

**ICA FLUOR**



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

## **ICA FLUOR**

ICA Fluor publica inicialmente este Informe de Sostenibilidad para divulgar información sobre las actividades no financieras de la empresa y los resultados de dichas actividades a las partes interesadas de manera transparente.

### **Estándares de informes:**

Este informe fue presentado de acuerdo con los Estándares Globales del **Global Reporting Initiative (GRI)** que es el estándar global para informes de sostenibilidad.

Este informe contiene información sobre las actividades y logros alcanzados desde el 01 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2023. El alcance de este informe aplica únicamente para

ICA FLUOR DANIEL S. de R.L de C.V.  
ICA FLUOR OPERACIONES S.A. de C.V.  
INDUSTRIA DEL HIERRO S.A. de C.V.

Este informe no cuenta con una verificación externa.

### **Información de contacto para consultas sobre este informe:**

Elaborado por la Gerencia de Diversidad, Equidad e Inclusión.  
Contacto: [sustentabilidad@icafluor.com](mailto:sustentabilidad@icafluor.com)  
Dirección: Dakota No. 95 Nápoles, Benito Juárez, 03810, Ciudad de México.

**Total de colaboradores técnico administrativo: 3,850.**



# MENSAJE DE DIRECCIÓN



# 1. Mensaje de Dirección

Para ICA Fluor la Sostenibilidad es uno de los valores corporativos más importantes en nuestras operaciones y para nuestro personal.

En el contexto nacional, en los ámbitos de Ingeniería y Construcción, se ha dado lugar a un crecimiento constante y firme para nuestra empresa en sus principales sectores involucrados como son Refinación, Gas Natural Licuado, Modularización, Energéticos, entre otros.

Durante el 2023, ICA Fluor ha sido un referente en el sector gracias a los excelentes resultados en nuestros proyectos que se encuentran en diferentes estados de nuestro país. Los logros alcanzados se deben al liderazgo de los equipos de trabajo, al personal comprometido que ejecuta con excelencia y a la confianza que nos brindan nuestros clientes, proveedores y accionistas.

Destacando nuestro 30 Aniversario en el 2023, hemos celebrado el legado de nuestros más de 200 proyectos y megaproyectos. ICA Fluor tiene presente el compromiso con nuestro país, generando empleos y desarrollando el talento de nuestra gente, a la par de construir lazos fundamentales en las comunidades donde se encuentran nuestros proyectos aplicando la innovación tecnológica, el liderazgo de alto nivel y una cultura de seguridad y salud ocupacional que nos destaca entre nuestros competidores.

ICA Fluor está consciente que la Sostenibilidad es un camino que debe construirse con la suma de acciones de todas las personas. El involucramiento e interacción con las distintas partes interesadas construye una reputación sólida y una relación de mutuo beneficio con el fin de lograr un progreso sostenible para nuestro país.

En el presente reporte se detallarán los avances estratégicos que se dieron durante este año desde los ejes fundamentales de Sostenibilidad: Social, Ambiental y Económico.



**Yolanda Rodríguez Robles**  
Dirección de Operaciones







# NUESTRA EMPRESA



## 2.1 Filosofía ICA Fluor



### Misión:

Proporcionar soluciones integrales y competitivas, alineadas con nuestros valores, enfocadas a infraestructura industrial en cualquier etapa de su ciclo de vida; contribuyendo a incrementar la eficiencia de nuestros clientes, y al progreso y bienestar social.



### Visión:

Ser el socio preferido de nuestros clientes, proporcionando soluciones innovadoras y rentables para mercados en constante evolución, impactando positivamente nuestro entorno, y ofreciendo oportunidades atractivas para una fuerza de trabajo motivada y comprometida.



### Principios y Valores:

**EXCELENCIA:** Cumplimos con los objetivos de costo, programa y calidad y buscamos mejorar y aprender continuamente.

**SEGURIDAD:** Nos obligamos a cuidar la seguridad y salud de nuestra gente.

**INTEGRIDAD:** Actuamos con ética, honestidad, respeto, congruencia y en cumplimiento de las normas en todo lo que hacemos.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Perseguimos objetivos comunes donde cada quien se suma y aporta dentro de un ambiente de respeto y contribución.

**SOSTENIBILIDAD:** Trabajamos en forma responsable en materia social y económica respetando el medio ambiente.

**COMPROMISO E IDENTIDAD:** Maximizamos nuestro rendimiento alineando los objetivos personales y profesionales de nuestra gente con el desarrollo de la empresa y de nuestros clientes.

**DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:** Reconocemos y valoramos la identidad de cada persona, fomentando el talento y ofreciendo un ambiente respetuoso, digno e incluyente.

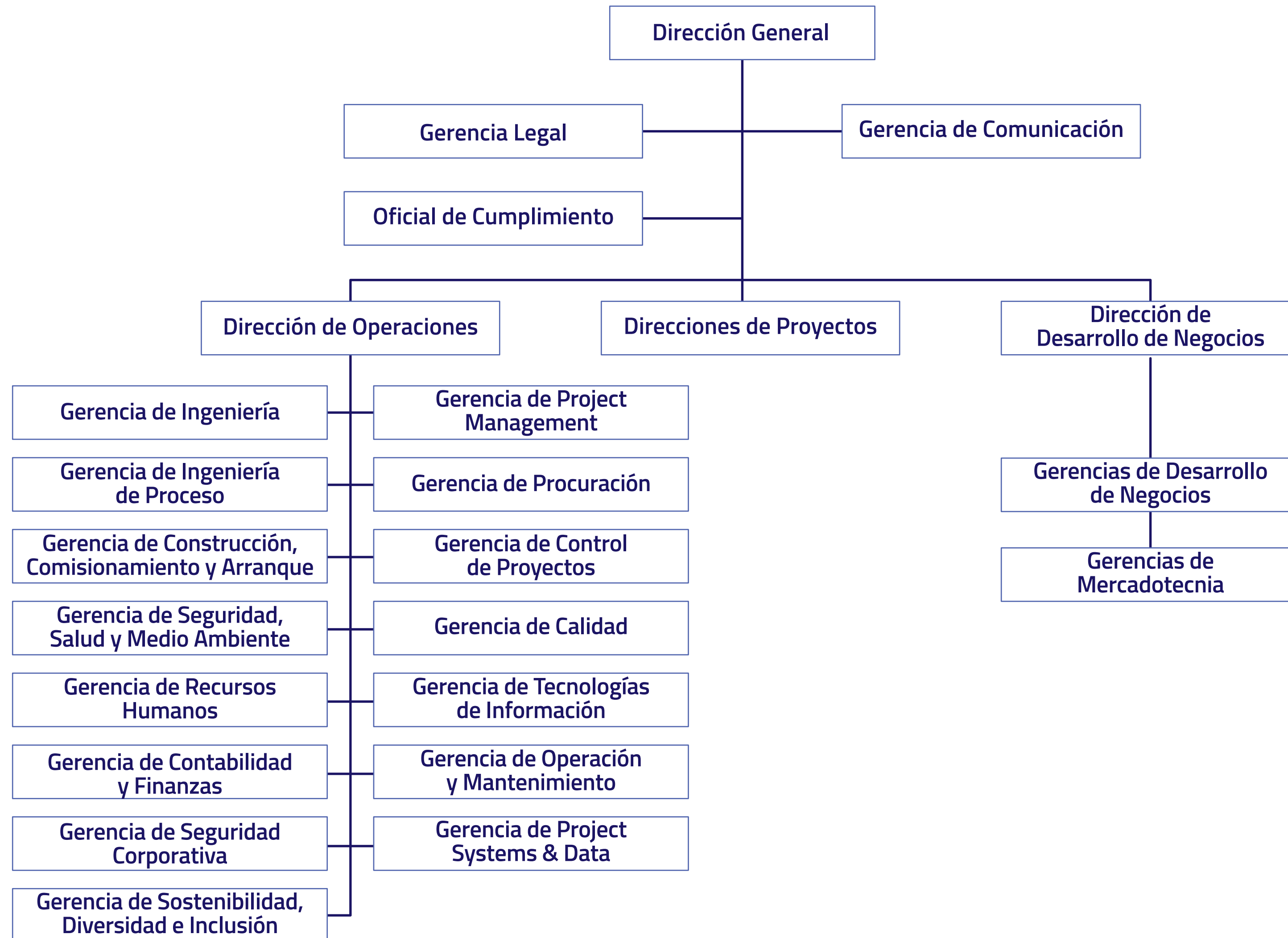
Generar acciones para contribuir al Desarrollo Sostenible de la empresa, a partir de 3 ejes principales: La Sustentabilidad Social, Ambiental y Económica.

Fomentar el Desarrollo Sostenible al satisfacer las necesidades de nuestros clientes contribuyendo con la rentabilidad en nuestros proyectos y promoviendo nuestra responsabilidad social, económica y ambiental con el fin de beneficiar a las generaciones actuales y futuras creando valor a nuestras partes interesadas.



## 2.2 Gobierno Corporativo

Organigrama AQ9.





## 2.3 Perfil de la Empresa



### Comité de Sostenibilidad - Organigrama y Responsabilidades:

La Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión de ICA Fluor en conjunto con las Direcciones de ICA Fluor y representantes de Gerencias Funcionales y/o áreas estratégicas en materia de Sostenibilidad que integran la empresa han acordado la consolidación del Comité de Sostenibilidad.

• **Las responsabilidades de este Comité son:**

- Conocer y aportar ideas o procesos de mejora continua al Sistema de Sostenibilidad de ICA Fluor para generar valor agregado al negocio y a los grupos de interés donde desarrollamos nuestros proyectos.
- Conocer y analizar los impactos ambientales, éticos y sociales relevantes para las operaciones y reputación de la organización.
- Definir los compromisos de responsabilidad social que serán prioritarios, tomando como base los proyectos activos y la planeación estratégica vigente en la organización.
- Apoyar y monitorear la labor del voluntariado corporativo realizado por parte de los Grupos de Recursos de Empleados (GRES).
- Supervisar el desarrollo e implementación de las prácticas de diversidad, inclusión, igualdad laboral y no discriminación.

- Difundir la cultura ambiental y promover el consumo responsable con un enfoque sistémico, en los diferentes procesos de la organización para implementar acciones que permitan mitigar el cambio climático.
- Conocer y promover el cumplimiento de los convenios que la organización ha concretado en los temas concernientes enlistados en el objetivo, a través de la implementación de buenas prácticas y procedimientos orientados a la mejora continua en dichos ámbitos.
- Propiciar vínculos con los agentes de interés con el fin de establecer y fortalecer la comunicación sobre las áreas de oportunidad que presenta la organización y las alianzas estratégicas que pueden mejorar el desempeño de la organización sobre los temas enlistados en el objetivo.





## 2.3 Perfil de la Empresa



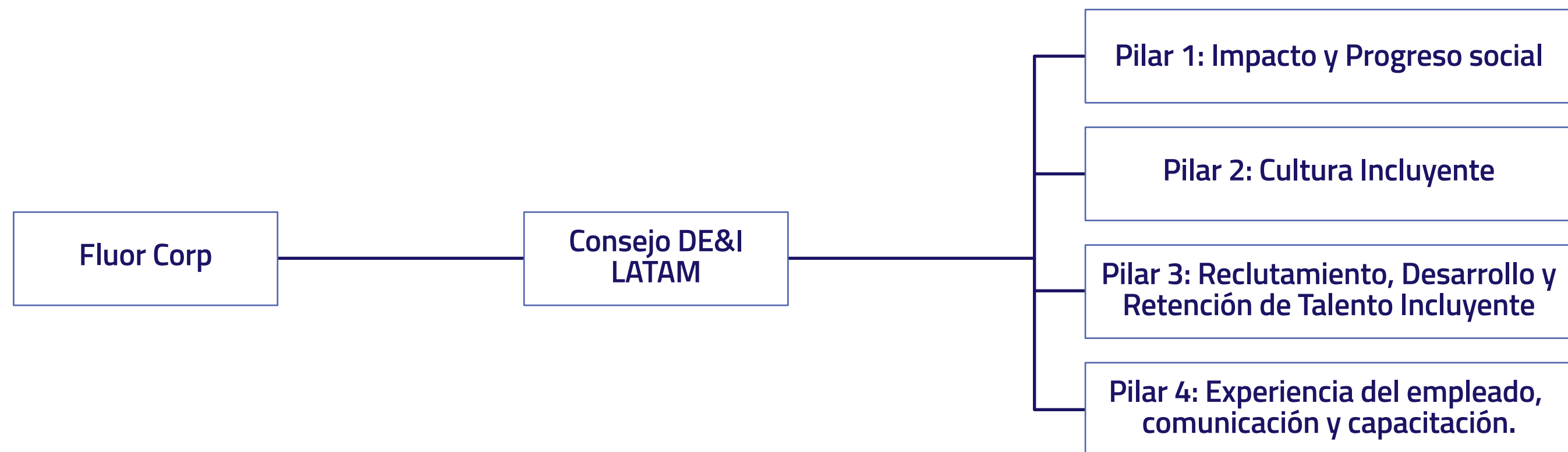
### Consejo Latinoamericano de Diversidad, Equidad e Inclusión de Fluor:

El propósito del Consejo de Inclusión de Latinoamérica de Fluor es desarrollar una estrategia en la región e implementarla para promover la diversidad, equidad e inclusión en concordancia con los principios globales de Diversidad e Inclusión de Fluor. El Consejo de Inclusión de Latinoamérica de Fluor lo llevará a cabo respetando las peculiaridades de cada oficina y países representados en el Consejo.

#### Los países que conforman este Consejo son:

- Fluor: Chile, Argentina y Perú.
- ICA Fluor: México.

El Consejo de Inclusión de Latinoamérica de Fluor está comprometido en crear un ambiente que promueva la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) donde la fuerza laboral y partes interesadas puedan alcanzar su potencial sin importar su origen étnico, contexto, discapacidad, orientación, género u alguna otra condición protegida.





## 2.4 Filosofía de Sostenibilidad para ICA Fluor



### 2009:

- Obtención del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.



### 2018:

- Implementación del Capítulo de México de GROW de Fluor, programa de intercambio de prácticas para oportunidades de representación de mujeres.
- Apertura de la Sala de Lactancia en Oficina Matriz.
- Revisión de Políticas y Procedimientos con perspectiva de género.
- Capacitación y talleres sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Establecimiento del mínimo de representación de mujeres en programas de desarrollo y retención del talento.



