

INFORME PACTO MUNDIAL



Red México

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE



ELABORADO POR
CONSTRUCCIONES NIRVANA,
S.A. DE C.V.

BASADO EN LA

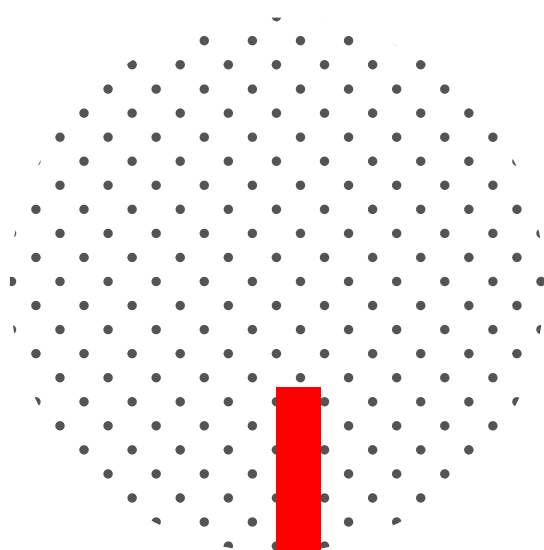
*Iniciativa de Reporte Global o
Global Reporting Initiative*




CONTACTO
contacto@nvconstructora.com

CORPORATIVO
+52 (614) 417 8162

DIRECCIÓN
C. José Martí, No. 4705,
Col. Granjas, C.P. 31100
Chihuahua, Chih.

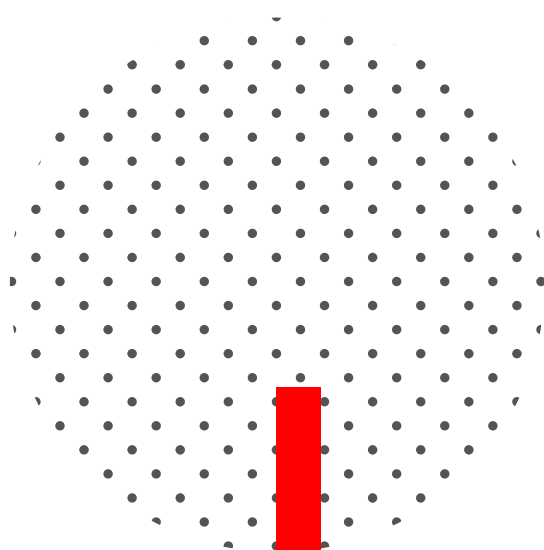




En Grupo Nirvana buscamos ir mas allá de las necesidades de nuestra comunidad y la constante evolución de la misma, es por ello que día con día trabajamos convencidos de que el equilibrio sustentable de nuestro grupo y es por ello que nos enfocamos constantemente en la calidad de vida de nuestros grupos de interés.

Es por ello que somos más que soluciones de edificación hospitalaria, ejecutiva, estudiantil, infraestructura y vías de comunicación y transporte.

**SOMOS UN GRUPO LLENO DE HISTORIA
EN CADA UNA DE NUESTRAS
EDIFICACIONES Y CAMINOS.**



ÍNDICE

PORTADA.....	1
CONTRA PORTADA.....	2
BIENVENIDA.....	3
ÍNDICE.....	4
ÍNDICE.....	5
MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CARTA RENOVACIÓN AL PACTO MUNDIAL.....	8
INICIOS.....	9
ACCIONES.....	10
REPORTE 2022.....	11
ADHESIÓN Y PRINCIPIOS.....	12
COMPROMISOS ECONOMICOS.....	13
COMPROMISOS SOCIALES.....	14
COMPROMISOS AMBIENTALES.....	15
PERFIL DEL GRUPO: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	16
PERFIL DEL GRUPO: ¿QUIÉNES SOMOS?, NUESTRO GRUPO.....	17
PERFIL DEL GRUPO: PRESCENCIA	18
PERFIL DEL GRUPO: NUESTROS CLIENTES	19
PERFIL DEL GRUPO: NUESTROS PROVEEDORES.....	20
PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN: ORGANIZACIÓN.....	21
PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN: OPORTUNIDADES.....	22
INICIATIVAS.....	23
PRINCIPIO I - 1.1.....	24
PRINCIPIO I - 1.2.....	25
PRINCIPIO II - 2.1.....	26
PRINCIPIO II - 2.2.....	27
PRINCIPIO III - 3.1.....	28
PRINCIPIO III - 3.2.....	29
PRINCIPIO IV - 4.1.....	30
PRINCIPIO IV - 4.2.....	31
PRINCIPIO V - 5.1.....	32
PRINCIPIO V - 5.2.....	33
PRINCIPIO VI - 6.1.....	34
PRINCIPIO VI - 6.2.....	35
PRINCIPIO VI - 6.3.....	36
PRINCIPIO VI - 6.4.....	37
PRINCIPIO VI - 6.5.....	38
PRINCIPIO VII - 7.1.....	39
PRINCIPIO VII - 7.2.....	40
PRINCIPIO VIII - 8.1.....	41
PRINCIPIO VIII - 8.2.....	42
PRINCIPIO IX - 9.1.....	43
PRINCIPIO IX - 9.2.....	44
PRINCIPIO IX - 9.3.....	45
PRINCIPIO IX - 9.4.....	46

ÍNDICE

PRINCIPIO X - 10.1.....	47
PRINCIPIO X - 10.2.....	48
AFILIACIONES.....	49
ESTRATEGIA: COMPROMISO.....	50
ESTRATEGIA: RESULTADOS.....	51
INTEGRIDAD: ÉTICA.....	52
INTEGRIDAD: OBLIGACIONES.....	53
PRINCIPIO DE ACTUACIÓN.....	54
NUESTROS VALORES.....	55
COMPLIANCE.....	56
GOBERNANZA.....	57
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	58
GOBIERNO CORPORATIVO.....	59
GOBIERNO CORPORATIVO.....	60
REMUNERACIÓN.....	61
GRUPOS DE INTERÉS.....	62
GRUPOS DE INTERÉS: NUESTRA GENTE Y CLIENTES.....	63
GRUPOS DE INTERÉS: COMUNIDAD Y PROVEEDORES.....	64
GRUPOS DE INTERÉS: GOBIERNO	65
GRUPOS DE INTERÉS: RETROALIMENTACIÓN	66
COMPROMISOS: COMUNIDAD Y CLIENTES.....	67
COMPROMISOS: COLABORADORES.....	68
COMPROMISOS: PROVEEDORES Y ACCIONISTAS.....	69
DESEMPEÑO ECONÓMICO: PROVEEDORES Y ACCIONISTAS.....	70
MERCADO.....	71
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN.....	72
ANTICORRUPCIÓN.....	73
ENERGÍA Y RESIDUOS.....	74
PRESTACIONES.....	75
SALUD Y SEGURIDAD.....	76
SALUD Y SEGURIDAD.....	77
ACCIONES COVID-19.....	78
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	79
NO AL TRABAJO INFANTIL	80
TRABAJO FORZOSO.....	81
DERECHOS HUMANOS.....	82
COMUNIDADES LOCALES.....	83
PRIVACIDAD DEL CLIENTE.....	84
ESTÁNDARES LABORALES.....	85
ESTÁNDARES LABORALES.....	86
DISTINTIVOS: EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS D.H.....	87
DISTINTIVOS: EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE.....	88
EJES DE ACCIÓN.....	89
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	90
ANEXO.....	91
CONTACTO.....	92
FIRMAS.....	93

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO

Ing. Mario Gallegos Hinojosa



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 **GRUPO 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.

ING. MARIO GALLEGOS HINOJOSA
DIRECTOR EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

Estamos complacidos de presentar la Comunicación de Progreso de Grupo Nirvana.

Para Grupo Nirvana es un motivo de orgullo habernos adherido al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas desde el año 2015.

Al ser una de las primeras empresas de Chihuahua en sumarnos al Pacto Mundial, asumimos un inmenso compromiso que hemos cumplido con responsabilidad, seguimos avanzando en la protección de Derechos Humanos, cumplimos con los estándares laborales, cuidamos el ambiente y luchamos contra todas las formas de corrupción; hemos logrado que los 10 principios formen parte de la cultura organizacional en Grupo Nirvana y sera referentes para todos nuestros grupos de interés.

Esta es la primera ocasión que informamos de esta manera sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), promovidos por la Organización de las Naciones Unidas, como parte de la agenda 2030.

En el presente documento introduciremos la imagen de los (ODS) cuando consideramos que se garantiza el cumplimiento.



CARTA RENOVACIÓN

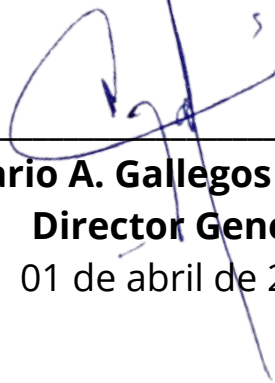
A nuestras partes interesadas:

A Partir del 2015 en Grupo Nirvana incorporamos el desarrollo sostenible en nuestros valores corporativos a fin de llevar mas allá cada uno nuestros proyectos y dejar una huella en nuestra comunidad y con nuestros grupos de interés, nos complace informar que apoyamos los principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, estándares laborales, cuidado del medio ambiente y la lucha contra todos los tipos de corrupción.

