnologías más limpias



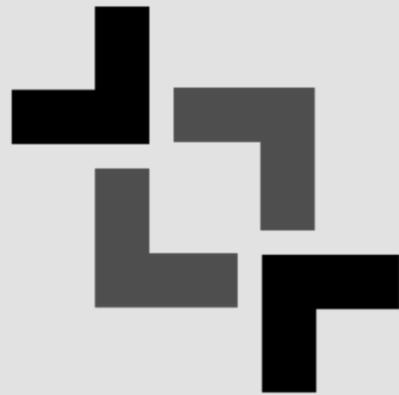
En cuanto las condiciones sanitarias lo permitan, rehabilitar el programa e-Health Challenge



Establecer una combinación entre el trabajo presencial y en home office, de tal manera que se disminuyan las emisiones de GEI por los traslados al corporativo



ANTICORRUPCIÓN





D. ANTICORRUPCIÓN

| | OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DONDE SE TIENE IMPACTO | LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR KEPLER CONSTRUCTORA |
|--|---|--|
|  <p>ANTICORRUPCIÓN</p> | <p>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.</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"> • Política Anticorrupción. • Código General de Ética. • Código de Conducta. • Código de Conducta de Proveedores y Subcontratistas. • Código de Ética de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. |

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

KEPLER se ha mantenido como una empresa confiable, debido a que 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.

Ante la detección de cualquier acto que ponga en riesgo la integridad e imagen de KEPLER, se revisa de inmediato la situación en el Comité Disciplinario y se acuerdan las medidas disciplinarias establecidas en nuestro Código de Conducta.

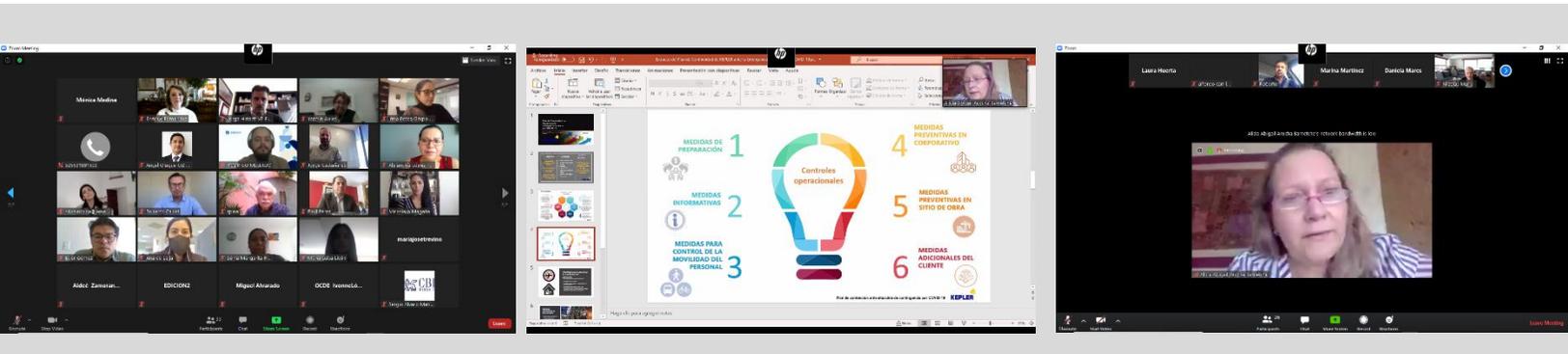
Dicho Código de Conducta, así como nuestra Política Anticorrupción y Código General de Ética, son difundidos desde la contratación del personal, y periódicamente se refuerzan estos temas para la concientización del personal en general. Particularmente, en el marco del Foro de Comunicación Interna, la "Presidencia y Vicepresidencia de KEPLER, tuvieron a su cargo las presentaciones de los temas de Valores y Ética, respectivamente.



Aunado a lo anterior, en KEPLER estamos convencidos de que las acciones para combatir a la corrupción no se dan solamente desde la empresa, sino también interactuando con nuestros similares para promover las prácticas comerciales justas y transparentes, es por ello que hemos mantenido nuestra participación en el Comité Nacional de Responsabilidad Social de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

- 1) Como resultado de la participación en el Comité Nacional de Responsabilidad Social de la CMIC, se le invitó a nuestra Vicepresidenta a compartir las prácticas implementadas por KEPLER ante la contingencia sanitaria.