### 2019:

- Primera participación en el cuestionario Ranking PAR.
- Capacitación en diversas perspectivas de la Inclusión.
- Networking entre empresas para compartir mejores prácticas en retos de género.
- Implementación de la campaña permanente sobre conceptos de Diversidad e Inclusión.



### 2020

- Capacitación constante mediante conferencias y cursos virtuales debido a la pandemia.
- Publicación de podcasts con perspectiva de género y balance vida-trabajo.
- Creación de Subcomités: Vinculación con Sitios de Proyecto, Círculos de Mentoría, Padres de Familia.

### 2021:

- Creación de la Gerencia Funcional de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión.
- Adhesión al Pacto Mundial.
- Creación y adhesión al Consejo Latinoamericano de Diversidad, Equidad e Inclusión de Fluor.
- Creación de la Política de Grupos de Recursos de Empleados.

### 2022:

- Participación en el SGD Ambition y el programa de Jóvenes Innovadores.
- Participación y entrenamiento en aceleradores del Pacto Mundial.
- Certificación en la Norma Mexicana R-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Inicio del Programa NET Zero de Reducción de Emisiones.
- Primera participación en la Marcha de la Comunidad LGBTQ+.
- Establecimiento de programas de trabajo y conferencias anuales sobre sostenibilidad.

### 2023:

- 14ava obtención del distintivo de Empresa Socialmente Responsable.
- 2do año adheridos al Pacto Mundial.
- 3er año de participación en el Consejo Latinoamericano de Diversidad, Equidad e Inclusión de Fluor.
- Ejecución de 8 Grupos de Recursos de Empleados en Oficina Matriz y 5 en distintos Sitios de Proyectos.
- Establecimiento de Índices de Género en Representación y Rotación.
- Establecimiento de Indicadores Ambientales para reducción de GEI en los Alcances.





## 2.4 Filosofía de Sostenibilidad para ICA Fluor



### Misión de la Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión:

Generar acciones para contribuir al desarrollo sostenible de la empresa a partir de 3 ejes principales: La sostenibilidad Social, Ambiental y Económica.



### Visión de la Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión:

Fomentar el desarrollo sostenible al satisfacer las necesidades de nuestros clientes contribuyendo con la rentabilidad en nuestros proyectos y promoviendo nuestra responsabilidad social, económica y ambiental con el fin de beneficiar a las generaciones actuales y futuras, creando valor a nuestras partes interesadas.



### Valores de la Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión:

**SOLIDARIDAD:** Actuar colaborativamente y con un enfoque humanitario.

**CREATIVIDAD:** Búsqueda de soluciones innovadoras ante el contexto actual.

**PERSEVERANCIA:** Trabajo continuo para alcanzar las metas establecidas.

**EMPATÍA:** Comprender las necesidades y su importancia de nuestros agentes de interés.

**CONFIANZA:** Demostrar la transparencia de nuestras actividades y ofrecer resultados en tiempo y forma.

### Pilares de la Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión para ICA Fluor:



#### Sostenibilidad Social:

Contribuir al bienestar construyendo relaciones transparentes incluyentes y mutuo beneficio, con todas nuestras partes interesadas.



#### Sostenibilidad Ambiental:

Desarrollar los procesos con una visión integral y sistémica, generando conciencia de la conservación de los recursos naturales y el ciclo de vida de nuestros proyectos, tomando como base los procesos de medio ambiente.



#### Sostenibilidad Económica:

Optimizar recursos y contribuir al progreso y a la sostenibilidad empresarial de manera ética y transparente, honrando a nuestros valores y apegándonos al código de ética.



## 2.5 Datos de capacitaciones, cursos, pláticas, conferencias

### Capacitación:

ICA Fluor cuenta con un extenso programa de conferencias y talleres para todo el personal donde resaltamos diferentes temas de interés profesional y personal.

- A lo largo de este año se tuvieron **72 conferencias** de diversos temas.
- En las mismas, participaron más de **250 personas** por conferencia conectadas vía remota.
- En total se contó con **8,159 participaciones** totales.

#### Desglose de Participación por Gerencias Funcionales

Gerencias	Participación Total	No. de Conferencias
Calidad	1,002	4
Construcción, Comisionamiento y Arranque	613	5
Recursos Humanos	778	6
Seguridad Corporativa	912	3
Seguridad, Salud y Medio Ambiente	466	23
Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión	4,388	31
<b>Total</b>	<b>8,159</b>	<b>72</b>

#### Desglose de Participación por Niveles

	#	%	#	%
Altos Mandos	20	11%	159	89%
Mandos Medios	176	15%	1,004	85%
Profesionistas	564	30%	1,312	70%
Soporte no Profesionista	55	13%	375	87%
Diseñadores	9	8%	109	92%
Chofer	1	4%	25	96%
Secretarial	21	100%	0	0%
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>22%</b>	<b>2,984</b>	<b>78%</b>





## 2.5 Datos de capacitaciones, cursos, pláticas, conferencias

### Población por gerencia funcional desagregado por género:

ICA Fluor fomenta la equidad de género, tiene mediciones e indicadores asociados a la representación de mujeres en puestos y áreas clave para la organización. Por este motivo se tienen monitoreos constantes y acciones estratégicas que consoliden la inclusión y equidad de oportunidades.

### Capacitación por Género

GERENCIA FUNCIONAL / DIRECCION	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	PORCENTAJE MUJERES	PORCENTAJE HOMBRES
CALIDAD	41	172	213	19%	81%
CONSTRUCCIÓN Y COMISIONAMIENTO	109	942	1051	10%	90%
CONTABILIDAD Y FINANZAS	65	99	164	40%	60%
CONTROL DE PROYECTOS	79	130	209	38%	62%
INGENIERÍA	244	1063	1307	19%	81%
PROCESO	56	92	148	38%	62%
PROCURACIÓN	95	172	267	36%	64%
PROJECT MANAGEMENT	12	29	41	29%	71%
PROJECT SYSTEMS AND DATA	5	15	20	25%	75%
RECURSOS HUMANOS	24	8	32	75%	25%
SEGURIDAD CORPORATIVA	9	19	28	32%	68%
SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	56	134	190	29%	71%
SOSTENIBILIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	6	3	9	67%	33%
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	14	52	66	21%	79%
DIRECCIONES	40	72	112	36%	64%

### Horas de Capacitación por Género

Hombres	Mujeres
24,917.48	11,275.66

### Convenios con universidades y sus resultados:

ICA Fluor tiene un compromiso con la educación y el involucramiento en las carreras STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas) a nivel medio superior y superior. Por este motivo, desde diferentes frentes como el Consejo Latinoamericano de Diversidad, Equidad e Inclusión de Fluor y el Grupo de Recursos de Empleados de Vinculación con la Educación, han fomentado el acercamiento y consolidación de lazos con instituciones académicas al ser nichos estratégicos donde surge la innovación, el desarrollo continuo de las habilidades profesionales y la transferencia de conocimiento.

### Durante el 2023 se han firmado los convenios con las siguientes instituciones:

- Universidad La Salle.
- Instituto Tecnológico de Morelia.
- Universidad Nacional Autónoma de México.







# MATRIZ DE MATERIALIDAD



### 3. Matriz de Materialidad

Durante el 2023 se realizó la Matriz de Materialidad como un elemento clave para la estrategia de Sostenibilidad de ICA Fluor. El análisis de materialidad consiste en un proceso de identificación de los temas que pueden generar impactos económicos, ambientales y sociales en la compañía, o influir en las decisiones de sus stakeholders; es decir, tanto dentro de la empresa, como para sus grupos de interés. Este análisis identifica y prioriza los asuntos de sostenibilidad que deben abordarse en el Plan de Sostenibilidad de ICA Fluor y constituye un paso indispensable para hacer un Informe o Memoria de Sostenibilidad utilizando el Global Reporting Initiative (GRI) como marco de referencia.

La materialidad se convierte en un proceso que permite estrechar los vínculos con los grupos de interés y dentro de la organización, lo que se traduce en el fortalecimiento de la Sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

El proceso llevado a cabo para efectuar el análisis de materialidad de ICA Fluor consistió en las siguientes etapas:

#### 1. Recopilación de Información.

Se examinaron informes anteriores, documentos internos, noticias de medios de comunicación, también se analizó el contexto de la organización para identificar los temas más relevantes del sector y estándares internacionales de responsabilidad social para la evaluación.

#### 2. Consulta a Grupos de Interés.

A través de mecanismos cuantitativos como la aplicación de encuestas electrónicas, y cualitativos como entrevistas y mesas de diálogo con nuestro personal, para conocer las expectativas de nuestras partes interesadas (colaboradores, clientes, proveedores, ONGs, universidades, entidades de gobierno, etc).

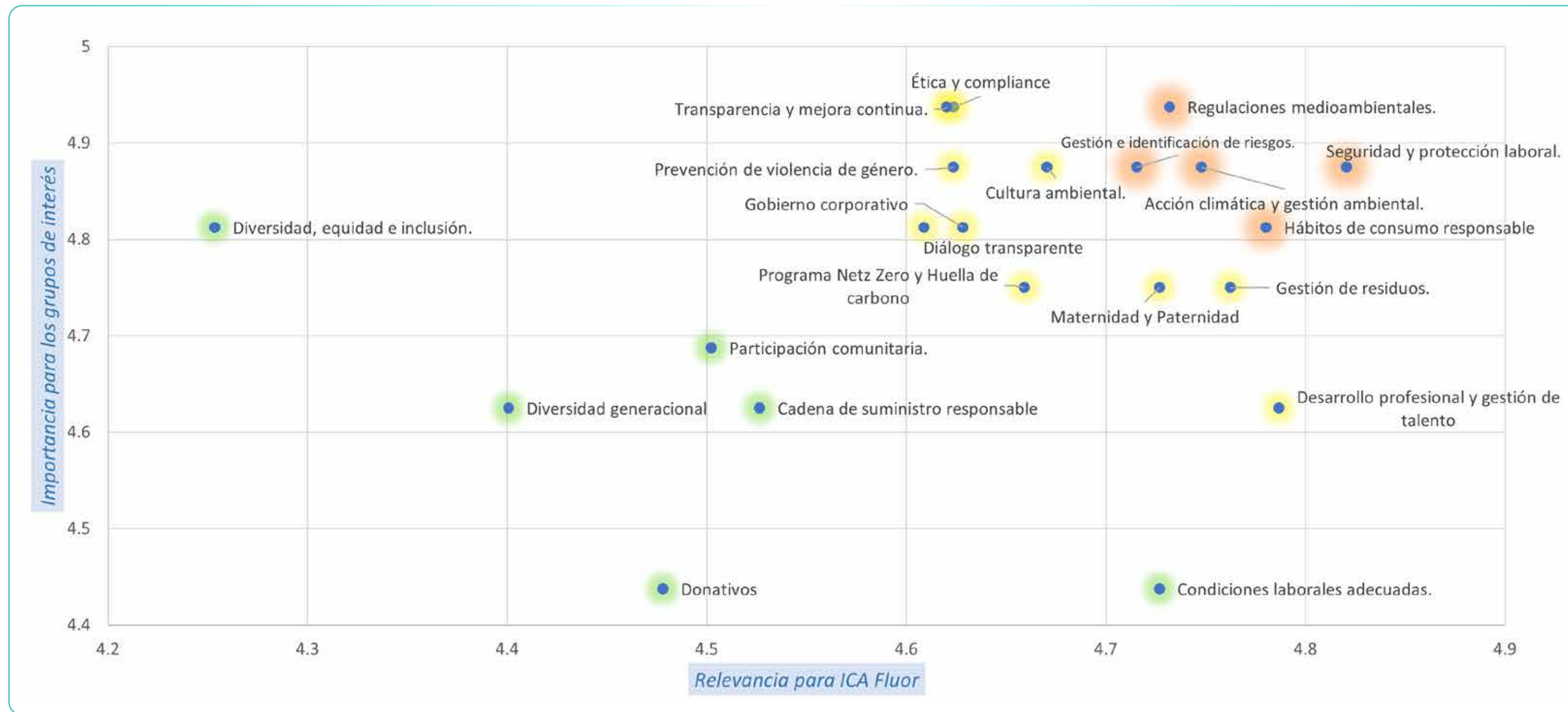
#### 3. Procesamiento de la información y análisis de resultados.

ICA Fluor clasificó los temas identificados según su importancia, tomando en cuenta criterios como relevancia para nuestros grupos de interés e impacto en la organización. Para ello se recolectaron un total de 635 personas encuestadas entre grupos internos y externos. La escala de relevancia de puntuación por tema material fue de 1 a 5 (de menor a mayor relevancia).





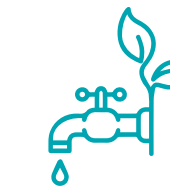
### 3.1 Matriz de Materialidad ICA Fluor 2023



Los temas materiales más importantes para la organización y para nuestros grupos de interés son:



Acción climática y gestión ambiental.



Hábitos de consumo responsable.



Regulaciones medioambientales.



Seguridad y protección laboral.



Gestión e identificación de riesgos.

Generamos un impacto significativo en cada uno de los temas materiales prioritarios para ICA Fluor y para nuestros grupos de interés con el fin entender las necesidades y requerimientos de todos nuestros grupos de interés, estas acciones se encuentran a lo largo de este informe anual, también se ha identificado a los accionistas y alta dirección, colaboradores(as), Grupo ICA, Fluor, clientes, gobierno, proveedores, subcontratistas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, universidades y gestionando canales de comunicación específicos para cada grupo de interés, siendo los correos electrónicos el principal medio de comunicación.





# GRES 2023



## 4.1 ¿Qué son los GRES?

Los Grupos de Recursos de Empleados (GRE) son grupos formados por el personal que se forman voluntariamente y que comparten un interés, una experiencia o un objetivo en común. Estos grupos están enfocados en establecer contactos, desarrollar conocimientos y habilidades, fomentar un sentido de comunidad, así como a desarrollarse personal y profesionalmente.

Es nuestro voluntariado corporativo que permite a las y los empleados de la empresa a trabajar juntos en proyectos y actividades que les interesen, mientras contribuyen al bienestar de la comunidad y de la organización. Al participar en los GRES, el personal puede desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, entre otras, que pueden ser útiles en su carrera profesional.