Mediante el presente informe queremos reiterar nuestro compromiso adquirido al hacer el Pacto Mundial y adoptar sus principios en nuestras políticas institucionales, poco a poco se fueron volviendo parte de la estrategia, cultura y acciones de nuestro grupo y al difundirlos a nuestros grupos de interés.

Es por ello que también nos comprometemos a compartir las mejores practicas con las partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Ing. Mario A. Gallegos De La Garza
Director General

01 de abril de 2022

Definición de contenidos

Desde los inicios de Nirvana Constructora, en el camino de la Responsabilidad Social Empresarial, se han buscado las diferentes guías de acción que sumen al cumplimiento de las expectativas y compromisos con nuestros grupos de interés, de una manera sostenible y asegurando el desarrollo de iniciativas en el ámbito económico, social y medioambiental, por lo que el contenido de este documento cubre la totalidad de operaciones de Grupo Nirvana, el cual se encuentra integrado por Construcciones Nirvana, S.A. De C.V., Pavimentos y Agregados del Desierto, S.A. De C.V., Gestión Administrativa Boreal, S.A. De C.V., Desarrollos Inmobiliarios Elhoim, S.A. De C.V. y Nirvana Capital Group INC.

Justo esta búsqueda, nos ha llevado a participar en diversos estudios con Asociaciones como FECHAC y a contratar servicios de consultoría especializada en el tema, así como, a generar mecanismos de comunicación, que nos permitan mantenernos actualizados ante estas expectativas.



GRI

102-44

102-45

102-46

Definición de contenidos

Derivado de estas acciones, hemos integrado en nuestro Tablero de gestión de Indicadores de Desempeño, y como parte de nuestra estrategia: Objetivos, Indicadores e Iniciativas que nos permitan establecer un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social hacia el Interior de la Empresa.

En los último año, hemos generado un benchmarking con otras empresas que también comunican el progreso de sus operaciones, lo que nos ayudo a identificar nuevos modelos de reporte del tema y a generar acciones que nos permitan mejorar nuestro sistema de trabajo.

Lo anterior, indudablemente abonó a identificar los indicadores GRI que nos aplican de acuerdo a la materialidad de nuestras operaciones, por lo que, actualmente nos encontramos en el desarrollo de acciones que nos permitan mejorar el presente reporte, siendo este 2022 el primer año en el que generamos un cambio en la forma en la cual comunicamos nuestro progreso.



GRI

102-44

102-45

102-46

2022



Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, cubre los resultados y acciones generadas y resultados obtenidos durante el año 2021, así como algunos comparativos con años anteriores para facilitar el análisis del progreso generado por la organización.

Este 2022 es el primer año en el que nuestro informe de comunicación al progreso está alineado a los indicadores de GRI, ya que, en versiones anteriores la información fue presentada de acuerdo con los principios del Pacto Mundial en materia de: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, incluyendo además aspectos del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable promovido por el Centro Mexicano para la Filantropía, CEMEFI y el Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos promovido por la Comisión Estatal de Derechos Humanos, CEDH.

Cualquier consulta sobre el presente informe podrá ser consultada directamente en buzon@nvconstructora.com y la persona a cargo de la coordinación de responsabilidad social dará seguimiento a sus dudas.

ADHESIÓN Y PRINCIPIOS



Red México

Convencidos de que la mejor forma de ser exitosos en la ejecución de nuestras estrategias, es a través de la adopción de modelos estandarizados, que hemos mantenido nuestro compromiso hacia la sostenibilidad, mediante la adhesión voluntaria al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desde el año 2015.

COMPROMISOS

ECONÓMICOS

Transparencia Rentabilidad Competitividad
Nuevos Proyectos Proveedores Locales
Anticorrupción Soluciones Productividad
Relaciones Justas Crecimiento Anual
Compromisos Claros Desarrollo Económico
Relaciones De Largo Plazo
Generar Empleos Compensaciones Justas
Competencia Justa Crecimiento Anual
Ética
Cumplimiento Fiscal Cumplimiento Legal
Cumplimiento Contable Salario Digno



COMPROMISOS

SOCIALES

Capacitación

Dialogo

Trabajo Seguro

Desarrollo Personal

No Discriminación

Reducción De Brecha Salarial

Empleos Dignos

Balance De Vida

Equidad De Genero

Derechos Humanos

Colaboración Con Instituciones

Practicas Profesionales

Desarrollo Profesional

Comportamiento Ético

Respeto De Intereses

Prestaciones Competitivas

Participación En
Consejos

Principio De
Legalidad



COMPROMISOS

AMBIENTALES

Negocios Impacto Positivo

Mitigación De Impacto

Selección De Proveedores

Infraestructura Verde

Análisis De Impacto

Programas De Cambio

Recursos Eficientes

concientización Stakeholders



MISIÓN

Ser un grupo de empresas socialmente responsables que brinden el mejor servicio de construcción, en la ejecución de proyectos propios, públicos y privados.

VISIÓN

Consolidar un grupo de empresas capaces de gestionar su propio negocio.

VALORES

HONESTIDAD: Disposición para realizar nuestras actividades con plena rectitud.

COMUNICACIÓN: Interacción del personal dentro y fuera de la empresa utilizando los medios humanos y tecnológicos a nuestra disposición para el cumplimiento de ambos objetivos humanos y de negocios.

TRABAJO EN EQUIPO: Unirse al esfuerzo de los demás, aportando lo mejor de nosotros mismos

INNOVACIÓN: Siempre utilizar tecnología que permita el desarrollo de nuestro grupo.

PERFIL DEL GRUPO

¿Quiénes somos?

Grupo Nirvana se constituye el 8 de diciembre de 1990, con el objeto de proveer servicios de construcción al mercado de la Ciudad de Chihuahua, cuyas múltiples necesidades de esta localidad en crecimiento, fueron rápidamente configurando las diversas especialidades de construcción que en consecuencia fuimos desarrollando, abarcando actualmente un amplio margen de servicios tanto para la iniciativa pública como privada.

Aunado al crecimiento regional, y como consecuencia de éste, Grupo Nirvana se proyecta hacia otras entidades del País, a la par de ir conformando a un grupo de empresas que en conjunto complementan nuestra visión empresarial.

Nuestro grupo:

GRI

102-1

102-2



PERFIL DEL GRUPO

PRESENCIA

Iniciamos operaciones en el año de 1990, en la Ciudad de Chihuahua, como una Sociedad Anónima de Capital Variable, atendiendo el mercado local y brindando servicio tanto para la iniciativa pública como privada.

Actualmente contamos con operaciones dentro de 3 estados de la República Mexicana y una filial en Estados Unidos.



GRI

102-3

102-4

102-5

PERFIL DEL GRUPO CLIENTES

NUESTROS CLIENTES

Nos encontramos prácticamente en todos los procesos de nuestros clientes.

Nuestro servicio va desde generar operaciones de compra venta, hasta el desarrollo de soluciones, con la integración de diversos productos a nuestro catalogo.

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES

GRI

102-6



SECRETARÍA
DE COMUNICACIONES
Y OBRAS PÚBLICAS



CHIHUAHUA
GOBIERNO DEL ESTADO
Juntos Sí podemos



index
Chihuahua



LexmarkTM



ISSSTE
INSTITUTO DE SEGURIDAD
Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO

PERFIL DEL GRUPO PROVEEDORES

PROVEEDORES TOTALES

+500

GRI

102-9

102-10

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos generado relaciones comerciales y estratégicas con nuestros socios comerciales, lo que nos ha colocado dentro de los primeros lugares como empresa.

Nuestros principales socios comerciales son:



Kalisch[®]
ACERO

ORGANIZACIÓN

GRI

102-11

como organización, generamos de manera periódica análisis externos e internos del contexto en el que nos encontramos, para identificar riesgos por área y por proceso. En este análisis se identifican los riesgos y las oportunidades que pudiesen impactar a la organización, así como aquellos puntos en los que podemos impactar con nuestras operaciones.

Las acciones para abordar riesgos pueden incluir: evitar riesgos, asumir riesgos para perseguir una oportunidad, eliminar la fuente de riesgo, cambiar la probabilidad o las consecuencias, generar acciones para mitigar el impacto del riesgo, compartir el riesgo o mantener los riesgos mediante decisiones informadas.



PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

OPORTUNIDADES

Las oportunidades pueden conducir a la adopción de nuevas prácticas, mejora de materiales y procesos, innovación en la construcción, apertura de nuevos mercados, acercamiento a nuevos clientes, establecimiento de asociaciones, utilización de nuevas tecnologías y otras posibilidades deseables y viables para abordar las necesidades de la organización o la de nuestros clientes.

Esto da como resultado que el grupo identifique, pero sobre todo cuente con un plan de acción preventivo o reactivo que nos ayude a afrontar los riesgos mediante nuestras fortalezas y debilidades, las oportunidades emergentes y las amenazas preocupantes que enfrenta nuestro grupo.