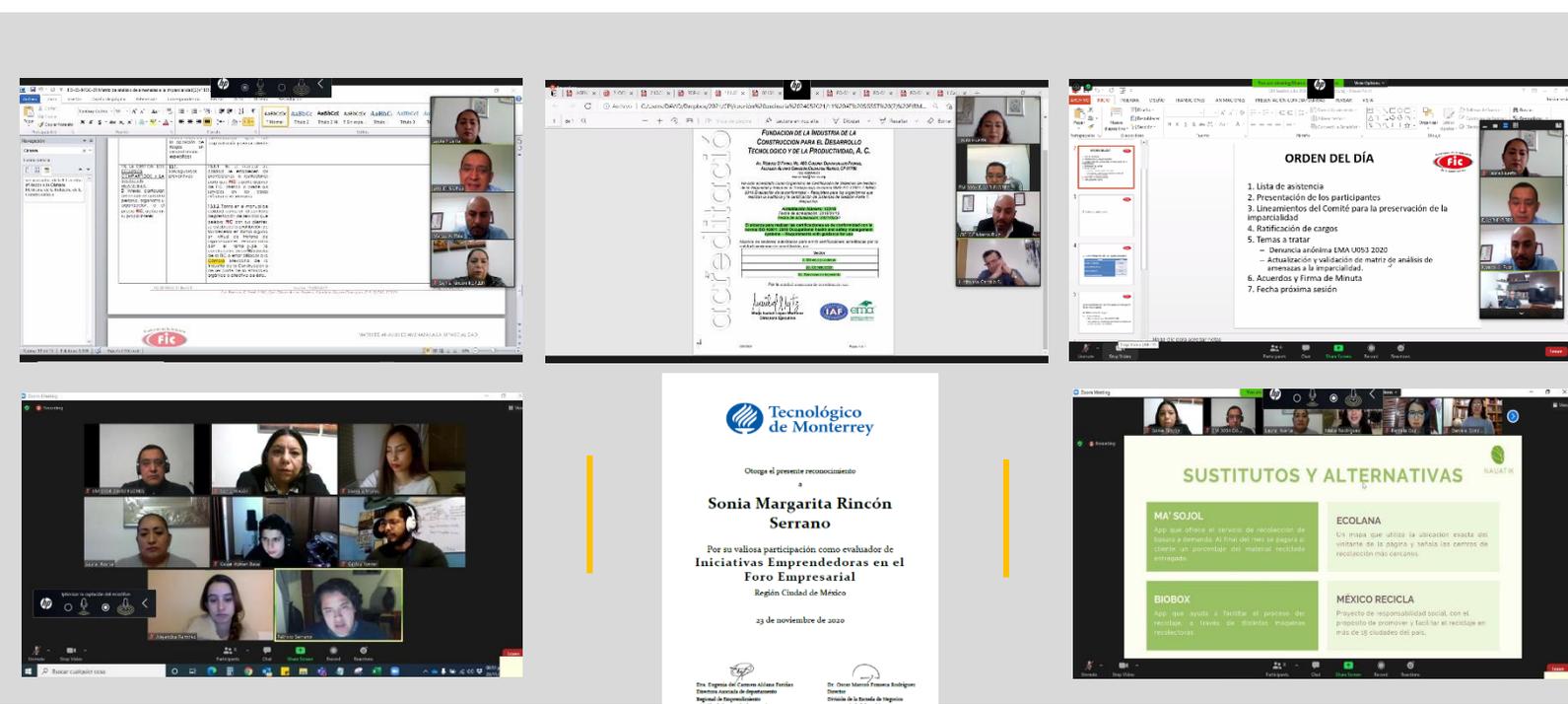


- 2) A raíz de estas interacciones en el Comité Nacional de Responsabilidad Social de la CMIC, se estableció la vinculación con CEMEX, quien como parte de su modelo de resiliencia ha considerado a KEPLER para que comparta las prácticas resilientes que le han permitido su permanencia en el mercado, ante el crítico contexto de este último año. La publicación se encuentra en desarrollo y se estima que, en el mes de agosto de 2021, sea publicado como parte del boletín mensual de CEMEX.





- 3) Aunado a lo anterior, como parte de los temas importantes para sensibilización en materia de Anticorrupción y Antisoborno, en nuestro Foro de Comunicación Interna se contó con la participación de personal del Observatorio de la Industria de la Construcción de la CMIC, para exponer en el mes de junio de 2021, el tema de “El Observatorio de la Industria de la Construcción y el Combate a la Corrupción”, lo cual fue muy bien recibido por el personal asistente y permitió conocer más a fondo las funciones y responsabilidades de dicho observatorio, como aliado en la promoción de las prácticas justas y transparentes.
- 4) 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.



- 5) Como parte de las colaboraciones que se tienen con las partes interesadas, en noviembre de 2020 el personal de Mejora Continua participó con el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México, como evaluador de Iniciativas Emprendedoras en el Foro Empresarial, lo cual permite aportar nuestra experiencia y compartir nuestros valores con las futuras generaciones.
- 6) Debido a las limitaciones de recursos en el contexto de pandemia y situación particular del sector, no se logró materializar la postulación de KEPLER para obtener el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable, no



obstante, aunque este proyecto se mantendrá en *standby*. en tanto se estabilizan las condiciones, se cuente con recursos para ello y se reconsidere por la Dirección como una prioridades para su atención, KEPLER mantiene sus compromisos y adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Todas estas acciones, nos han permitido mejorar continua y gradualmente nuestras propias prácticas, con lo que damos un mayor sentido y congruencia a nuestra Política Anticorrupción.

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



ANTICORRUPCIÓN



Incorporar gradualmente y conforme los recursos lo permitan, los mecanismos anticorrupción en nuestro Sistema Integral de Gestión.



Mantener la participación en el Comité Nacional de Responsabilidad Social de la CMIC



Mientras seamos considerados, mantener la participación en el Comité de Imparcialidad del Organismo de Certificación del la FIC



Mantener nuestra Comunicación Sobre el Progreso en tiempo y forma para mantenernos como Empresa Comunicante de la Red de empresas Adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas



| | |
|--|---|
| | <p>INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO KEPLER CONSTRUCTORA 2020-2021</p> |
|--|---|

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

 **Teléfono +52 (55) 8503 6900**

 **mejoracontinua@keplerconstructora.mx**