El objetivo principal de los GRES es promover mejoras y cambios para generar un crecimiento sostenible de la organización a través de las redes internas de nuestro recurso humano. Los GRES estén alineados a la estrategia de la empresa y su objetivo es apoyar el crecimiento y desarrollo de la diversidad de la fuerza laboral.

Los GRES pueden abordar una amplia variedad de temas, desde la diversidad y la inclusión hasta la innovación y el bienestar de los empleados. Son aliados y aliadas que fortalecen la cultura laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y una ventaja competitiva en el mercado.

Cada GRE tiene sus propias iniciativas y programas que buscan promover mejoras y cambios para generar un crecimiento sostenible de la organización a través de las redes internas de los empleados.

**Durante el 2023 se contó con 13 GRES activos, de los cuales 8 pertenecen a Oficina Matriz y 5 a nuestros proyectos.**

Se logró superar el total de Horas de voluntariado durante el 2023, con un total de **3,997 horas totales** en comparación del año 2022 donde se sumaron 2,043 horas.

La participación de cada integrante de los GRES fue fundamental para el éxito de cada programa y proyecto. Gracias a su tiempo y esfuerzo, hemos podido llevar a cabo diversas iniciativas que han tenido un impacto positivo en la empresa y nuestros colaboradores/as. Cada hora de voluntariado es una hora dedicada a mejorar nuestra empresa y nuestro mundo.





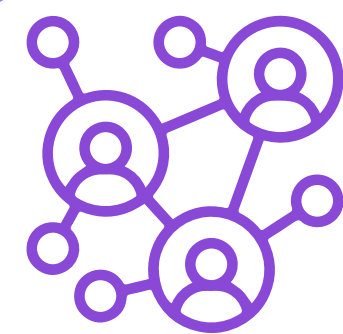
## 4.2 Política de Grupos de Recursos de Empleados (GRES)

Transmitir las acciones e iniciativas de Sostenibilidad de forma estratégica requiere de esfuerzos voluntarios que se suman con la intención de fortalecer la cultura organizacional interna.

Por este motivo, ICA Fluor fomenta la creación de Grupos de Recursos de Empleados que cohesionan los esfuerzos del personal con la visión directiva a través de una Política de los GRES.

“ICA Fluor promueve el crecimiento y el desarrollo de su personal mediante la creación de equipos de Voluntarios y de Equipos en los Sitios de Proyecto denominados “Grupos de Recursos de Empleados (GRE)” con el objetivo de generar iniciativas estratégicas para fomentar el conocimiento y la innovación, desarrollar y transmitir habilidades para consolidar una cultura basada en la Sostenibilidad.”

Durante el 2023 se tuvieron más de 120 voluntarios participando en los 13 distintos Grupos de Recursos de Empleados, desde Oficina Matriz y en los sitios de proyectos dentro la República Mexicana.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Círculos de Mentoría:

A través del GRE Círculos de Mentoría, se crearon diálogos bidireccionales entre el personal y los especialistas en distintas áreas quienes fungieron como mentores/as. El objetivo de los Círculos de Mentoría es impulsar el desarrollo profesional y personal tanto de los mentores, como de sus mentees. En cada grupo, se creó un espacio donde se fomenta el conocimiento y las buenas prácticas, ayudándonos a preservar un legado de lecciones aprendidas en nuestras oficinas y proyectos.

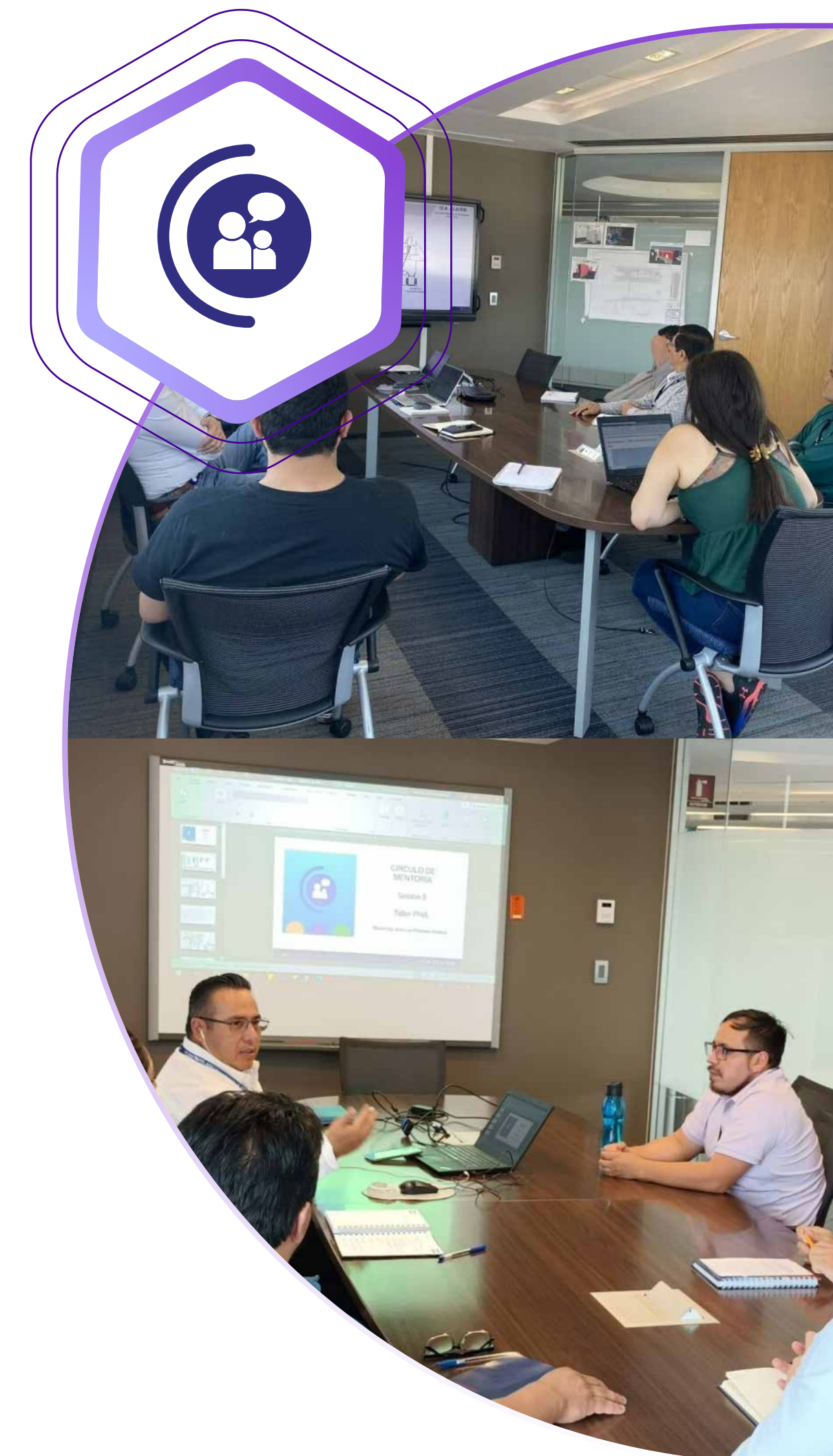
En 2023, se lograron reunir más de **120 mentees**, quienes estuvieron bajo la tutela de **12 mentores/as** durante 7 meses, acumulando un total de **13,800 horas de aprendizaje** compartido entre todas las personas que integraron esta Tercera Generación de los Círculos de Mentoría.

### A través de estos grupos, se aprendió sobre diversos temas, entre ellos:

- Los fundamentos, planeación, ejecución y aplicación de la gestión de proyectos de ingeniería.
- La automatización en la ingeniería y la construcción a través de metodologías y nueva tecnología.
- El desarrollo personal y del liderazgo para mujeres ingenieras en la construcción.
- Adopción de metodologías para la identificación de riesgos, análisis de consecuencias y vulnerabilidad.

Adicionalmente y como parte de la cultura de los Círculos de Mentoría y de ICA Fluor, se llevaron a cabo dos conferencias magistrales con personal experto de Fluor Chile, cuyo objetivo fue fortalecer los lazos entre las oficinas de Fluor Latinoamérica, así como la ampliación de nuestras redes.

A lo largo del año, los Círculos de Mentoría fortalecieron el conocimiento y formaron un sentido de pertenencia entre compañeros/as, creando una experiencia única que les permitió mejorar su desempeño individualmente y en sus equipos de trabajo.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Habilidades de Liderazgo Efectivo:

El GRE de Habilidades de Liderazgo tiene como objetivo: Compartir un espacio para fomentar las mejores prácticas del liderazgo, enfocado en las necesidades del contexto actual, fomentando un ambiente laboral con destrezas innovadoras, incluyentes, empáticas y de apertura en la comunicación.

La finalidad es compartir herramientas que fortalezcan a los equipos de trabajo donde se optimicen los procesos y se reconozcan los logros alcanzados.

### Algunos de los principales resultados:

- Durante el 2023 se inició el tercer grupo para el Taller de Habilidades de Liderazgo Efectivo para **más de 20 participantes** de distintas áreas y gerencias funcionales.
- En este taller se han abordado temas de Liderazgo, Habilidades de Comunicación, Seguridad y Autoconfianza, Negociación, Manejo de conflictos y diversas habilidades blandas para líderes de equipos de trabajo.
- Se han sumado más de **1,200 horas de capacitación** y se elaboraron diferentes infografías sobre el liderazgo en la actualidad, desde diferentes perspectivas.
- Se han ejecutado distintas dinámicas de integración durante el taller para hacer más efectiva la aplicación de conocimientos adquiridos.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Vinculación con la Educación:

El GRE de Vinculación con la Educación tiene como objetivo generar alianzas y convenios con instituciones de educación con la finalidad de tener intercambios de conocimiento, contribuyendo al desarrollo de nuestros jóvenes talentos y vinculando la experiencia e innovación de los expertos. Al mismo tiempo promover la importancia de las carreras STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) en las instituciones.

### Algunas de las principales acciones desarrolladas en el 2023:

Se concluyeron cuatro vinculaciones y convenios cerrados con las siguientes universidades: Universidad La Salle, Instituto Tecnológico de México (en Morelia, Michoacán), Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad del Valle de México – Universidad Tecnológica de México.

- Durante este año se promovió la participación en diferentes actividades académicas y estudiantiles donde se destacan:
  - Panel de Mujeres en la Ingeniería en la UNAM.
  - Panel de la Industria de la Ingeniería Química para estudiantes de Preparatoria en la UNAM.
  - Múltiples conferencias especializadas y corporativas en el Instituto Politécnico Nacional ESIME Azcapotzalco.
  - Múltiples conferencias especializadas y corporativas en la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Participación en el Congreso Internacional de Procesos y Tecnologías de Unión de Materiales (CIPTUM) con tres conferencias y colaboración en la presentación de proyectos de posgrado de la Maestría en Ingeniería de Proyectos.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Energías Limpias:

El GRE de Energías Limpias tiene como objetivo difundir al interior de la empresa las nuevas tendencias en Energías Limpias y Renovables de forma estratégica de acuerdo con los requerimientos de nuestros clientes y estando a la vanguardia de los nuevos mercados.

### Algunos de los principales resultados:

- En el 2023 se realizó una investigación profunda sobre la actualidad de las distintas energías limpias disponibles. Con la información recabada se analizó la realidad de aplicación en los proyectos a futuro.
- Así mismo, se elaboraron diferentes infografías para transmitir la información de manera concisa al personal de la organización en temas como la energía eólica, energía solar, hidrógeno verde y bioenergía.
- Finalmente se tuvieron tres conferencias virtuales sobre: Bioclimatización, Eficiencia Energética y Energías Renovables; sumando casi **600 Horas de Capacitación**, concientizando sobre esta importante rama de la sostenibilidad.

### Innovación:

El GRE de Innovación tiene como objetivo implementar un programa de trabajo que fomente la innovación en los procesos, con el fin de seguir siendo un referente en nuestro giro de negocios y brindar a nuestros clientes ventajas competitivas. La innovación es un aspecto fundamental para el crecimiento y desarrollo de cualquier empresa. La implementación de nuevas ideas y procesos puede mejorar la eficiencia y la calidad de los productos y servicios, lo que se traduce en una ventaja competitiva en el mercado.

La identificación de mejoras en el proceso de seguimiento a la fabricación e instalación de spools de tubería es una iniciativa importante del GRE de Innovación. Esta iniciativa busca mejorar la eficiencia y la calidad lo que se traduce en una mayor satisfacción del cliente y una ventaja competitiva en el mercado.

Además, el GRE ha publicado varios artículos de manera interna en donde se abordan temas relevantes para la innovación en la empresa, como la implementación de drones en la construcción, las predicciones del World Economic Forum y las diferencias entre usar herramientas innovadoras y ser innovador.

También se llevaron a cabo conferencias sobre temas como "Realidad Aumentada" y "Construyendo el Liderazgo LEAN", que buscan fomentar la creatividad y la innovación en los procesos de nuestra empresa.



## 4.3 Resultados GREs 2023

### Equidad de Género:

El GRE de Equidad de Género tiene como objetivo generar iniciativas y programas de trabajo para mantener y mejorar las condiciones que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en favor del desarrollo integral de las mujeres; también eliminar sesgos inconscientes y promover un ambiente laboral equitativo e incluyente.