GRI

102-11

INICIATIVAS

Apoyo a Parques Públicos



Apoyo a Instituciones Educativas



Reciclaje de Basura Electrónica



Donación de Material Sobrante en Proyectos

GRI

102-12

PRINCIPIO I



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.

PRINCIPIO I

ACTIVIDADES NIRVANA

- Pertenecemos 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.	95% Derechos Humanos 90% Seguridad e Higiene
G4-SO1	a. Indiqué 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%

PRINCIPIO II



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 Código de Ética y Políticas de las cuales se determinan diversos compromisos con nuestros grupos de interés.

PRINCIPIO II

ACTIVIDADES NIRVANA

- Pertenecemos 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.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR2	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. 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.	68 Horas de actividades
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	90% Derechos Humanos 95% Seguridad e Higiene

PRINCIPIO III



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

PRINCIPIO III

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.
- 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
		Comisión mixta de seguridad e higiene.
	Número de grupos representativos de la empresa.	Empresa comprometida con los Derechos Humanos.
		Comisión de Empresa Socialmente Responsable.

PRINCIPIO IV



Principio 4. Las empresas deben defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligado

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, la Política y Manual de Recursos Humanos, son los mecanismos mediante los cuales se da el cumplimiento a dicho principio.

PRINCIPIO IV

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.

PRINCIPIO V



COMPROMISO NIRVANA

Grupo Nirvana queda estrictamente prohibida 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 se plasma de manera explícita la prohibición del trabajo infantil.

PRINCIPIO V

ACTIVIDADES NIRVANA

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

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.

PRINCIPIO VI



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 Derechos Humanos, Política y Manual de Recursos Humanos del grupo lo expresan de manera textual y explícita.

PRINCIPIO VI

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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 a la persona interna para después promover en el mercado laboral externo.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G10	a. Número de colaboradores por contrato laboral y sexo. b. Número de colaboradores fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la platilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.	89 Colaboradores 78 hombres 11 mujeres

PRINCIPIO VI

GRI

405-1

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G10	d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.	Chihuahua 56 colaboradores 48 hombres 8 mujeres
		Juárez 8 colaboradores 6 hombres 2 mujeres
		Puebla 14 Colaboradores 13 hombres 1 mujer
		La Paz 11 Colaboradores 11 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. Indique el número y la tasa de rotación de colaboradores en el período objeto de la memoria, desglosados por grupo etario, sexo y región.	Chihuahua 20 hombres
		Juárez 9 hombres
		Puebla 15 hombres 1 mujer
		La Paz 11 Colaboradores 11 hombres
		Chihuahua 2.27% Mujeres 11.36% Hombres
		Puebla 0%
		Juárez 20% hombres

PRINCIPIO VI

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-LA2	<p>d. 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:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguro de vida,• Seguro médico,• Cobertura por incapacidad o invalidez,• Permiso por maternidad o paternidad,• Fondo de pensiones, acciones y,• Otras.	<ul style="list-style-type: none">• Premio de puntualidad.• Premio de asistencia.• Vales de despensa.• Servicio médico familiar.• Cobertura por incapacidad o invalidez.• Permisos por maternidad y paternidad.• fondo de pensiones.• Prestaciones superiores a las de La Ley.
G4-LA3	a. Indique el número de colaboradores, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	78 hombres 11 mujeres 89 colaboradores total
	b. Indique el número de empleados, desglosado por sexo, que ejercieron su derecho a permiso por maternidad o paternidad.	
	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

PRINCIPIO VI

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-LA5	<p>a. Indique a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales de salud y seguridad conjuntos para la dirección y los empleados.</p> <p>b. Indique el porcentaje de trabajadores que tienen representación en los comités formales de salud y seguridad conjuntos.</p>	<p>Nuestra Comisión Mixta de Seguridad e Higiene está conformada por colaboradores de los niveles: Nivel Gerencial, Nivel Jefatura, Nivel Producción. Dicha comisión tiene comunicación directa con el Nivel Directivo</p> <p>El 7% de nuestros colaboradores representan a todo nuestro personal a través de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene</p>
G4-LA6	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• región,• Sexo. <p>b. Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y la comunicación de accidentes.</p>	<p>Ninguno</p> <ul style="list-style-type: none">• Reglamento Interior de Trabajo.• Política de Seguridad e Higiene.• Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
G4-LA9	<p>a. Indique el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo objeto de la memoria, desglosado por:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sexo y, categoría laboral.	<p>6 mujeres Administrativos 20 horas 14 hombres Administrativos 20 horas 5 mujeres Operativo 15 horas 33 hombres operativo 15 horas</p>
G4-LA9	<p>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.</p>	<p>4.5 veces el SMG al día de remuneración puesto jefes de Departamento 4 mujeres 6 hombres</p>
G4-HR3	<p>Número de casos de discriminación ocurridos durante el período objeto de la memoria.</p>	<p>Ninguno</p>

PRINCIPIO VII



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 como debemos conducirnos como empresa ante el medio ambiente.

PRINCIPIO VII

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-HR2	a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según:	Valor monetario total de las sanciones significativas \$0.00
	• Valor monetario total de las sanciones significativas,	Número de sanciones no monetarias "NINGUNA"
	• Número de sanciones no monetarias y,	Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje: TRES PROCEDIMIENTOS, 1 Planta Chihuahua
	• Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.	
	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.

PRINCIPIO VIII



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 y Reglamento Ambiental, Política y Reglamento Seguridad e Higiene y Código de Ética.

PRINCIPIO VIII

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.
- 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:	Valor monetario total de las sanciones significativas \$0.00
	<ul style="list-style-type: none">• Valor monetario total de las sanciones significativas,• Número de sanciones no monetarias y,• Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.	Número de sanciones no monetarias "NINGUNA"
	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.	Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje: TRES PROCEDIMIENTOS, 1 Planta Chihuahua. Nuestra organización en base a las respuestas del inciso "a" no identifico ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa.

PRINCIPIO IX



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

Hemos generado diversos criterios ambientales para la construcción, reutilización de recursos, utilización de recursos reciclables y renovables.

PRINCIPIO IX

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.

PRINCIPIO IX

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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 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 replantar 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.

PRINCIPIO IX

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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 a 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 cualquier grado, al medio ambiente. Es por esto por lo 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">• Valor monetario total de las sanciones significativas,• Número de sanciones no monetarias y,• Procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje.	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.
	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.

PRINCIPIO X



COMPROMISO NIRVANA

Grupo 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.

PRINCIPIO X

ACTIVIDADES NIRVANA

- 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.

INDICADORES NIRVANA

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
G4-S04	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.	Chihuahua 100% 6 mujeres Administrativo 14 hombres Administrativo 4 mujeres Operativo 34 hombres Operativo
		Puebla 100% 3 hombre Administrativo 1 mujer Operativo 10 hombres Operativo
		Juárez 100% 1 hombre Administrativo 2 mujer Administrativo 5 hombre Operativo
		La Paz 100% 2 hombres Administrativos 9 hombres Operativo

AFILIACIONES

Estamos convencidos de que la suma de esfuerzos genera mejores resultados, por lo que hemos generado alianzas con otras organizaciones con la finalidad de contribuir a la sostenibilidad.

Actualmente contamos con participación activa, ya sea dentro del consejo o en comités internos, en las siguientes organizaciones.



Red México



COMPROMISO

Nuestro compromiso hacia nuestros grupos de interés, nos permite identificar los impactos positivos y negativos de la empresa, actuales y futuros, en tres dimensiones principales: económico, social y medio ambiental, distinguiendo los internos y los externos para cada uno de ellos. De esta forma, el considerar todos los aspectos relacionados con Grupo Nirvana y nuestro entorno, nos permite identificar y aprovechar mejor las oportunidades, y enfrentar los riesgos, mediante compromisos claros y acciones encaminadas hacia la rentabilidad y sostenibilidad.

En Grupo Nirvana hemos incorporado objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en los elementos clave de nuestra estrategia, desde nuestros ejercicios de planeación estratégica.



RESULTADOS

Tenemos claro que para que una empresa sea sustentable, primero debe ser rentable. Creemos también que, si la RSE no contribuye a la rentabilidad de la organización, algo no se está haciendo bien. Consideramos que la estrategia de sostenibilidad debe ir más allá de la filantropía y de acciones aisladas en materia medioambiental.

La situación actual a nivel mundial en la que la pandemia por Covid-19 ha venido a cambiar la forma en la cual el mundo se comporta, nos ha dado confirmación en la premisa de que el grupo debe identificar y trabajar primero en los aspectos internos, para que, al llevar a cabo acciones hacia el exterior, se guarde la congruencia de la organización para con sus grupos de interés.

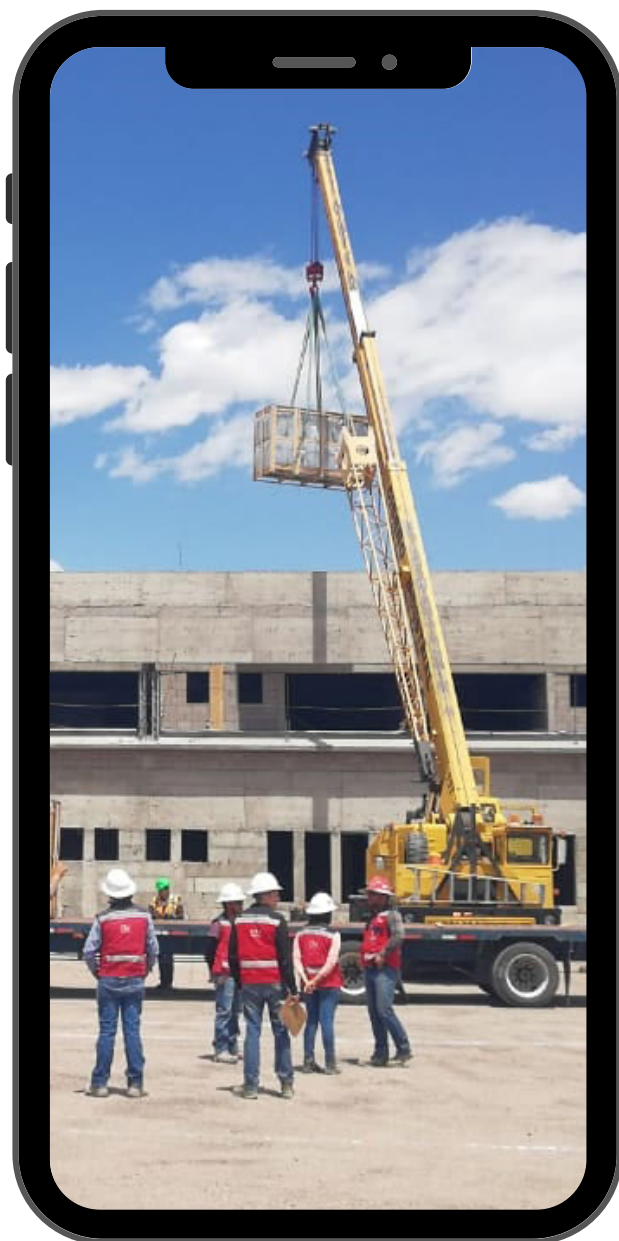
El detalle de los resultados, metas y conclusiones de este periodo, se describen a lo largo de este informe, en tanto que al final del documento podrán consultarse los principales ejes de acción en materia de RSE para este 2022



ÉTICA

En Grupo Nirvana estamos convencidos de la responsabilidad que tenemos sobre los impactos de nuestras actividades, así como el cumplimiento a nuestras obligaciones contractuales y legales, en los ámbitos económico, social y medioambiental. De igual forma, estamos comprometidos con el reconocimiento y atención a las preocupaciones y expectativas de nuestras partes interesadas.

Tal como establece nuestra misión, el talento de nuestros colaboradores, es la base de nuestro liderazgo. Somos un grupo de empresas productivas, que busca el bienestar integral de nuestros colaboradores, promoviendo su talento para alcanzar el máximo potencial que les proporcione bienestar para ellos y sus familias, bajo un compromiso con nuestra comunidad.



OBLIGACIONES

En Grupo Nirvana asumimos nuestras obligaciones y deberes en materia de Derechos Humanos, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigación a la violación de los mismos en nuestras operaciones.



- Sancionamos y rechazamos el uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los jefes hacia sus colaboradores.
- Rechazamos el trabajo forzado o realizado por menores de edad en ningún nivel o actividad, así como la discriminación de cualquier índole.
- Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor se alinee a esta filosofía. Nuestra responsabilidad implica propiciar y establecer criterios en la selección de nuestros proveedores que consideren el cumplimiento de principios éticos, Derechos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial, así como colaborar con ellos en el ejercicio de estos principios.

PRINCIPIO DE ACTUACIÓN

La motivación nos impulsa a comenzar,
pero el hábito nos permite continuar.

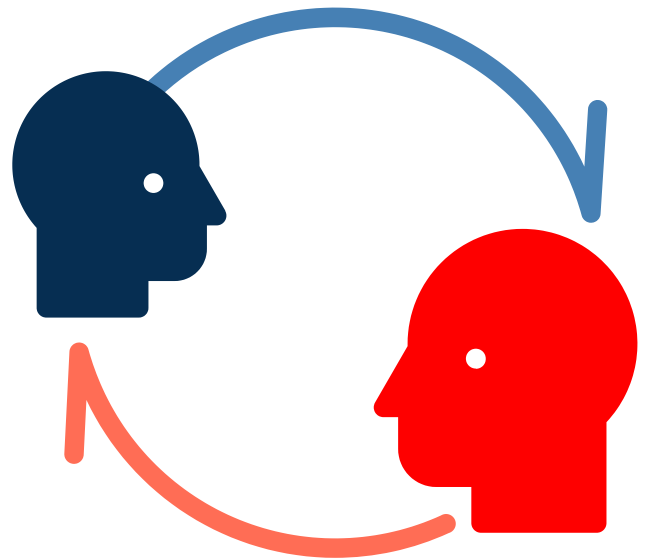


- Dar cumplimiento a las leyes y normas nacionales e internacionales en materia laboral vigentes aplicables a la organización
- Conducirnos bajo el principio de la sostenibilidad, mediante prácticas aplicadas a nuestros procesos.
- Actuar conforme a nuestros valores organizacional hacia todos nuestros grupos de interés.
- Mantener prácticas de gobierno corporativo basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad; respetar las reglas de libre asociación. libre mercado y libre competencia.

NUESTROS VALORES



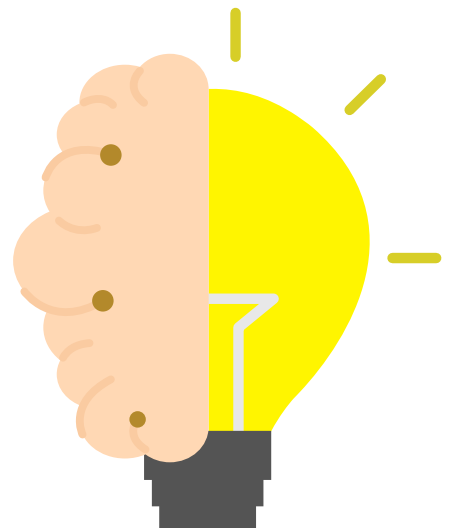
HONESTIDAD



COMUNICACIÓN



**TRABAJO
EN EQUIPO**



INNOVACIÓN

COMPLIANCE

Como promotores de la transparencia, nos apegamos a las leyes y reglamentos estatales y federales, así como leyes anticorrupción internacionales.

Ante ello tenemos estrictamente prohibidas todas las formas de soborno, considerando cualquier falta de este tipo como ilegal y no ética, por lo que el incurrir en ella generará la investigación correspondiente.

Cualquier conducta encaminada en este tema dentro de Grupo Nirvana es denunciada mediante el buzón compliance, siendo investigada y atendida por el Comité de Ética y Conducta del grupo.

Formamos parte de la iniciativa Alliance for Integrity, que busca ser una guía de acción para las PyMEs en materia de anticorrupción.



GOBERNANZA



Ing. Mario Gallegos Hinojosa

Director Ejecutivo
mg@nvconstructora.com



Ing. Mario Gallegos De La Garza

Director General
mgallegos@nvconstructora.com



C.P. Octavio Martínez

Subdirector Administrativo
omartinez@nvconstructora.com



Lic. Jorge Estrada

Coordinados Administrativo
jestrada@nvconstructora.com



Ing. Ivan Arrieta

Coordinador General
iarrieta@nvcosntructora.com



Lic. Alain Monárrez

Jefe de RR.HH. / ESR
amonarrez@nvconstructora.com

En 2021 se creó la Coordinación de Responsabilidad Social Empresarial a fin de gestionar la correcta ejecución y seguimiento a la estrategia de responsabilidad social corporativa y administrar los procesos que se llevarán a cabo, con el fin de generar bienestar, crear valor para nuestros grupos de interés y contribuir al bien común.

Además se cuenta con un Comité de Responsabilidad Social Empresarial, responsable de analizar y gestionar todos los asuntos relacionados con los colaboradores, en el que participan: Dirección Ejecutiva, Dirección General, Subdirección Administrativa, Coordinación General, Coordinación Administrativa, Recursos Humanos y Seguridad e Higiene.

Finalmente, tenemos un Comité de Ética y Conducta, integrado por representantes de diferentes áreas de la empresa, cuya responsabilidad principal es llevar a cabo los programas y ejecución del Código De Ética y demás políticas de conducta y disciplina de Grupo Nirvana.

GRI

102-18

102-19

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A fin de garantizar la correcta ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, en el 2016 se crea y desde entonces se mantiene el Comité de Responsabilidad Social Empresarial.



De él depende que se lleven a cabo y se realice la ejecución de el área de desarrollo humano, así como las áreas de planeación estratégica, calidad e innovación, principales factores en el desarrollo de programas específicos. La recientemente creada posición de Jefe de Recursos Humanos / ESR.