### Durante el último año, este GRE ha implementado diversas iniciativas para fomentar la equidad de género en ICA Fluor:

- Una de ellas fue la implementación de comunicados sobre temas de conceptos básicos de diversidad e inclusión, corresponsabilidad familiar, relaciones de parejas sanas y temas que ayuden a los empleados a sensibilizarse sobre tolerancia e identificación de sesgos de género.
- Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, se llevó a cabo un Círculo de Mujeres "Unidas por el Empoderamiento, Cero Violencia". Este círculo tuvo como objetivo generar un espacio de encuentro seguro para las mujeres participantes, donde pudieran tejer redes de apoyo y expresar sus vivencias, sensaciones, miedos y emociones en un ambiente de confianza, sororidad, escucha activa y asertividad.
- Se realizó el Taller de Empoderamiento Femenino para ayudar a las participantes a reconocerse desde un lugar de poder, a reconectar con sus habilidades y oportunidades para empoderarse. Durante el taller, se trabajaron las creencias limitantes, la esencia femenina y masculina, y se visualizó la vida desde una gran diversidad de posibilidades para posteriormente hacer un plan de acción congruente y consciente establecimiento de metas y objetivos. Además, se adquirieron herramientas para prepararse a una vida integral, en la cual se sientan capaces de avanzar en los planos profesional y personal
- También se impartieron tres conferencias sobre temas relevantes para la equidad de género en el lugar de trabajo: "Liderazgo Femenino Consciente", "Microviolencias en el Trabajo" y "Estrategias para Avanzar en tu Carrera".
- Como punto final se llevó a cabo un Círculo de Lectura donde se abordó el libro "El Síndrome de la Impostora" se llevaron a cabo en cinco sesiones donde se discutieron los capítulos del libro.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Bienestar:

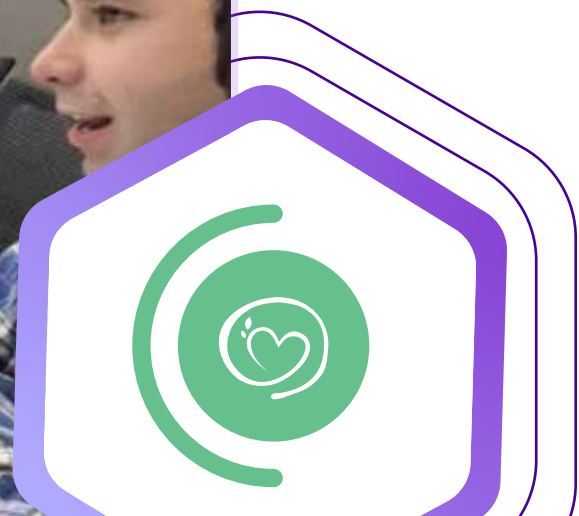
El GRE de Bienestar tiene como objetivo promover el equilibrio vida-trabajo del personal y generar acciones enfocadas al bienestar social, ambiental y económico mediante diferentes actividades y programas con la finalidad de generar un impacto positivo.

Como parte del programa de trabajo del GRE, se ha implementado la Campaña de Bienestar, con la finalidad de promover el bienestar integral de las y los colaboradores. Esta campaña incluye una serie de conferencias y talleres enfocados en los cinco pilares: sueño y descanso, nutrición, recreación, ejercicio y salud mental; diseñados para brindar herramientas y estrategias que permitan mejorar la calidad de vida.

Otra iniciativa importante del GRE fue la implementación del **Reto Fitness**. En este reto, participaron **329 colaboradores/as** organizados en equipos. El objetivo del reto fue fomentar la actividad física y el trabajo en equipo. Los participantes se comprometieron a realizar una serie de ejercicios durante un período de tiempo determinado y a registrar su progreso virtualmente. El reto fue un éxito y lo concluyeron 59 equipos, lo cual contribuyó a mejorar la salud y el bienestar de nuestro personal.

Se implementó **"El Club de Bienestar"**, consistió en la realización de clases sobre temas de bienestar y equilibrio vida-trabajo. Se ofrecieron diversas actividades para mejorar la salud física y mental de nuestro personal y fomentar la interacción y el trabajo en equipo. Entre las actividades ofrecidas se encontraron clases de baile (salsa), zumba, yoga, meditación, ejercicio funcional, taller de fotografía y taller de recreación a través de juegos de mesa.

Estas actividades fueron diseñadas para promover la actividad física, la relajación y la creatividad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestro personal.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Padres de Familia:

El GRE de Padres de Familia tiene como objetivo generar un espacio y acciones que permitan apoyar e identificar las principales necesidades de los padres de familia, promoviendo actividades y esfuerzos que les permitan generar un bienestar familiar.

### Como parte del programa del GRE, se han implementado varias iniciativas:

- Se llevó a cabo la campaña de donación de juguetes con el objetivo de apoyar al bienestar y desarrollo de niñas y niños. Los juguetes recolectados se donaron a comunidades vulnerables tanto en Oficina Matriz como en los proyectos. Gracias a la generosidad y solidaridad del personal se logró recolectar una gran cantidad de juguetes que fueron entregados a **7 comunidades vulnerables**.
- En conmemoración del Día de la Familia, se llevó a cabo una actividad de participación, la cual consistió en compartir una foto con un breve mensaje sobre un valor aplicado por ICA FLUOR que también se comparte en familia, las primeras 10 fotos que se compartieron recibieron un juego de mesa para compartir en familia.
- Escuela para Padres: Es un espacio dedicado a brindar asesoría y respuestas a diversas inquietudes educativas y familiares, así como brindar orientación a los padres que desean que sus hijos(as) desarrollen al máximo su potencial. Se les proporcionó una variedad de recursos para que aprendan sobre diferentes aspectos del crecimiento, la maduración y la socialización de un niño(a) a través de una serie de conferencias que cubrieron los siguientes temas: Construyendo mi Proyecto, Educación sexual, Paternaje inteligente basado en principios, Saber envejecer, Cultivando las 4 inteligencias de mis hijos: Corporal, intelectual, emocional y espiritual.
- Como apoyo a padres primerizos durante el año 2023 se entregaron **kits de bienvenida a los nuevos papás**, el kit incluía una pañalera tipo mochila, un libro y una tarjeta de felicitación por su primer bebé.

Estas iniciativas del GRE de Padres de Familia buscan fomentar la integración y el bienestar de los padres de familia en la empresa, generando un espacio en el que puedan compartir experiencias y necesidades, y promoviendo actividades que les permitan fortalecer su relación familiar y su desarrollo personal.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Proyecto Tula y Dos Bocas:

Estos GRES de proyectos de PEMEX en sitio tienen como objetivo detectar necesidades y generar acciones enfocadas en los siguientes temas como Sostenibilidad, Desarrollo profesional, Bienestar familiar y Equidad de género; con la finalidad de generar un sitio de trabajo más incluyente y equitativo para todos y todas. A través de estos GRES, se fomenta el respeto y apoyo de los Derechos Humanos del personal.

### Entre sus principales campañas se encuentran:

- Diversidad e Inclusión y Cero Acoso y Hostigamiento Sexual, donde se logra capacitar al personal para hacer conciencia acerca de la importancia de cómo se percibe y observa la diversidad en nuestros equipos de trabajo y las acciones para ser aliados/as por la inclusión y la equidad, así como fomentar el respeto evitando cualquier conducta de acoso u hostigamiento sexual a cualquiera de sus compañeros/as de trabajo y terceros.
- Campaña de Cultura de ICA Fluor: Se da a conocer la misión, visión, valores, Código de Ética y políticas en general por el cual se rige nuestra empresa.
- También se capacita y se concientiza con diversas actividades ambientales donde se resalta la importancia del cuidado y conservación del medio ambiente de manera responsable.
- Todas estas acciones refuerzan el compromiso de ICA Fluor como Empresa Socialmente Responsable, con las comunidades, el medio ambiente y las partes involucradas.



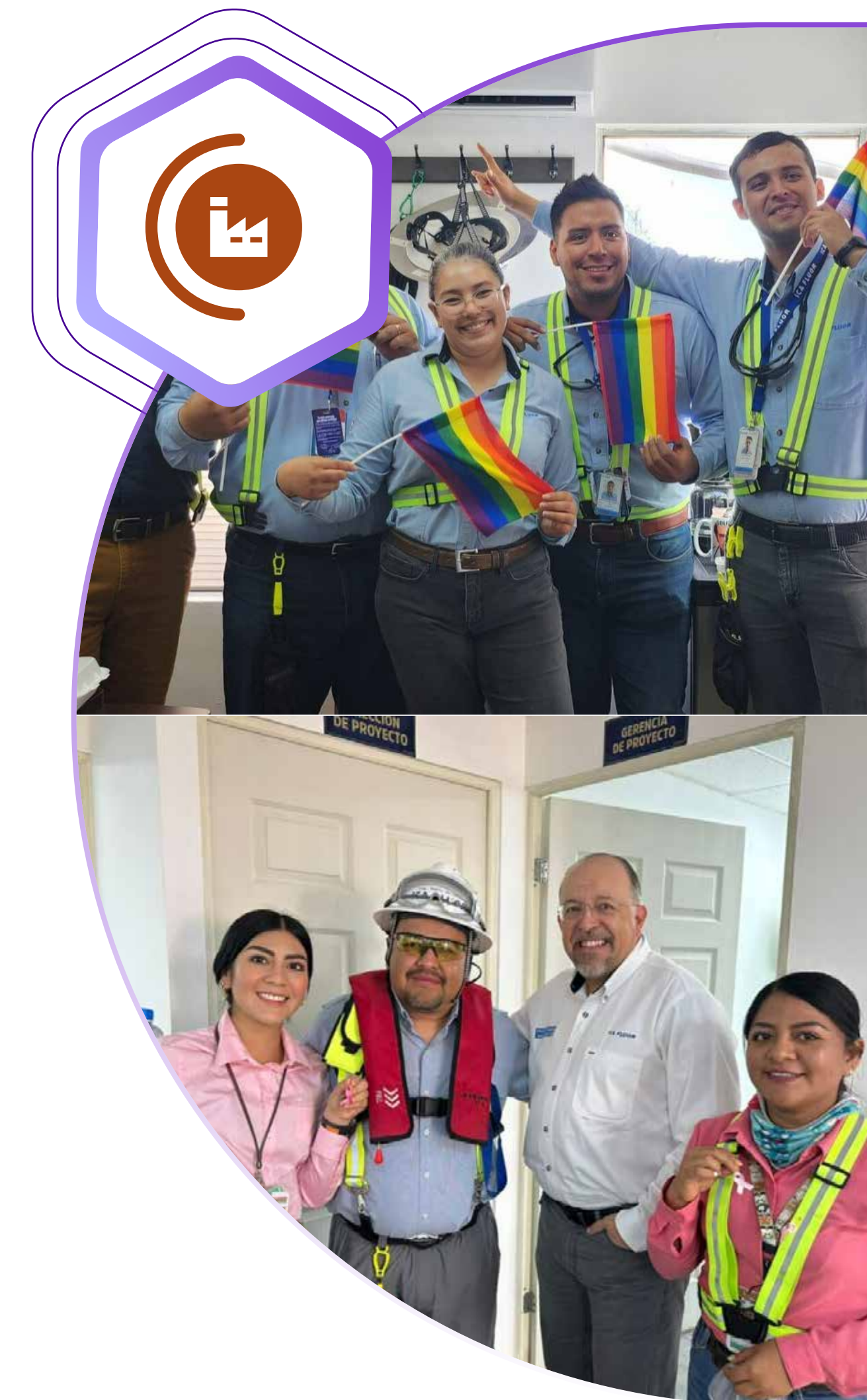
## 4.3 Resultados GREs 2023

### Proyecto Jaguar Terminal y Ducto Etano:

El GRE de Proyecto Jaguar tiene como objetivo detectar necesidades existentes y generar acciones enfocadas en temas de sostenibilidad, desarrollo profesional, bienestar familiar e igualdad de género, con la finalidad de generar un espacio de trabajo más inclusivo y justo para todos.

### Entre sus principales campañas se encuentran:

- Campaña de Diversidad e Inclusión y la campaña Cero Acoso y Hostigamiento Sexual, en las que se logró capacitar al personal de manera estratégica.
- Campaña de Donación de mochilas y útiles escolares "Herramientas para la Educación": Cada año desde Oficina Matriz, la Gerencia de SD&I lanza esta campaña que tiene por objetivo donar mochilas y útiles a los hijos e hijas del personal sindicalizado y escuelas aledañas al proyecto.
- Campañas de Reciclaje: Separación y disposición final de residuos, en esta actividad el personal separa el PET, cartón, tapitas plásticas y papel y se manda a reciclaje. Las tapitas se envían a la fundación Banco de Tapitas, A.C. para ayudar a niños con cáncer.
- Campaña "Cultura ICA FLUOR" se ha llevado a cabo la difusión de las políticas de la empresa a través de la colocación de lonas en el sitio del proyecto. Estas iniciativas buscan fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la empresa, generando un espacio en el que todos los empleados puedan sentirse valorados y respetados.
- El GRE de Proyecto Jaguar busca generar un espacio de trabajo más incluyente y justo para todos y todas, promoviendo la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en la empresa. Sus iniciativas buscan fomentar el bienestar y el desarrollo del personal, generando un ambiente laboral en el que todos puedan sentirse valorados/as y respetados/as, para lograr un espacio de trabajo más inclusivo y justo para todos y todas.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Proyecto ECA LNG:

El Grupo de Recursos de Empleados (GRE) del Proyecto ECA LNG se dedica a identificar necesidades existentes y desarrollar acciones específicas centradas en la sostenibilidad, el desarrollo profesional, el bienestar familiar e igualdad de género, con el propósito de crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos y todas.

### Entre sus principales campañas se encuentran:

- Campaña de Valores Ambientales: El objetivo central de esta campaña fue promover una mayor conciencia y comprensión de la importancia de los valores ambientales en nuestro trabajo diario, la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente, los cuales son fundamentales en nuestra empresa, y esta iniciativa reafirma nuestro compromiso de proteger y preservar nuestro entorno.
- Campaña de Diversidad e Inclusión y la de Cero Acoso y Hostigamiento Sexual: El personal fue capacitado estratégicamente para fortalecer un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
- Capacitación en manejo de sustancias peligrosas: Se realizó la capacitación del personal de proyecto en el manejo de sustancias peligrosas, con relación al etiquetado, manejo, transporte y almacenamiento de sustancias. Al enfocarnos en prácticas responsables y sostenibles, contribuimos activamente a preservar la integridad de nuestro entorno, a nuestro personal y minimizamos los riesgos.
- Campaña "Cultura ICA FLUOR": Se difundieron las políticas de la empresa mediante la colocación estratégica de lonas. Estas iniciativas buscan fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la empresa, generando un espacio donde todos los empleados puedan sentirse valorados y respetados.
- El GRE del Proyecto ECA LNG trabaja arduamente para generar un entorno laboral más incluyente y justo para todos y todas, promoviendo la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en la empresa.





## 4.3 Resultados GREs 2023

### Proyecto Peñasquito:

El objetivo de este GRE es el detectar las necesidades que existen en el proyecto y generar las acciones enfocadas en sostenibilidad, desarrollo profesional, bienestar familiar y equidad de género; con la finalidad de generar un sitio de trabajo más incluyente y equitativo para todos.