Esta posición reporta directamente a la Dirección General de Grupo Nirvana.

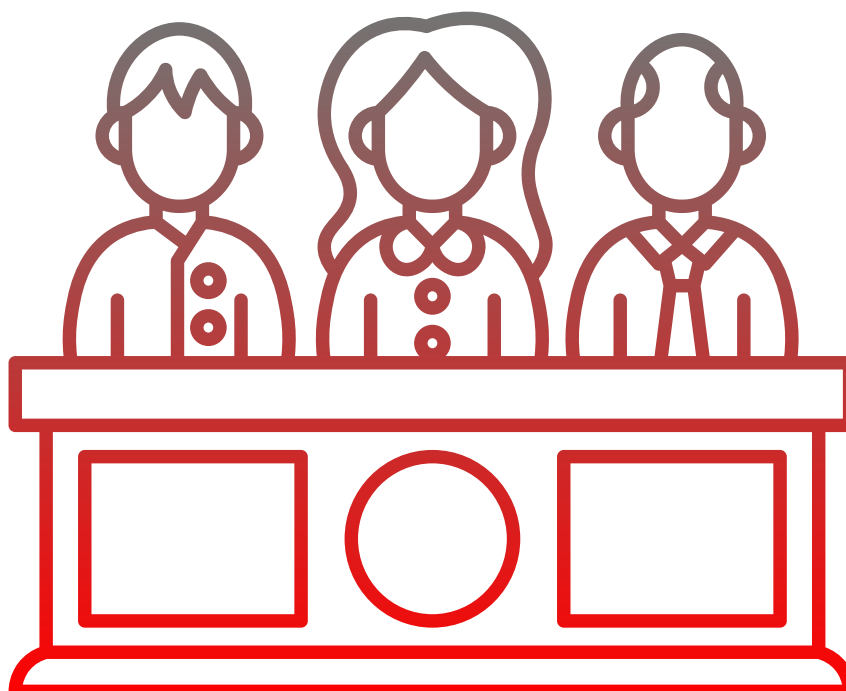
Por medio de diferentes mecanismos, se mantiene la comunicación con los diferentes grupos de interés del grupo, y a través de los distintos comités internos que mantienen estos canales.

GOBIERNO CORPORATIVO

El máximo órgano de gobierno es la Asamblea de Accionistas, de la que todos los accionistas forman parte. Únicamente dos de ellos forman parte del equipo directivo de la organización.

De este órgano depende el Comité de Ética y Conducta, responsable de velar por los intereses de los accionistas y grupos de interés, así como de la definición y seguimiento a la estrategia de la organización. Dos de los miembros del Comité forman parte del equipo de Coordinación de la organización. Los consejeros son propuestos y elegidos por votación por la asamblea de accionistas.

Se cuenta además con un responsable de velar por el cumplimiento a normativas leyes aplicables, además de la veracidad de la información financiera declarada y reportada en las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité.



GRI

102-22

A

102-34

GOBIERNO CORPORATIVO

Mediante los procesos de nominación, votación y selección se busca garantizar la independencia y competencia de los miembros del Comité de Ética y Conducta, de modo que contribuyan mediante propuestas integrales al buen desempeño de Grupo Nirvana.

Es de suma importancia asegurar que todos los miembros del Consejo cuenten con conocimientos, experiencia y habilidades en los ámbitos económico, social y medioambiental. Así como, que no exista conflicto de interés y que se cuente con una visión operativa y un claro entendimiento del modelo de negocio.

El principal rol de los miembros es participar en la definición de estrategias, proyectos e indicadores que garanticen el cumplimiento de la filosofía organizacional planteada por la Asamblea de Accionistas, así como, velar por la integración de los grupos de interés.

Dentro de los aspectos clave a desarrollar por y para este nuevo Comité se encuentran: una mayor participación en el desarrollo de estrategias y proyectos en los ámbitos social y medioambiental; la validación y aprobación del reporte de sostenibilidad; la participación formal en los análisis de riesgos e impactos organizacionales.

GRI

102-22

A

102-34

El desempeño de nuestros colaboradores a través de un esquema de compensación variable, bonos por desempeño y cumplimiento de objetivos, sujeto a resultados y evaluaciones internas para garantizar la competitividad del negocio y la calidad de vida de los colaboradores.



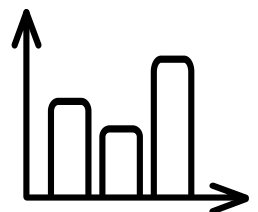
De manera anual realizamos una revisión de los sueldos de la plantilla de colaboradores, se incrementa el salario en base al resultado de la evaluación de desempeño anual.



A modo de asegurarse que los sueldos integrados en nuestro tabulador sean competitivos respecto al mercado, adquirimos estudios de sueldos y salarios de un tercero, con la finalidad de realizar un comparativo con puestos similares y generar iniciativas que abonen a la remuneración de todos los colaboradores del grupo, misma que está normada por un tabulador interno, que es aprobado por el Director General siempre que sufre modificaciones.



Contamos con un paquete de beneficios adicionales a la remuneración económica, para sumar a la calidad de vida de los colaboradores.



GRUPOS DE INTERÉS

Para Grupo Nirvana es fundamental anticiparse a los impactos y las necesidades de nuestros grupos de interés con la finalidad de identificar, comprender y responder a los temas y preocupaciones referentes a la sostenibilidad, y así elaborar una estrategia coherente con su apoyo.

Es nuestro compromiso fortalecer la estrategia empresarial con la implicación de los grupos de interés, para identificar nuevas oportunidades y desafíos, y a la vez anticiparnos a los riesgos y estar preparados para minimizarlos. Todo ello con la firme convicción de consolidar un mejor rendimiento económico además de una creación de valor para la sociedad y el medioambiente.



GRI

102-42

102-43

GRUPOS DE INTERÉS

NUESTRA GENTE



Nuestra organización tiene muy claro que el activo más importante con el que se cuenta que son nuestros colaboradores, por tal motivo siempre se les intentará proporcionar los medios necesarios para que lleven una vida integra y equilibrada no solamente en la cuestión laboral sino personal, familiar y social.

Nuestros clientes valoran el tiempo de respuesta a sus requerimientos, el cumplimiento al tiempo de entrega, el servicio que brindamos y la mejora de los procesos que permiten aumentar el grado de satisfacción y la calidad de productos y servicios que reciben. Las necesidades y expectativas de nuestros clientes son definidas de acuerdo a la evaluación que nos realizan de manera periódica, misma que es promovida y coordinada por nuestra área comercial.

CLIENTES



GRI

102-42

102-43

COMUNIDAD

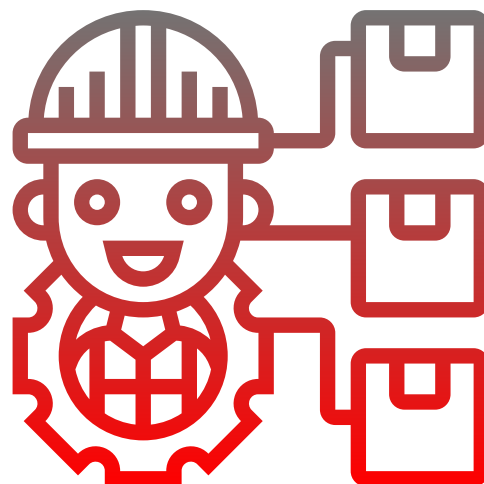


La información documentada a favor de la misma empresa impacta de manera indirecta en el bienestar de la comunidad empresarial, así mismo con la ejecución y puesta en marcha de actividades relacionadas con el distintivo Empresa Socialmente Responsable. Nuestra causa social es la Educación, por lo que participamos activamente con instituciones de distintos niveles.

Nuestros proveedores mantienen un interés sobre nuestras acciones referentes al cumplimiento a los compromisos de compra, inversión en entrenamiento y capacitación a los colaboradores, así como, plazos de pago acordados.

Esta información es validada de manera anual en las juntas de resultados para determinar las nuevas metas a cumplir, así como, sustentado en nuestra Política de Compras.

PROVEEDORES



GRI

102-42

102-43

GRUPOS DE INTERÉS

GOBIERNO

Las diferentes instancias gubernamentales, esperan el cumplimiento de la empresa de la normatividad aplicable relacionada con cumplimientos medio ambientales, pago de impuestos a los diferentes niveles gobierno, pago de cuotas relacionadas con el personal y demás aspectos legales y normativos.



GRI

102-42

102-43

RETROALIMENTACIÓN

En Grupo Nirvana mantenemos el compromiso de validar al menos una vez por año los requerimientos de todas nuestras partes interesadas y mantener una relación de diálogo que permita la comunicación de todos los asuntos relevantes mediante los siguientes mecanismos.

Colaboradores:

Buzón de quejas y sugerencias, cultura de puertas abiertas, evaluación y retroalimentación formal del desempeño, monitoreo y evaluación del clima organizacional, programa institucional de comunicación interna.

Clientes:

Buzón de quejas y sugerencias, encuestas de satisfacción, eventos especiales.

Proveedores:

Buzón de quejas y sugerencias, acuerdos comerciales, contratos, evaluación de proveedores y retroalimentación.

Comunidad:

Participación en cámaras y organismos sociales empresariales, sitio web, facebook e instagram.

COMPROMISOS

COMUNIDAD

Vinculación con instituciones educativas, desarrollo de profesionistas, cumplimiento a normativas, leyes y obligaciones, mitigación de impacto medio ambiental, desarrollo de comunidad, participación activa en cámaras y organizaciones, derrama económica, promoción de participación ciudadana.



CLIENTES

Ética y transparencia, tiempo de entrega, tiempo de respuesta, calidad en productos, servicios y procesos, conocimiento del producto, disponibilidad del personal, espacios de diálogo, atención y resolución de sus quejas, confidencial de la información, no conflicto de intereses, no corrupción, innovación en productos y soluciones, confiabilidad, valor agregado en soluciones y precios justos.

COMPROMISOS

COLABORADORES

Respeto a los Derechos Humanos, no discriminación, privacidad y trato justo, cumplimiento a leyes, reglamentos y normas, condiciones de trabajo seguras, salario digno y compensaciones justas, beneficios competitivos, desarrollo personal y profesional, bienestar físico y mental, espacios de diálogo, selección bajo principios éticos y basada en competencias, evaluación objetiva basada en resultados, igualdad de oportunidades, transparencia y trato digno.



COMPROMISOS

PROVEEDORES

- Relación ganar-ganar
- Fidelidad de compra
- Negociaciones justas
- Decisiones basadas en competencias
- Cumplimiento a acuerdos comerciales
- Comunicación abierta y retroalimentación
- Ética y transparencia
- Confidencialidad de información
- No conflicto de intereses
- No corrupción.

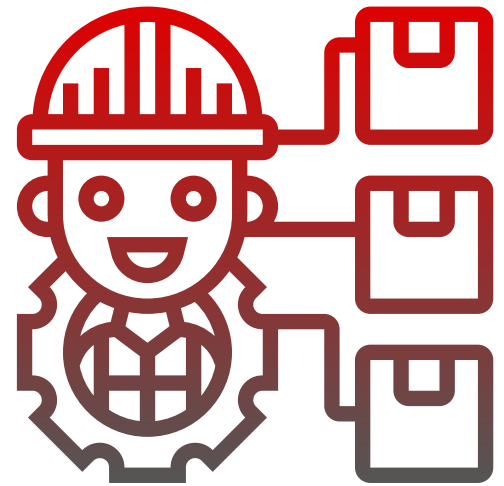
ACCIONISTAS

- Cálculo transparente de dividendos
- Pago oportuno de dividendos
- Información clara, veraz y oportuna
- Cumplimiento a normativas y leyes
- Cumplimiento a indicadores y metas
- Administración adecuada de recursos.
- Rendimiento a la inversión
- Crecimiento del negocio
- Buenas utilidades
- Trascendencia



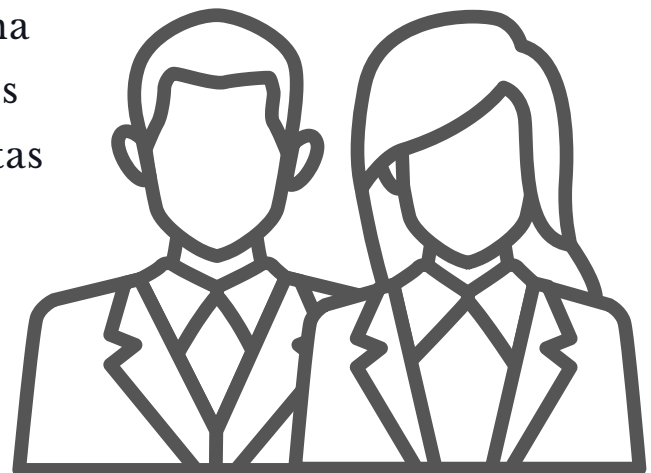
PROVEEDORES

- Relación ganar-ganar
- Fidelidad de compra
- Negociaciones justas
- Decisiones basadas en competencias
- Cumplimiento a acuerdos comerciales
- Comunicación abierta y retroalimentación
- Ética y transparencia
- Confidencialidad de información
- No conflicto de intereses
- No corrupción.



ACCIONISTAS

- Cálculo transparente de dividendos
- Pago oportuno de dividendos
- Información clara, veraz y oportuna
- Cumplimiento a normativas y leyes
- Cumplimiento a indicadores y metas
- Administración adecuada de recursos.
- Rendimiento a la inversión
- Crecimiento del negocio
- Buenas utilidades
- Trascendencia



PRESENCIA EN EL MERCADO

Al interior de la empresa hemos trabajado para establecer nuestro tabulador de sueldos de adoptando la iniciativa Un Salario Digno y es que, el salario mínimo nacional no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas de las personas. La Organización Internacional Del Trabajo nos dice que el salario digno es aquél que permite ganar a una personal lo suficiente para que él mismo y su familia salgan de la pobreza, y que sea lo suficiente para que cubra sus necesidades básicas, además de permitirle algunos ingresos extras.

De acuerdo con estudios realizados por el Centro de Responsabilidad Social Empresarial PERSE en el 2020, una familia promedio de 4 personas en Chihuahua necesita al menos \$ 15,832 pesos mensuales para tener una vida digna. Y si en esta familia trabajan 2 personas, cada uno de los aportantes necesitan tener un salario al menos de \$ 7,916.00 al mes..

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.



Hombres



Mujeres

GRI

201-1

201-2

Proporción de Gasto en Proveedores Locales



Debido a la extensión geográfica de nuestras operaciones y a las alianzas generadas con nuestros partners de negocio, hemos definido que todas las compras realizadas a proveedores mexicanos, serán consideradas como locales, esto principalmente por que contamos con proveedores de diferentes lugares de la República Mexicana y nuestras operaciones actuales se encuentran en diversas partes de la republica.

Es importante señalar que incluso en nuestro Código de Ética mencionamos que la mayoría de nuestras compras deben ser de proveedores locales.

ANTICORRUPCIÓN

Establecemos con claridad los estándares de conducta que deberá seguir la Empresa y sus directivos, además de todo sus colaboradores, con respecto a las interrelaciones con funcionarios públicos, clientes y proveedores, sobre todas las actividades y acciones relacionadas con nuestra operación detallada en nuestra Política Anticorrupción.



**Denuncias
realizadas en
nuestro buzón**

**Reporte de
actividades
irregulares**

GRI

205-1

205-2

205-3

ENERGÍA Y RESIDUOS



ENERGÍA

Durante el año 2016, en la búsqueda por generar acciones que colaboren a mitigar los impactos ambientales que generamos, se instalaron

RESIDUOS

Grupo Nirvana, en su emisión por seguir contribuyendo a un mundo más productivo y sostenible, se dio a la tarea de conocer su huella de carbono a través del cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En particular se calcularon las emisiones GEI correspondientes a vehículos propiedad de la empresa.

GRI

302-1

302-2

302-4

305-1

PRESTACIONES

BENEFICIOS COLABORADORES

A través de diversas políticas, hemos formalizado los lineamientos que rigen las prestaciones a nuestros colaboradores, las cuales no constituyen una remuneración al servicio, sino que se ofrecen para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del colaborador.

- Pago de prima vacacional conforme a lo establecido por ley.
- Gratificación anual extraordinaria, en función del desempeño del colaborador, con un monto máximo equivalente al pago de tres veces su salario mensual.
- Seguro de gastos médicos mayores para colaboradores con antigüedad mayor a cinco años con la posibilidad de asegurar a sus dependientes, con facilidades de pago.

BENEFICIOS ESPECIALES

- Desayuno y pastel el día de su cumpleaños.
- Horario especial en días con necesidades personales, tales como: asistencia a un evento familiar, cuidado por enfermedad de un familiar o dependiente, festivales, graduaciones o reuniones escolares.
- Apoyo para útiles escolares a madres y padres solteros.
- Apoyo para estudios de actualización, diplomados y posgrado.
- Celebración de ocasiones especiales como:
 - Día de la Familia.
 - Día de la Santa Cruz.
 - Posada Navideña.

Sistemas de salud y Seguridad en el Trabajo

A través de diferentes políticas y procedimientos hemos iniciado con la sistematización del área de salud y seguridad en el trabajo, durante el año 2021 hemos generado algunas implementaciones de normatividad aplicable a los diferentes centros de trabajo. Para facilitar la implementación este sistema, realizamos el compromiso voluntario dentro del Programa de Autogestión de la secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que cubre la totalidad de nuestros colaboradores así como la normatividad que nos aplica de acuerdo con las diferentes operaciones que realizamos.