### Entre las acciones más sobresalientes de este GRE destacan:

- Campaña de Cero acoso y hostigamiento sexual: Esta campaña se centra en concientizar sobre las conductas inaceptables de acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y promover un cambio cultural incluyente. Como parte integral de la campaña, se organizó una reunión virtual dedicada a la discusión de las conductas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Esta reunión fue un componente fundamental para generar conciencia y fomentar el respeto.
- Campaña Ambiental Huella de Carbono: Sumando al compromiso con la sostenibilidad ambiental, se llevó a cabo una iniciativa de concientización en el proyecto para abordar el tema crítico del cambio climático y, en particular, la reducción de la Huella de Carbono Personal. Esta iniciativa tiene como objetivo informar y crear conciencia sobre el cambio climático, comprender la Huella de Carbono Personal y promover acciones para reducir el impacto ambiental individual.
- Difusión de Políticas SD&I: La difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación entre todo el personal del proyecto. Este paso es fundamental para reafirmar los valores corporativos y garantizar que cada eslabón del equipo se beneficie de un entorno laboral equitativo y respetuoso, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal.







# GOBERNANZA



## 5. Gobernanza

### Política de Sostenibilidad:

Se cuenta con una Política de Sostenibilidad cuyo objetivo es fomentar el cuidado y preservación del medio ambiente de las poblaciones y sitios donde se ejecutan nuestros proyectos, así como reforzar el compromiso que de ser una empresa totalmente diversa e incluyente fomentando un ambiente laboral sano libre de todo tipo de discriminación.

### Código de Ética de Proveedores:

ICA Fluor está comprometido con la integridad inquebrantable y el más alto estándar de conducta comercial. Este compromiso es integral para el éxito continuo de la empresa e impacta positivamente a nuestros grupos de interés.

Se busca que los proveedores, subcontratistas, consultores, asesores, representantes, y en general terceros relacionados, se alineen a los valores corporativos, principios del Código de Ética y Conducta, apliquen las políticas que exigen el cumplimiento de las prácticas comerciales legales que abarcan las expectativas de ICA Fluor.

### Código de Ética y Conducta:

El Código de Ética y Conducta de ICA Fluor establece los principios corporativos y el marco de acción aplicable entre el personal de la organización y en las relaciones con nuestros clientes, gobierno, proveedores, contratistas, sindicatos y las comunidades en donde actuamos.

Tomar decisiones de conformidad con valores, puede ser un desafío en algunos momentos, por lo que siempre aseguramos el cumplimiento de lineamientos contenidos en este código y las leyes aplicables en la materia.

### Canales de Comunicación:

Se cuenta con una Línea de Ética, la cual es un canal seguro y confidencial para reportar casos que vayan en contra del contenido del Código de Ética o en contra de nuestros valores y principios.

La Línea de Ética de ICA Fluor es una herramienta de comunicación telefónica y electrónica que ofrece un medio anónimo y confidencial; trabaja con el principio fundamental de no represalias, para canalizar cualquier acción no alineada a nuestro Código de Ética y Conducta, actividades sospechosas, ilegales y/o no éticas, a través de los siguientes medios:



<https://cuentanos.ethicsglobal.com/>



Llama al: 800 04 ÉTICA (38422)

Al conocer y aplicar los principios del Código de Ética y Conducta, se asegura un ambiente laboral respetuoso, libre de corrupción en cualquiera de sus formas.



## 5. Gobernanza

### Política de Derechos Humanos:

Se cuenta con lineamientos a través de la regulación de aspectos de protección, respeto, respaldo y remediación en Derechos Humanos relevantes en la operación de ICA Fluor, además de demostrar la adhesión explícita a las Convenciones Internacionales que sirven como fundamento de los lineamientos, ratificando el compromiso de respeto por los Derechos Humanos contenido en el Código de Ética y Conducta de ICA Fluor y en el Código de Conducta para Proveedores y Subcontratistas.

### Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Una de las acciones más importantes tras la certificación en la Norma Mexicana R-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación fue la publicación y aplicación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que tiene un alcance a toda la fuerza laboral de ICA Fluor, así como distintas partes interesadas como proveedores, clientes, consultores, y más; reafirmando un compromiso integral a favor de la diversidad, la inclusión y la equidad.

En esta Política se definen y describen los conceptos esenciales para construir un entorno libre de violencia, se establecen las responsabilidades Gerencias Funcionales y áreas específicas para la aplicación de esta Política, se enuncian los principios generales para garantizar la inclusión y la diversidad así como las prohibiciones en situaciones que menoscaben el trato interpersonal y colaborativo; y finalmente, se transmiten los canales de atención adecuados para salvaguardar los alcances de la Política.





## 5. Gobernanza

### Política de Calidad y Medio Ambiente

En ICA Fluor nos comprometemos a:

- 1 Lograr la ejecución de nuestros proyectos de acuerdo a los requisitos contractuales, legales y los del Sistema de Calidad y Medio Ambiente de ICA Fluor.
- 2 Promover el desarrollo de nuestros negocios a través del cumplimiento de objetivos estratégicos, de calidad y medio ambiente.
- 3 Medir el desempeño de los procesos en nuestros proyectos enfocados a la mejora continua del Sistema de Calidad y Medio Ambiente de ICA Fluor.
- 4 Establecer, difundir y mantener actualizada la línea base del proyecto para satisfacer las necesidades los clientes, trabajando en conjunto con gobiernos, proveedores y comunidades.
- 5 Optimizar el uso y consumo de recursos enfocados a prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente garantizando una gestión ambiental, social y de riesgos en beneficio de nuestros clientes, accionistas, las comunidades y grupos de interés.

### Política de GRES:

En ICA Fluor se promueve el crecimiento y el desarrollo del personal mediante la creación de equipos de voluntarios/as y de Equipos en los Sitios de Proyecto denominados "Grupos de Recursos de Empleados (GRE)" con el objetivo de generar iniciativas estratégicas para fomentar el conocimiento y la innovación, desarrollar y transmitir habilidades para consolidar una cultura basada en la Sostenibilidad.

### Plan de Sostenibilidad:

Se cuenta con un Plan de Sustentabilidad de Proyecto con la finalidad de cumplir con las iniciativas, acciones y programas establecidos en el Sistema de Sustentabilidad de la empresa, satisfaciendo las necesidades de los clientes, contribuyendo a la rentabilidad de proyectos de una manera sustentable para beneficio de las generaciones actuales y futuras.

Las acciones del Sistema de Sustentabilidad se basan en tres ejes principales: Social, Ambiental y Económico con un enfoque de mejora continua y visión sistémica hacia nuestras partes interesadas.

### Manual de Sostenibilidad:

En ICA Fluor se cuenta con un Manual de Sostenibilidad cuyo objetivo es establecer los compromisos y estructura del Sistema de Sostenibilidad que ICA Fluor debe aplicar en la ejecución de sus proyectos, basados en los 3 pilares: Social, Ambiental y Económico.





# DIMENSIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





## 6.1 Donaciones

ICA Fluor es consciente de las necesidades de sus grupos de interés, en este sentido se cuenta con un programa de donaciones cuyo objetivo es participar en actividades y proyectos que beneficien a las comunidades donde nuestras operaciones tienen un impacto.

**Algunas de nuestras Campañas de donativos más destacadas en el último año se presentan a continuación:**

**Donación de juguetes.** En esta campaña participó personal de ICA Fluor donando uno o más juguetes con el objetivo de beneficiar a niños y niñas que pertenecen a grupos y/o comunidades vulnerables cercanas a Oficina Matriz y proyectos.

Para esta campaña se recolectaron 683 juguetes, los cuales fueron donados a más de 10 comunidades entre las cuales se encuentran:

- **Hidalgo:** Comunidades del Valle de Tulancingo, la Escuela Primaria Francisco I Madero en Atitalaquia.
- **Veracruz:** Escuelas nivel primaria y preescolar de las comunidades: Villa Allende y Ejido Francisco Villa.
- **Tabasco:** Desarrollo Integral de la Familia en el municipio de Paraíso.
- **Ciudad de México:**
  - Un Bolillo para Todos A.C.
  - Casa hogar para madres solteras "La Caridad de Cristo".
  - Casa hogar para menores "Hogar, Dulce Hogar".
- **Zacatecas:** Comunidades del municipio de Mazapil.





## 6.1 Donaciones

### Donación de hojas de papel blanco:

Esta iniciativa consistió en donar cajas de papel blanco destinadas a la impresión y al desarrollo de actividades tanto lúdicas como recreativas para grupos vulnerables, esta actividad es resultado de la sinergia entre la empresa Bioppapel e ICA Fluor.

Se realizaron donativos en especie de material para impresión de uso administrativo en diferentes escuelas primarias públicas de la alcaldía Iztapalapa:

- Escuela Primaria Dr. Antonio Castro Leal
- Escuela Primaria Dr. Ignacio Chávez
- Escuela Primaria Julio Cortázar

Así mismo, se realizó la entrega de cajas de papel a las siguientes asociaciones civiles especializadas en temas de LGBT+ y de salud sexual.

- Cuenta conmigo A.C
- Inspira cambio

### Donación de Tapitas:

En colaboración con la Asociación Civil Banco de Tapitas, de forma constante se ha recolectado todo tipo de tapas plásticas que fueron enviadas a reciclaje con la finalidad de generar recursos económicos que sirvan de apoyo a menores de edad con diagnóstico de cáncer. Una vez más destacamos el apoyo del personal de ICA Fluor para hacer posible esta gran labor en beneficio de la niñez en México.

Se realizó la entrega de **91 kilos de tapitas** para la rehabilitación y recuperación de personas con cáncer.

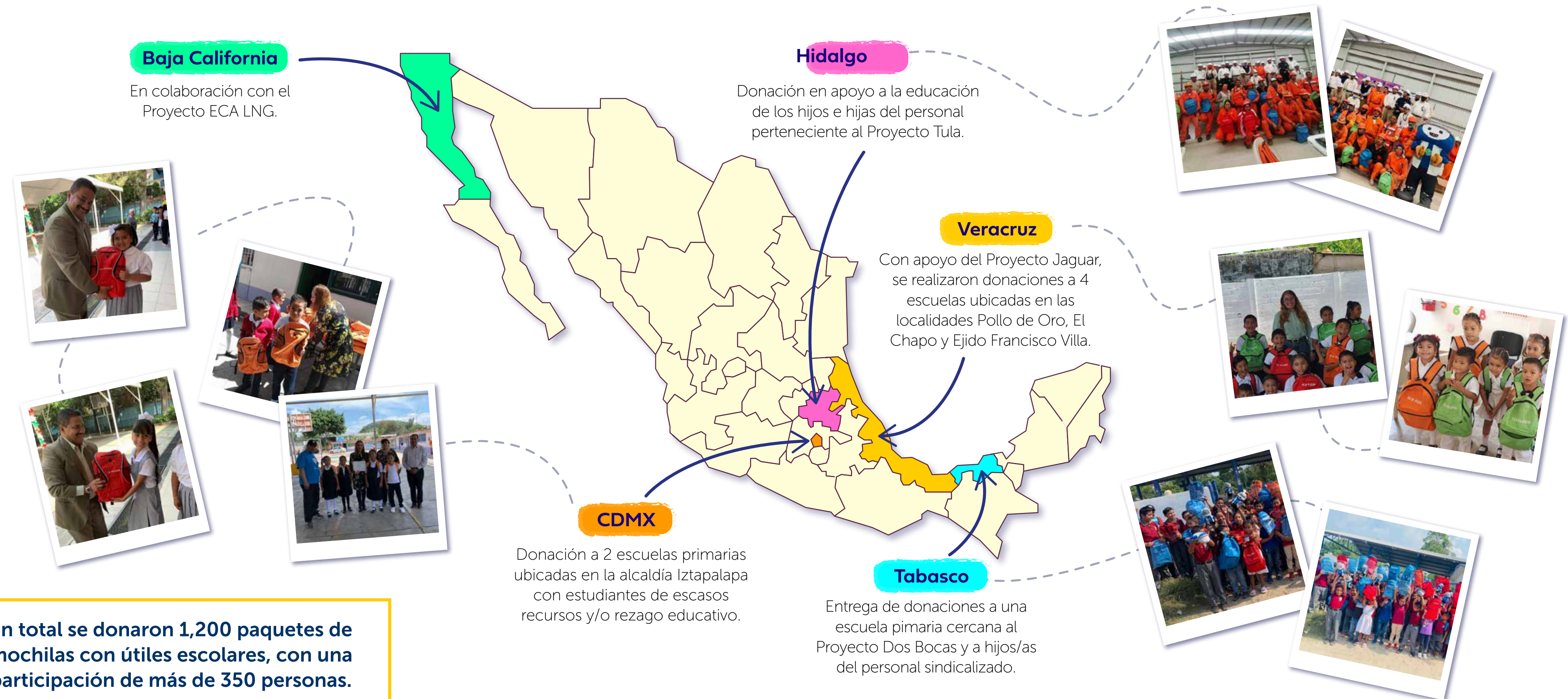




## 6.1 Donaciones

### Donación de Mochilas “Herramientas para la Educación”.

Como su nombre lo indica, el objetivo de esta campaña de donativos es apoyar la educación básica, la cual fomenta una sociedad justa, igualitaria y autosuficiente para la niñez; contribuyendo a mejorar la calidad de vida y la igualdad de oportunidades. Estas mochilas fueron distribuidas entre los hijos e hijas de nuestro personal sindicalizado que se encuentran en diferentes proyectos y a las comunidades cercanas a los mismos.



**En total se donaron 1,200 paquetes de mochilas con útiles escolares, con una participación de más de 350 personas.**

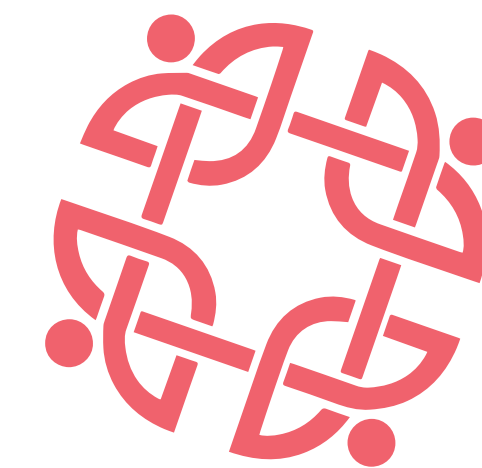


## 6.1 Donaciones

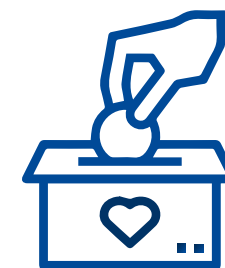
### Donativo a Entrelazadas A.C

Organización sin fines de lucro que busca atender las distintas formas de violencia social. A pesar de estar principalmente enfocada a niñas, niños y mujeres; también es una asociación comprometida con mejorar las condiciones de vida de distintas poblaciones vulnerables.