La mayoría de las operaciones generadas por la empresa son de labor administrativa y de venta, el 20% de nuestros colaboradores forman parte del área operativa en la que están expuestos a riesgos adicionales por realizar actividades de manejo materiales, mezcla asfáltica, concreto, así como corte y soldadura. Realizamos un análisis de estos riesgos y generamos acciones para mitigar el impacto que estos pueden generar en las personas. Realizamos recorridos de verificación de las condiciones de seguridad y contamos con reglamentos y protocolos de respuesta interna para los diferentes incidentes que se podrían presentar.

Ante la contingencia generada por el COVID-19, desarrollamos una serie de protocolos para operar de manera segura, durante poco más de un mes resguardamos a nuestros colaboradores en casa, en espera de poder reanudar operaciones sin representa un riesgo de propagación de contagio.

En caso de presentarse algún incidente que ponga en riesgo la seguridad de cualquiera de nuestros colaboradores, generamos una investigación para tomar las medidas necesarias y evitar que los hechos se repitan.

SALUD Y SEGURIDAD

Además de que el 100% de nuestros colaboradores se encuentran inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, contamos con algunos otros beneficios que buscan sumar a los servicios de Salud en el trabajo.

En el 2016 fuimos distinguidos con el Distintivo Empresa Socialmente Responsable, de los cuales se han destacado los programas de Salud, que incluyen pláticas, revisiones médicas, así como asesorías nutricionales y de activación física.

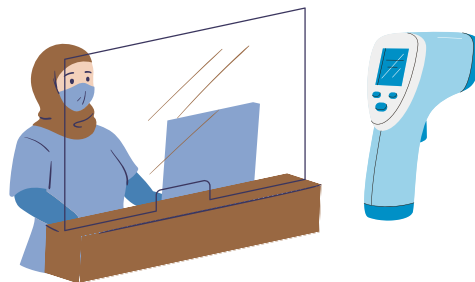
A un año del inicio de la pandemia en México nos encontramos con innumerables cambios en hábitos, acciones y nuevas formas de trabajar, sabemos que esta evolución y la constante amenaza nos tomó por sorpresa a todos, pero las acciones como individuos y empresas, nos permiten afrontarla juntos de una mejor manera, en Grupo Nirvana hemos tomado acciones.

¡Aquí te las presentamos!

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL



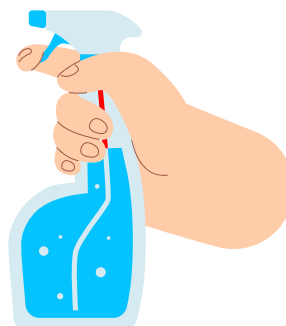
INSUMOS PARA APLICACIÓN DE PROTOCOLO COVID-19



PRUEBAS DE DETECCIÓN DE COVID-19



SANIZACIONES GENERADAS DE MANERA MENSUAL



GRI

403-3

403-5

403-6

403-9

CASOS

13

Solamente con 13 casos sospechosos de los cuales únicamente 8 resultaron positivos a portar la enfermedad

910

Días de aislamiento por sospecha de enfermedad

0

Complicaciones o necesidad de hospitalización.

Además contamos con campaña de prevención continua, uso correcto de cubrebocas, uso de gel, desinfección de lugar de trabajo, lavado de manos y uso de gel antibacterial.

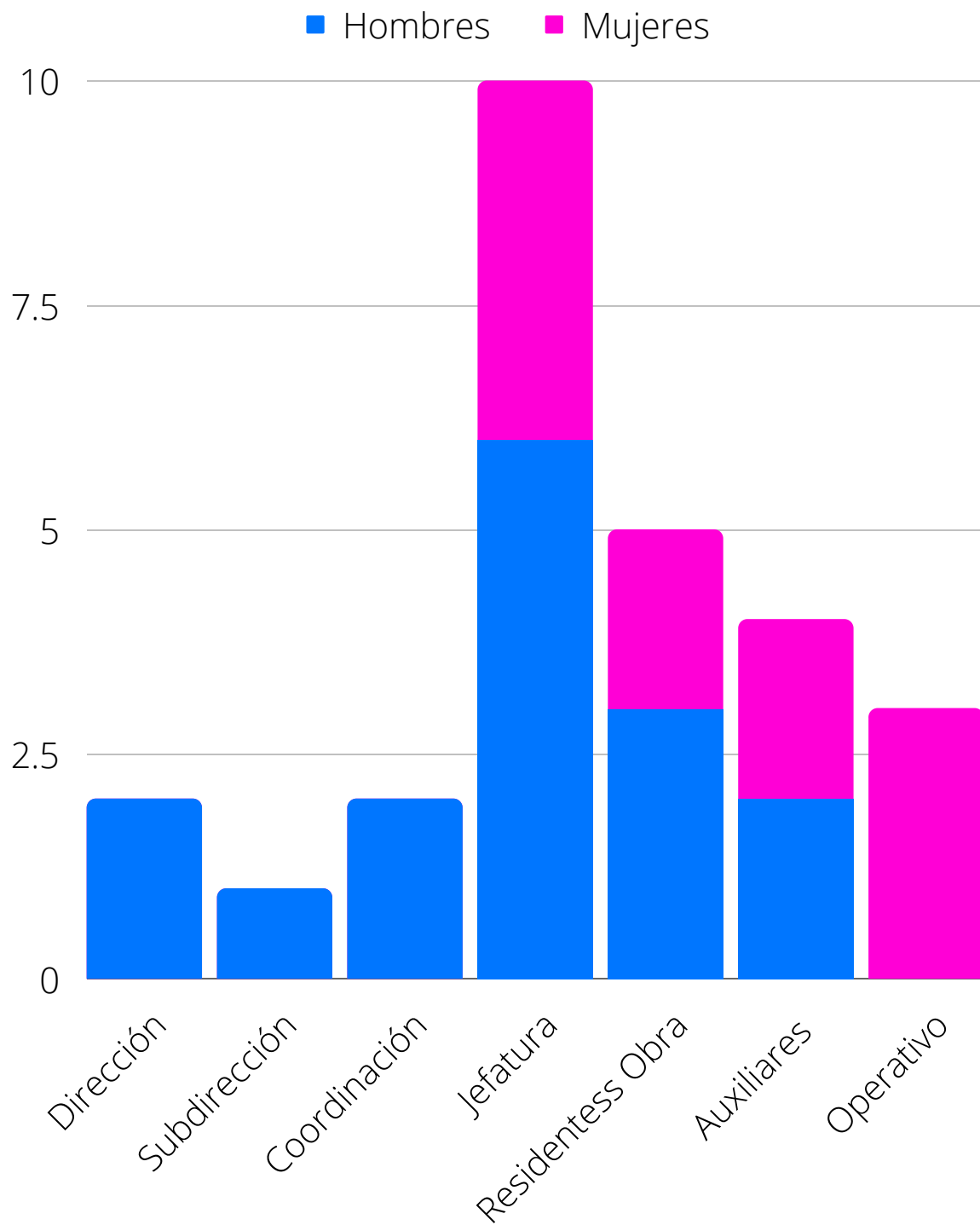


IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI

405-1

405-2



NO AL TRABAJO INFANTIL

GRI

408-1



Estamos en contra de prácticas que atenten contra los derechos de las niñas, niños y adolescentes los cuales tienen derecho a jugar, estudiar y desarrollarse, por lo cual contamos con medidas y políticas en contra del trabajo infantil las cuales refutan nuestro compromiso.

Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor se alinee a esta filosofía, nuestra responsabilidad implica el propiciar y establecer criterios en la selección de nuestros grupos de interés que consideren el cumplimiento de principios éticos, Derechos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial, así como colaborar con ellos en el ejercicio de estos principios. Estas iniciativas están declaradas en nuestro Código de Ética, mismo que se comunica a nuestros proveedores de forma continua.



**Decimos NO al
trabajo infantil**



Sancionamos y rechazamos el uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los jefes hacia sus colaboradores.

Rechazamos el trabajo forzado o realizado por menores de edad en ningún nivel o actividad, así como la discriminación de cualquier índole.

Nos preocupamos porque nuestra cadena de valor se alinee a esta filosofía. Nuestra responsabilidad implica propiciar y establecer criterios en la selección de nuestros proveedores que consideren el cumplimiento de principios éticos, Derechos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial, así como colaborar con ellos en el ejercicio de principios.