Entrelazadas A.C. recibió un donativo para continuar con sus programas de salud física y mental a mujeres sobrevivientes de violencia de género.



**ENTRELAZADAS**  
NO ESTAMOS SOLAS, A.C.





## 6.2 Los 10 Principios de Pacto Mundial y los OD's

Como empresa adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas ICA Fluor se compromete a cumplir con cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial en los siguientes cuatro rubros con el objetivo de alcanzar metas sostenibles mediante procesos que permitan ser una empresa más competitiva a nivel nacional e internacional.



### Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar su protección.
2. No ser cómplice de abuso.



### Estándares Laborales

3. Apoyar la libertad de asociación.
4. Eliminar el trabajo forzado.
5. Abolir el trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación



### Medio Ambiente

7. Enfoque preventivo frente a los retos MA.
8. Mayor responsabilidad medioambiental.
9. Desarrollo de tecnología respetuosa del MA.



### Anticorrupción

10. Actuar contra la corrupción.

## ¿Der qué forma ICA Fluor contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

### ODS 5 Igualdad de Género

- Se fomenta la equidad de género en diversas jerarquías.
- Se cuenta con un Grupo de Recursos de Empleados de Equidad de Género donde se fomenta la participación de la mujer mediante Círculos enfocados en temas específicos en igualdad de género.
- Se realizan conferencias virtuales y webinars de Empoderamiento femenino y desarrollo profesional.
- Contamos con Cursos virtuales disponibles para toda organización en la Universidad Virtual de ICA Fluor.
- Se tienen casos de éxito de mujeres emblemáticas de la organización con enfoque balance vida trabajo.
- Contamos con una sala de lactancia disponible para todas las mujeres en etapa de maternidad.
- En general se cuentan con diversas actividades y programas de concientización para capacitar a nuestro personal enfocados en temas de género, diversidad, equidad e inclusión.
- Estos esfuerzos han desembocado en la participación del cuestionario WEPS y del acelerador del Target Gender del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como en la certificación en la Norma Mexicana R-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación.

### ODS 13 Acción por el Clima

- Se cuenta con certificaciones ISO 14001- Sistema de Gestión Ambiental, reafirmando nuestro compromiso con prácticas sostenibles con el medio ambiente y la comunidad.
- Se realizan capacitaciones y programas de concientización dirigidos a personal, proveedores, clientes y otros grupos de interés, enfocándonos en temas relacionados con la educación y los valores ambientales.
- Se implementan acciones estratégicas para reducir nuestras emisiones y concientizar a nuestro personal a través de nuestro programa interno.
- Se cuenta con un programa ambiental "Cero Emisiones", con el objetivo claro de disminuir las emisiones de CO2 en nuestras oficinas y proyectos.
- Se incluyen planes de mitigación de riesgos en todos los proyectos, asegurando un enfoque proactivo hacia la cultura de seguridad y protección de la fuerza laboral.
- Se llevan a cabo campañas continuas de reciclaje como parte de nuestras iniciativas permanentes.



## 6.3 Finanzas Personales y Cuidado del Ahorro

ICA Fluor considera de suma importancia el bienestar financiero de su personal. En consonancia con este principio, se capacita a nuestros empleados mediante campañas integrales de Educación Financiera. Cada mes, se comparte material educativo relevante para proporcionar herramientas sobre conceptos y consejos prácticos en materia de educación financiera. Además, en el transcurso de este año, se llevaron a cabo cuatro conferencias virtuales con una participación de más de 250 personas cada una.

En colaboración con la Bolsa Mexicana de Valores y la plataforma Cooltura Financiera, aprovechamos la experiencia de sus conferencistas para transmitir de manera lúdica y accesible conceptos básicos en Educación Financiera y el cuidado del ahorro a todo nuestro personal.

## 6.4 Concientización y capacitación a subcontratistas y proveedores

Se busca que proveedores, subcontratistas, consultores, asesores, representantes, y en general terceros relacionados, se adhieran a los valores corporativos, Código de Ética y se alineen por medio de las políticas que exigen el cumplimiento de las prácticas comerciales legales del sistema de ICA Fluor.

## 6.5 Centro mexicano para la filantropía (CEMEFI)

ICA Fluor es una empresa comprometida con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social Empresarial. En este sentido, es importante destacar que cuenta con la certificación del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), que otorga el distintivo "Empresa Socialmente Responsable" (ESR) a aquellas empresas que cumplen con los estándares de responsabilidad social establecidos por el CEMEFI.

En 2023, "ICA Fluor" obtuvo por treceavo año consecutivo el distintivo de Empresa Socialmente Responsable, lo que demuestra su compromiso a largo plazo con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Por su parte, "Industria del Hierro" ha obtenido este distintivo por cuarto año consecutivo, lo que indica que ha mantenido su compromiso con la responsabilidad social a lo largo del tiempo.

Finalmente, "ICA Fluor Operaciones y Mantenimiento" ha celebrado su segundo año con este distintivo, lo que demuestra su compromiso inicial con la responsabilidad social empresarial.





# DIMENSIÓN SOCIAL



## 7.1 Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

A partir de junio del 2022, ICA Fluor cuenta con la certificación de la Norma Mexicana -R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta certificación mexicana es un proceso de adopción voluntaria por las organizaciones y empresas en México; y con ello forma parte del Padrón Nacional de los Centros de Trabajo Certificados en la NMX-R-025-SCFI-2015 avalado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación.

Tras la certificación en esta Norma Mexicana, ICA Fluor cuenta con los lineamientos esenciales para promover una cultura de igualdad de oportunidades en el personal. La inclusión laboral genera acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias individuales, biológicas, culturales y sociales; creando condiciones favorables para todas las personas sin discriminación.

### Con la certificación de esta Norma Mexicana, ICA Fluor:

- Ratifica su compromiso con la sociedad al respetar los derechos laborales.
- Consolida la cultura en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato y de oportunidades.
- Reafirma el compromiso con el personal.

### Nuestro personal se ha beneficiado a través de:

- El ejercicio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad y la no discriminación,
- Incrementar la confianza y credibilidad donde se promueve un clima laboral incluyente para todas las personas.
- Fortalecimiento para el desarrollo personal y profesional.





## 7.2 Programa de Diversidad e Inclusión

Desde el 2018 se mantiene el programa estratégico en materia de Diversidad e Inclusión con el objetivo de establecer los lineamientos vitales para un entorno de trabajo incluyente. Este programa se fundamenta en 5 pilares esenciales que dan pie a acciones que benefician al personal y partes interesadas:



Durante el 2023 con este programa se han tenido:

- 8 conferencias virtuales, acumulando más de **3,400 horas de capacitación.**
- 19 cursos virtuales disponibles, acumulando más de **900 horas de capacitación** en la Universidad Virtual.

### Diversidad y salud sexual a través de pláticas y conferencias.

En ICA Fluor es bienvenida la diversidad sexual, así como se promueve la salud sexual como un derecho fundamental para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género. Se tiene el compromiso de crear un entorno inclusivo y seguro, donde las personas y partes interesadas perciban el respeto y apoyo en su bienestar sexual.

Los esfuerzos son enfocados en promover la educación, la igualdad y el acceso a la información que empoderen a todas las personas en sus decisiones sobre su salud sexual, para que cada persona pueda vivir una vida saludable e informada.

Por este motivo, se han tenido alianzas estratégicas que brindan las atenciones adecuadas y ofrecen acceso a capacitación actualizada.

#### Algunas de las conferencias que se han brindado son:

- ¿Qué sucede en las familias cuando un hijo o hija es LGBT+?
- Mitos, estereotipos y realidades de la Comunidad LGBT+
- Sexualidad y Adolescencia

#### Además, en catálogo de capacitación continua se cuentan con los cursos de:

- Inclusión LGBT: un asunto de igualdad, oportunidades y derechos
- La importancia del aliado para la comunidad LGBT+



## 7.2 Programa de Diversidad e Inclusión

### Cero Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral

Para ICA Fluor es esencial que su personal se sienta valorado, respetado y protegido en su lugar de trabajo para poder alcanzar su máximo desarrollo profesional sin temor ni discriminación, donde la dignidad es fundamental. Se promueve abiertamente la campaña de Prevención del Acoso y Hostigamiento, así como los canales confidenciales de denuncia. La Campaña de Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral es de carácter permanente en Oficina Matriz y en los distintos sitios de los proyectos, buscando generar los medios de comunicación y confianza, así como de protección a la integridad personal.

### Corresponsabilidad Familiar

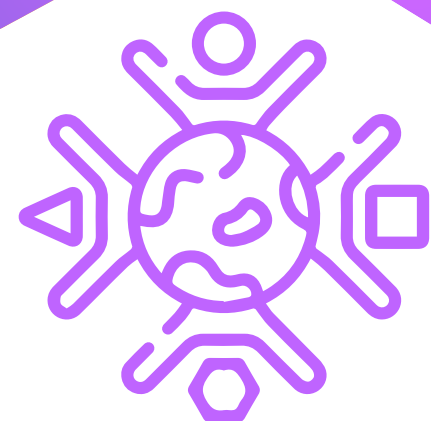
Uno de los ámbitos que se deriva de las acciones de Equidad de Género es el de la "Corresponsabilidad Familiar". En ICA Fluor se busca fomentar, en lo posible, un entorno de apoyo donde el personal pueda encontrar el equilibrio adecuado entre sus responsabilidades familiares y laborales, transmitiendo la importancia de la planificación familiar y el involucramiento de padres y madres de familia en ICA Fluor. Al promover la corresponsabilidad familiar, se tiene como objetivo mejorar la calidad de vida para el personal y así fortalecer la comunidad.

Con las alianzas estratégicas se han brindado conferencias virtuales bajo una perspectiva de Escuela para Padres:

- Construyendo mi proyecto de vida familiar
- Paternaje inteligente basado en principios
- Cultivando las 4 inteligencias de mis hijos: corporal, intelectual, emocional y espiritual

Así mismo, la capacitación virtual disponible comprende los siguientes temas:

- Mujer y Carrera: Tomando el control
- Reinventándome: Vida laboral y maternidad
- Perspectivas sobre prejuicios de género
- Masculinidades diversas
- Gender Partnership: Aliados por la equidad de género



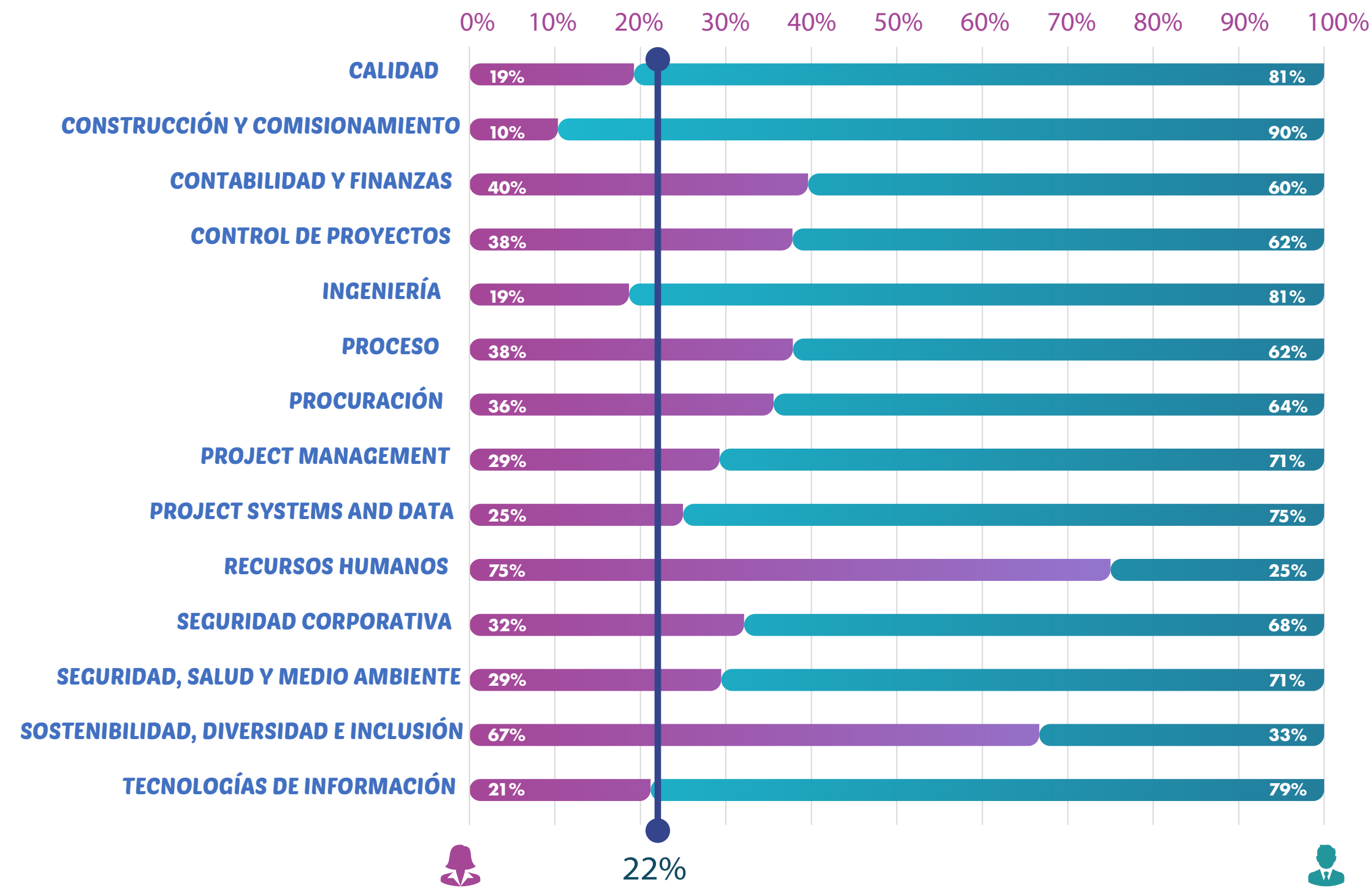


## 7.3 Indicadores Sociales

ICA Fluor debido al compromiso con el Pacto Mundial y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Equidad de Género ha implementado durante este año el seguimiento de métricas estratégicas que estén fundamentadas en los Principios de Empoderamiento de la Mujer. Para ello, las métricas que fueron contempladas durante el 2023 con la finalidad de generar indicadores valiosos en materia de género fueron la representación de las mujeres en puestos subrepresentados y la rotación por género de manera anual. La finalidad de estas métricas es tomar conciencia a nivel organizacional con una perspectiva de género sobre la realidad en las oportunidades de desarrollo de hombres y mujeres desde diferentes gerencias funcionales, niveles y puestos.

Actualmente ICA Fluor tiene una proporción 22% de población de Mujeres y 78% de Hombres en su plantilla laboral de técnicos administrativos.

Distribución por Género en Gerencias Funcionales



Desglose de Participación por Niveles

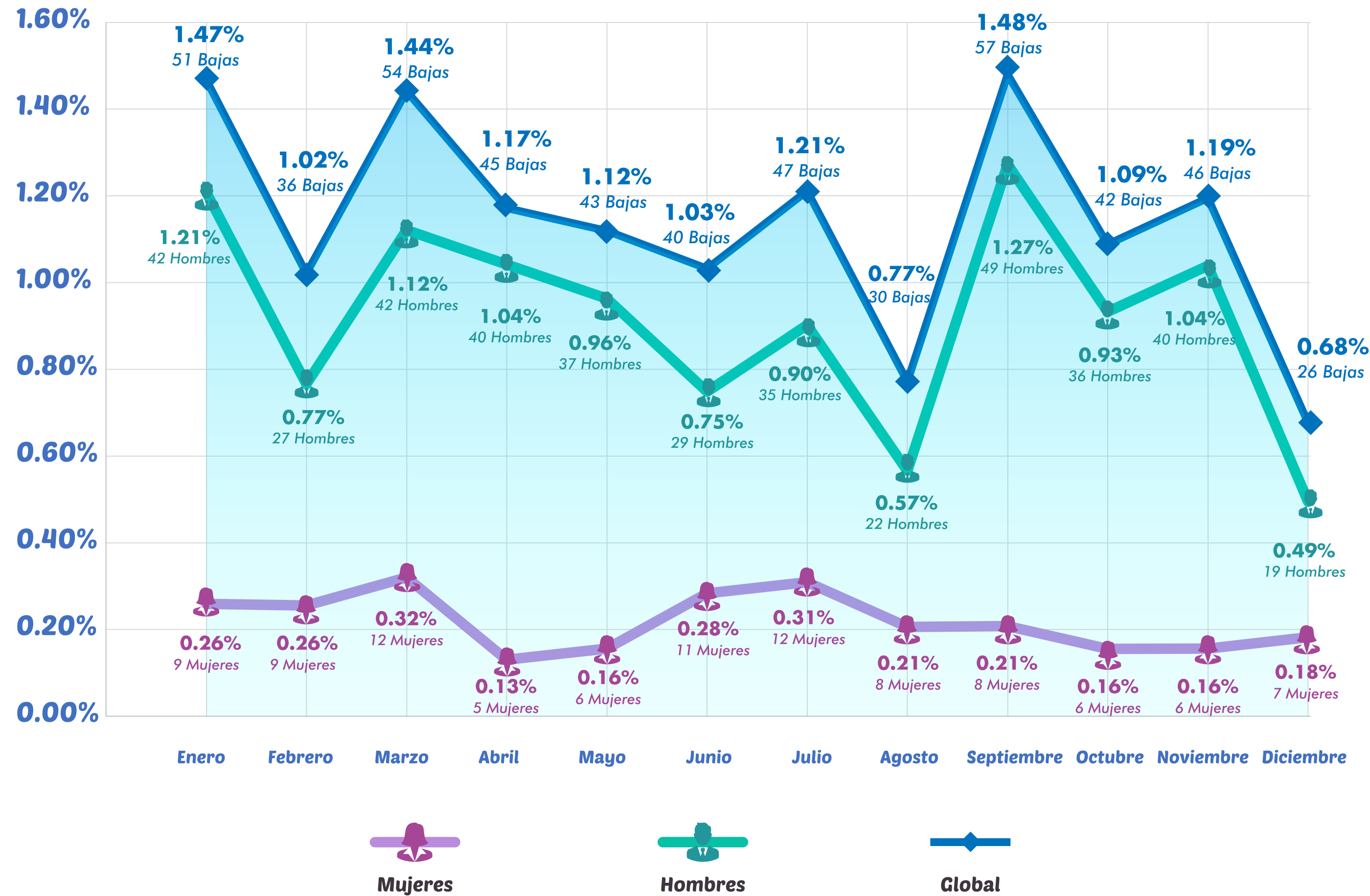
	#	%	#	%
Altos Mandos	20	11%	159	89%
Mandos Medios	176	15%	1,004	85%
Profesionistas	564	30%	1,312	70%
Soporte no Profesionista	55	13%	375	87%
Diseñadores	9	8%	109	92%
Chofer	1	4%	25	96%
Secretarial	21	100%	0	0%
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>22%</b>	<b>2,984</b>	<b>78%</b>



## 7.3 Indicadores Sociales

En términos de rotación del personal, el análisis de género se obtuvo un total de 394 salidas del personal.

Índices de Rotación por mes

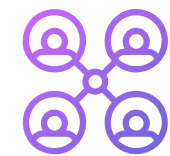




## 7.4 Consejo Latinoamericano de Inclusión de Fluor

El compromiso de ICA Fluor y su participación dentro del Consejo Latinoamericano de Inclusión de Fluor es trabajar estratégicamente en los indicadores asociados a los cuatro pilares que se han establecido a nivel corporativo de Fluor.

Los pilares y sus resultados más relevantes por cada uno de los pilares que consolidan la labor de este Comité son:



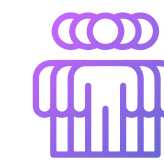
### Progreso e Impacto Social

Se cuentan con 5 alianzas activas desde el 2022:

- AGB Consultores (México)
- Integra.RSE (México)
- Inspira Cambio (México)
- Cuenta Conmigo (México)
- Marie Stopes (México)

Adicionalmente durante el 2023 se generó la alianza con Asociación por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL).

En términos de Voluntariado, ICA Fluor ha acumulado más de 3,900 horas desde los diferentes Grupos de Recursos de Empleados.



### Cultura Incluyente

Las campañas permanentes de comunicación y la transmisión de los programas en los sitios de proyectos han generado una implementación constante de los conceptos clave de Diversidad, Equidad e Inclusión, la campaña de prevención de situaciones de Acoso y Hostigamiento Laboral y sexual y difusión de fechas claves por parte la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Asimismo, se planeó con éxito la semana de especialización de Diversidad, Equidad e Inclusión, que generó un intercambio de diferentes perspectivas contando con ponentes regionales Latinoamericanos.

Los temas que se abordaron fueron:

- Equidad de género
- Comunidad LGBT+
- Diversidad Cultural – Pueblos originarios
- Prevención de la violencia laboral



## 7.4 Consejo Latinoamericano de Inclusión de Fluor



### Reclutamiento, Desarrollo y Retención Incluyente del Talento

Dentro de las acciones estratégicas de este Pilar se ha dado continuidad a los esfuerzos de los acercamientos Universitarios y de Instituciones académicas bajo la perspectiva de equidad de género.

Durante el 2023 se han firmado los convenios con las siguientes instituciones:

- Universidad La Salle
- Instituto Tecnológico de Morelia
- UNAM, a través de la FES Aragón

Así como se ha dado continuidad a las acciones de networking que consoliden el reforzamiento cultural como el programa de Círculos de Mentoría en ICA Fluor.

Para ampliar la perspectiva sobre nuevos retos en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión se aplicó la segunda encuesta anual de "Escuchando y Aprendiendo" edición 2023 donde se identificaron los siguientes alcances:

1. Mejora entre las habilidades de Reconocimiento y Retroalimentación.
2. Reconocer las diferencias entre Accountability y Responsabilidad laboral.
3. Áreas de oportunidad sobre las recomendaciones de uso del Lenguaje incluyente y neutral.
4. Administración de tiempo: Balance vida y trabajo.



### Experiencia de Personal

En términos de Capacitación sobre temas de Inclusión Laboral y bajo la perspectiva de Sostenibilidad Social, ICA Fluor ha acumulado más de 2,900 horas en participación de Cursos virtuales y en las Conferencias y Talleres virtuales.

Finalmente se han dado 8 intercambios regionales con expertos de Inclusión en Latinoamérica abordando los siguientes temas:

- Liderazgo con Perspectiva de Derechos Humanos
- Ley de Antidiscriminación
- Salud Mental
- Ley sobre el Trastorno de Espectro Autista
- Charla de Interculturalidad
- Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería





# DIMENSIÓN AMBIENTAL



## 8.1 Campañas de Cuidado Ambiental

ICA Fluor, ha reafirmado su compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente. Por esta razón, se han implementado diversas campañas y programas de cuidado ambiental, incluyendo programas de reciclaje. Además, hemos generado una cultura de consumo responsable y educación ambiental con nuestro personal para minimizar los residuos, prevenir la contaminación y reducir la huella de carbono.

Durante el 2023, se han llevado a cabo diversas acciones para fomentar el acopio de residuos reciclables generados en Oficina Matriz, como papel, cartón, PET, aluminio, tapitas plásticas y residuos electrónicos. Estos residuos se han enviado a programas de reciclaje para darles una segunda vida útil.

### Generación de residuos:

Residuo	Total en Kilos
 Papel	4,194
 Cartón	3,557
 Latas de Aluminio	89
 Tapitas plásticas	90
 Pilas	20
 PET	1,312
 HDPE	16
 Fierro	18
 Residuos electrónicos	500
 Tóner y cartuchos	45 piezas

Nota: Primer semestre del año

### Prevención de la contaminación:

ICA FLUOR está comprometida en ser una empresa responsable y sostenible, con mira en la prevención de la contaminación en sus operaciones cotidianas. Se han implementado medidas como la identificación y evaluación de riesgos ambientales, así como la capacitación del personal en prácticas responsables con el medio ambiente. Se han establecido metas para reducir la huella de carbono. Se cumplen con las leyes ambientales, colaborando con comunidades locales y otras partes interesadas para abordar los desafíos ambientales.

Algunas acciones implementadas a lo largo del año:

**Eficiencia energética:** Se busca optimizar el consumo de energía en instalaciones, utilizando tecnologías y procesos más eficientes y amigables con el medio ambiente.

**Gestión del agua:** Se promueve el uso responsable del agua, implementando medidas de conservación y reutilización en nuestras operaciones.

Durante el año 2023, se han alcanzado progresos considerables en la prevención de la contaminación, aunque se reconoce la existencia de desafíos pendientes. ICA Fluor reafirma el compromiso de continuar abordando la prevención de la contaminación, la gestión de la energía y el cuidado del agua en nuestras operaciones.



## 8.1 Programa Net Zero

Dentro del sistema de Sustentabilidad de ICA FLUOR, realizamos las siguientes actividades.

- 1) Concientizar el impacto que tienen los gases de efecto invernadero (GEI), en el medio ambiente y su contribución a la aceleración del cambio climático.
- 2) Creación de nuestro primer Inventario de Emisiones, con el cual se medirán el Alcance 1 Emisiones directas y Alcance 2 Emisiones indirectas, de nuestras actividades en Oficina Matriz de acuerdo con el Protocolo de Gases Efecto Invernadero. Este año nos servirá de base para crear estrategias y metas, que serán evaluadas por la iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia en 2026.
- 3) Continuar con la implementación y mejora de una cultura ambiental para generar un consumo responsable tanto en la organización como en la vida diaria de nuestro personal.
- 4) Seguir fomentando el voluntariado corporativo para formar agentes de cambio que propongan acciones para fomentar un sentido de comunidad para contribuir la conservación del medio ambiente y causas socioambientales.





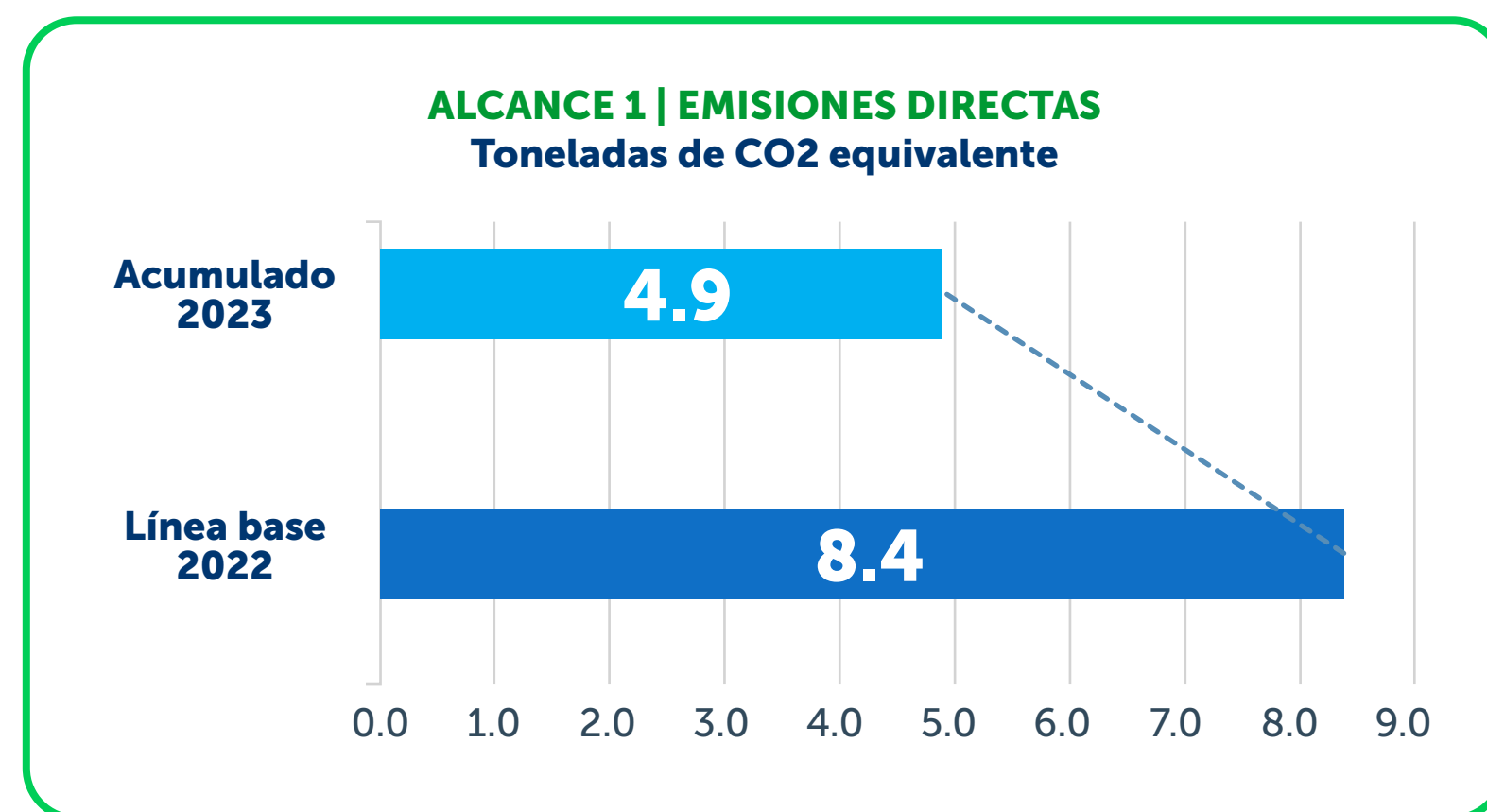
# 8.1 Programa Net Zero

## Huella de Carbono:

### Alcance 1 - Emisiones directas

**Fuentes de emisión:** Combustibles utilizados en las operaciones.

Fuentes de emisión identificadas en Oficina Matriz: Consumo de combustibles fósiles en litros. (Gasolina de vehículos utilitarios de Oficina Matriz).