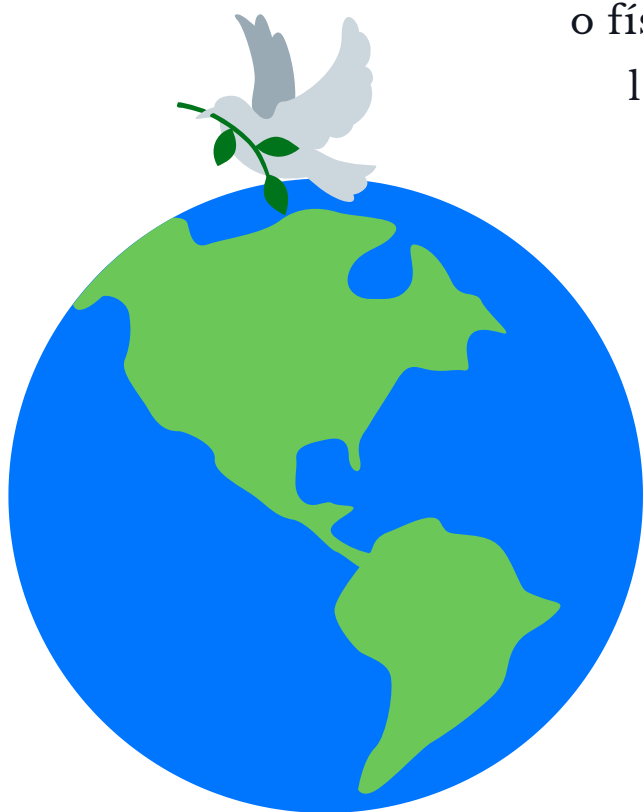
**Bases establecidas en
nuestro Código de Ética**

Cumplimiento

Damos cumplimiento a leyes y normas, mantenemos buenas prácticas de gobierno corporativo, actuamos bajo el principio de sostenibilidad y procedemos conforme a nuestros valores organizacionales.

En **Grupo Nirvana** asumimos nuestras obligaciones y deberes en materia de Derechos Humanos, teniendo por compromiso el respeto, protección, cumplimiento y mitigar la violación de los mismos en todas nuestras operaciones.

Sancionamos y rechazamos el uso de castigos corporales, la coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los jefes hacia sus colaboradores.



CAUSA SOCIAL

Dentro de nuestra estrategia de responsabilidad social empresarial, nuestra causa social es la Educación, por lo que contamos con participación en diversos programas de vinculación con Instituciones Educativas del nivel medio superior y superior.

De manera adicional formamos alianzas con cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil, para generar un impacto positivo en la empleabilidad y educación de nuestra comunidad.

Un pilar importante para esto, es el voluntariado corporativo, por lo que en el 2020 nos vimos afectados en este rubro ante la incertidumbre generada por la contingencia sanitaria por la pandemia del COVID-19.



Quejas por violación a la privacidad



Quejas recibidas de terceros y
fundamentales por la organización.

Quejas de los organismos
reguladores.

Quejas No Fundamentadas

Para Grupo Nirvana la privacidad de nuestros grupos de interés es más que una obligación legal, es además un compromiso ético en el cual nos basamos para tener una relación de éxito, es por ello que es importante que sepan que contamos con medidas de seguridad y políticas por las cuales aseguramos el uso adecuado de su información.



ESTÁNDARES LABORALES

Programas e iniciativas activas

Para garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de Derechos Humanos y estándares laborales, así como medir e incentivar el progreso en la adopción de estándares laborales, así como medir e incentivar el progreso en la adopción de estándares globales a favor de nuestros colaboradores y el impacto en nuestra comunidad, contamos con los siguientes mecanismos:



Contrato colectivo de trabajo.



Comisiones conforme a lo establecido por la Ley.



Correcto y oportuno Pago de impuestos y obligaciones



Evaluación objetiva de los colaboradores durante y al término de su periodo de adiestramiento y capacitación.



Realización de estudios de las condiciones de operación en nuestras instalaciones.



Condiciones óptimas de operación.



Prestaciones superiores a las de La Ley.



Participación justa en las utilidades de la empresa.

ESTÁNDARES LABORALES



Integración y Operación de brigadas que garanticen la seguridad de nuestros colaboradores.



Incorporación al programa de auto gestión de la seguridad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.



Fallecimiento de familiares: en caso de tratarse de familiares directos, se le otorga una licencia de hasta tres días totales con goce de sueldo. En caso de familiares indirectos, puede otorgarse un día de permiso con goce de sueldo.



Maternidad y paternidad: puede acumularse con cinco días de su periodo vacacional, con la finalidad de extender el periodo de convivencia de los padres con el recién nacido.



Situaciones extraordinarias: cuando el colaborador, por cuestiones personales debe ausentarse de forma imprescindible de la empresa, se le pueden otorgar garantías de ausencia que vades desde tres días con goce de sueldo, hasta quince días de permiso sin goce de sueldo para atender su situación.



Matrimonio: en caso de contraer nupcias, el colaborador puede gozar de un permiso especial de dos días con goce de sueldo y hasta dos días adicionales sin goce de sueldo.



Siempre que es posible, se otorga a las colaboradoras mamás, un día de descanso por el 10 de mayo si este días es laborable, el resto de los colaboradores trabajan jornada especial de seis horas.



Además, contamos con un esquema de trabajo y horario flexible, buscando el equilibrio balance trabajo - familia,

DISTINTIVOS



2020

2021

Empresa Comprometida Con Los Derechos Humanos es un distintivo que otorga la Comisión Estatal de los Derechos Humanos Chihuahua (CEDH), quien inicio en el 2020 dirigido a empresas y organizaciones establecidas en el Estado de Chihuahua que cumplen en sus procesos para la identificación, prevención, mitigación y reparación en casos de riesgos por sus actividades o aquellos relacionados directamente con sus operaciones comerciales, en materia de Derechos Humanos.

En Grupo Nirvana hemos obtenido este distintivo por dos años consecutivos. Este distintivo permite medir el compromiso de las empresas con el desarrollo organizacional y de su contribución a las políticas encaminadas a respetar y promover los Derechos Humanos en el ámbito de sus actividades.

DISTINTIVOS



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

2016 - 2018

2019

Empresa Socialmente Responsable (ESR) es un distintivo que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) desde el año 2001 a empresas y organizaciones establecidas en México que cumplen con una serie de criterios que abarcan, de forma general, la rentabilidad y sustentabilidad económica, social y ambiental.

En Grupo Nirvana hemos obtenido este distintivo por tres años, mismo que se había pausado por cuestiones de pandemia sin embargo se ha retomado el proceso en este 2021, a fin de medir el progreso en los 5 ámbitos principales:

Calidad de Vida de la Empresa.

Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial.

Ética Empresarial.

Vinculación con la Comunidad.

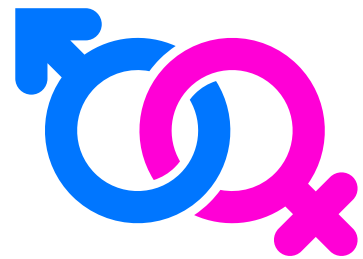
Vinculación con el Medio Ambiente.

EJES DE ACCIÓN

EJES DE ACCIÓN

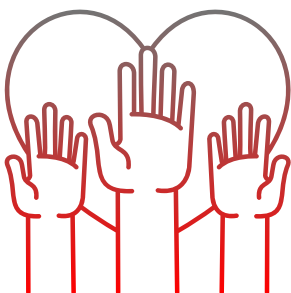
Los ejes de acción para este año 2022 en materia de responsabilidad social en Grupo Nirvana son:

**Equidad de
Género**



Integridad

Educación



Voluntariado

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En Grupo Nirvana tenemos un objetivo claro sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible a los cuales con nuestras labores cotidianas podemos contribuir.

Para ello hemos realizado un mapeo de cada una de las áreas del alto impacto y como debemos concentrar nuestros esfuerzos para cada una de ellas, se lograron identificar uno mas indicadores que expresan la relación que existe entre las actividades de la empresa y el impacto en el desarrollo sostenible, de tal manera que el desempeño se pueda monitorear a través del tiempo.

Además de que dicho mapeo nos ha hecho pensar en buscar la manera de impactar a mas ODS ya que actualmente consideramos que Grupo Nirvana contribuye a los siguientes:



**Basado en la Iniciativa de
Reporte Global o Global
Reporting Initiative**

CONTACTO



Contacto

Nirvana Constructora

C. José Martí, No. 4705, Col. Granjas, C.P. 31100

(614) 417 81 62

ELABORADO POR:


LIC. ALAIN ALI MONÁRREZ VILLA

JEFE DE RR.HH./ESR


amonarrez@nvconstructora.com


GRUPO NIRVANA

CONSTRUCCIONES NIRVANA, S.A. DE C.V.

www.nvconstructora.com 

contacto@nvconstructora.com 

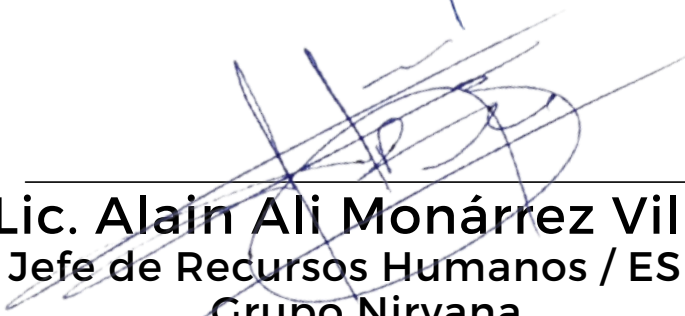
@nirvanaconstructora 



Ing. Mario Callegos Hinojosa
Director Ejecutivo
Grupo Nirvana



Ing. Mario A. Callegos De La Garza
Director General
Grupo Nirvana



Lic. Alain Ali Monárrez Villa
Jefe de Recursos Humanos / ESR
Grupo Nirvana