ACUMULADO KWH	TONELADAS DE CO2 EQUIVALENTE
7,120	16.8

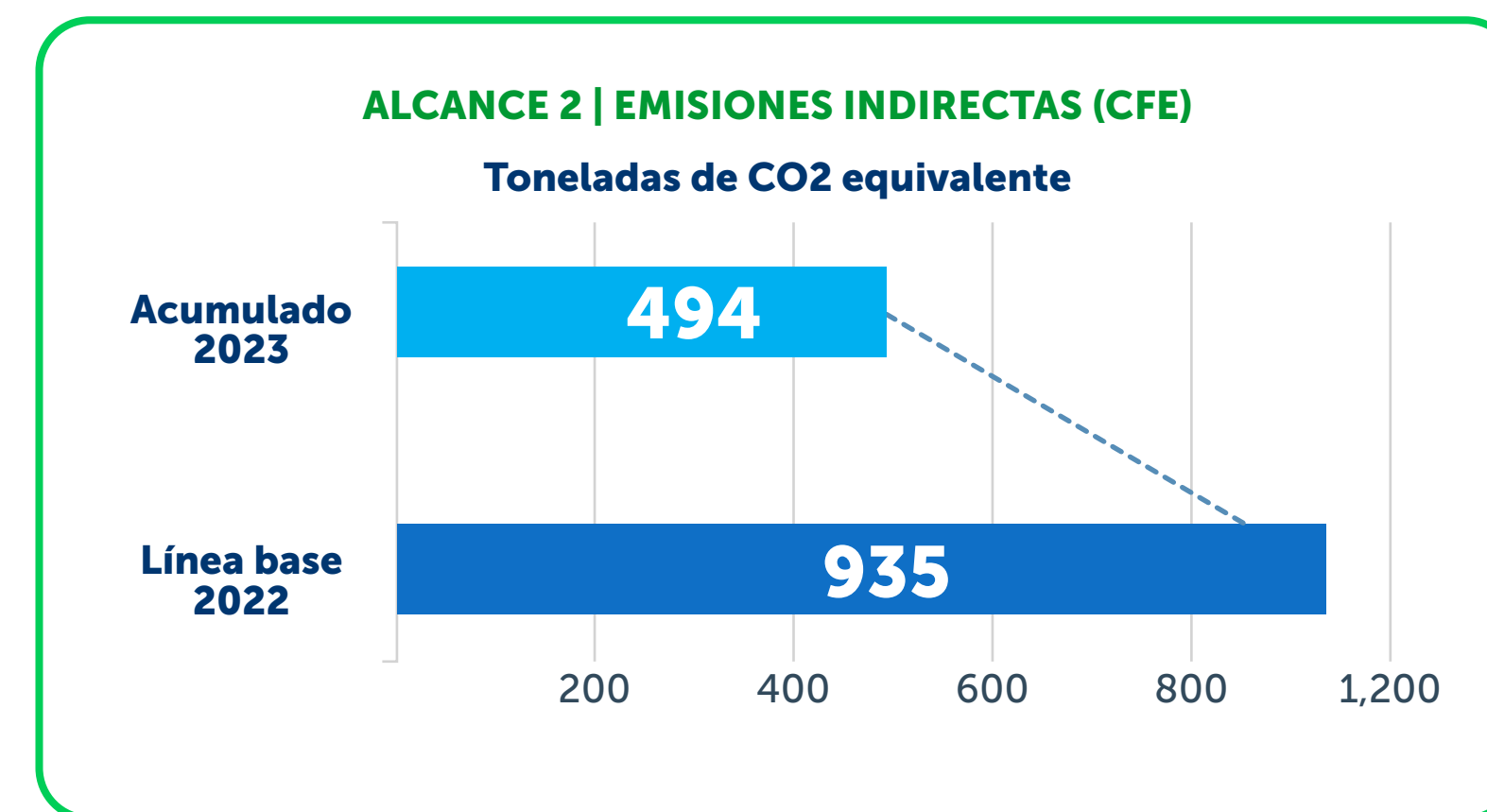
Información: agosto 2023

## Consumo Anual de Energía:

### Alcance 2 – Emisiones indirectas

**Fuentes de emisión:** Servicios públicos adquiridos.

Fuentes de emisión identificadas en Oficina Matriz: Consumo de energía eléctrica adquirida de la red municipal (CFE).



ACUMULADO KWH	TONELADAS DE CO2 EQUIVALENTE
4,300,530	1,871

Información: agosto 2023



## 8.2 Reforestación

ICA Fluor ha llevado a cabo una campaña anual de reforestación en el Parque Ecológico San Nicolás Totolapán, en el Ajusco, Ciudad de México. La primera campaña de reforestación se realizó en 2008, durante la cual se sembraron 1000 árboles y se adoptó el lema "Sembrar vida es sembrar esperanza". Desde entonces, la campaña ha crecido en alcance y tamaño, con un aumento constante en el número de **árboles plantados anualmente**:

- En 2009, se plantaron **3,000 árboles.**
- En 2010, se plantaron **4,000 árboles.**
- En 2011, se plantaron **4,000 árboles.**
- En 2012, se plantaron **4,500 árboles.**
- En 2013, se plantaron **4,500 árboles.**
- En 2014, se plantaron **4,500 árboles.**
- En 2015, se plantaron **5,000 árboles.**
- En 2016, se plantaron **3,000 árboles.**

Después de seis años sin realizar una campaña de reforestación, el 12 de agosto del 2023 se llevó a cabo la "Caminata y Reforestación" en Valle Tezontle, ubicado en la localidad de los bienes ejidales de Magdalena Petlacalco, en la alcaldía Tlalpan, en la Ciudad de México. Esta zona es parte de la zona de conservación más grande de la Ciudad de México, es un extenso bosque donde la especie predominante es el pino de altura.

En esta ocasión, en colaboración con la asociación civil MOJA, A.C. se plantaron 4 mil árboles de pino en una superficie de 72,000 m<sup>2</sup>, lo que representa 7.2 hectáreas de bosque. Esta acción tiene un impacto ecológico positivo y tangible en el ambiente que demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

**A la fecha, ICA Fluor ha contribuido a la reforestación y conservación ambiental con más de 36,500 árboles plantados.**







# SALUD Y SEGURIDAD LABORAL



## 9.1 Salud y Seguridad Laboral

ICA Fluor está comprometida con proteger el bienestar de todas sus partes interesadas. Se identifican los peligros, se evalúan y controlan los posibles riesgos para prevenir las consecuencias en la salud del personal.

Los principios de seguridad y salud en el trabajo son la piedra angular de la cultura de prevención, y direccionan temas tales como responsabilidad, capacitación, comunicación, recursos, consulta, participación y evaluación de desempeño.

En ICA Fluor contamos con un robusto programa en prevención de riesgos, seguridad y salud laboral que abarca:

- Evaluación previa al inicio de los trabajos, cada actividad cuenta con un análisis de riesgos.
- Capacitación constante para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
- Procedimientos específicos de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Organización para la atención de posibles emergencias.
- Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo certificado bajo la norma Internacional ISO 45001:2018.

A lo largo del año se tuvieron 267 accidentes los cuales son clasificados conforme a criterios OSHA:

- **Primeros auxilios = 215**
- **Tratamiento Médico = 19**
- **Trabajo restringido = 7**
- **Pérdida de tiempo = 26**

### Brigadistas capacitados:

En total se ha capacitado al personal en materia de seguridad laboral:

- En proyectos = 145,000 horas
- En Oficina Matriz = 850 horas
- Con un total de **431 brigadistas** capacitados.

### Simulacros de emergencia:

Para reforzar la seguridad laboral, se realizaron un total de 62 simulacros de emergencia en Proyectos y Oficina Matriz.

### Seguridad de la información:

ICA Fluor realiza acciones continuas a lo largo del año en ciberseguridad y protección de datos, alineadas con las políticas internas. Se destaca la evaluación de riesgos para identificar amenazas, clasificándolas según impacto y probabilidad. Se cuenta con un sistema de monitoreo constante, incluyendo detección de comportamientos anómalos y respuesta a incidentes en tiempo real.

Las medidas técnicas incluyen firewalls, sistemas de detección de intrusión, cifrado de datos, autenticación de dos factores y parches de seguridad. Las políticas actualizadas abordan seguridad de la información, gestión de incidentes y plan de reanudación de servicios. La concientización se promueve mediante campañas educativas sobre seguridad de la información.

Estas acciones buscan fortalecer la ciberseguridad y proteger la información de la empresa, clientes y colaboradores. Se destaca la búsqueda de la certificación ISO 27001 para fortalecer los procesos de seguridad y garantizar la confidencialidad y disponibilidad de datos propios y de terceros.



## 9.2 Certificaciones, premios y reconocimientos.

### DISTINTIVO ESR:

Con este distintivo se acredita el compromiso que se tiene con la responsabilidad social empresarial, demostrando el cumplimiento de acciones en temas de:

- Ambiental.
- Social
- Gobernanza

Este logro se obtuvo gracias a todas las personas que integran ICA Fluor, contribuyendo a la valoración de nuestra empresa y a la construcción de una gestión socialmente responsable.

### ISO 14001: 2015

La norma ISO 14001 facilita la identificación y gestión de riesgos ambientales en los procesos internos de una organización. Establece requisitos para una gestión eficaz del riesgo, abordando la prevención ambiental, la conformidad legal y las necesidades socioeconómicas. Esta norma, basada en el ciclo PHVA es esencial para empresas que buscan ganar la confianza de clientes, colaboradores y la sociedad al demostrar un compromiso voluntario con la mejora continua del desempeño ambiental. La certificación ISO 14001 refleja el compromiso de la organización con la gestión sostenible y la participación de la alta dirección y los colaboradores, asegurando el cumplimiento de objetivos estratégicos.





## 9.2 Certificaciones, premios y reconocimientos.

### ISO 45001: 2018

La norma ISO 45001 tiene como objetivo crear un entorno de trabajo seguro, evitando accidentes y lesiones para los empleados. Busca reducir problemas de salud y mortalidad mediante buenas prácticas laborales, control de riesgos y mejora del desempeño en seguridad y salud. La difusión de políticas con liderazgo claro y el compromiso con la legislación son fundamentales. Al ser internacional, la ISO 45001 ofrece un estándar global para la gestión de seguridad y salud en el trabajo, simplificando operaciones en entornos internacionales. Este sistema demuestra el compromiso de la organización con condiciones laborales éticas y el bienestar de los empleados/as.

### ISO 9001: 2015

La norma ISO 9001 se basa en principios de gestión de calidad como enfoque al cliente, liderazgo y mejora continua. Su objetivo es comprender y gestionar procesos interrelacionados para aumentar la eficacia organizacional. Establece requisitos para que las organizaciones demuestren su capacidad de proporcionar productos y servicios que cumplan con los requisitos del cliente y la normativa.

### NOM 035 STPS, factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035 es un conjunto de regulaciones diseñado para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Además, busca promover un ambiente organizacional favorable en los centros de trabajo. La implementación de esta norma implica el uso de herramientas como políticas y cuestionarios para recopilar la información necesaria. Su objetivo es mejorar la salud psicosocial de los empleados y crear condiciones laborales positivas.







# AGRADECIMIENTOS Y ESTRATEGIA 2024



## 10.1 Testimonios y agradecimientos de grupos de interés



**Gerardo Hidalgo Martínez**

“Trabajar en ICA Fluor me ha ayudado a desarrollar mi pasión por aprender, por escuchar y compartir experiencias, el vivir cada día superando retos, ampliar mi área de conocimiento más allá de mi campo y ayudándome a tener herramientas para poder aportar valor en mi vida.”



**Cynthia F. Briseño Suastegui**

“Trabajar en ICA Fluor ha representado crecer constantemente personal y profesionalmente. Ha impactado en muchos aspectos de mi vida porque gracias a mi desarrollo profesional he logrado metas personales que me llenan de mucha satisfacción. Además, ha significado aprender continuamente, enfrentarme a retos cada vez más grandes y encontrar dentro de la experiencia que he adquirido aquí por 17 años las herramientas para salir adelante y así dar solución a los desafíos que se presentan día a día.”



**José Antonio Pérez Hernández**

“Soy una persona distinta desde que comencé a trabajar en ICA Fluor. Mis conocimientos han ido creciendo, mis actitudes y aptitudes atienden a valores y cultura de la empresa, mis finanzas son sólidas, mi familia cuenta con certeza en su bienestar a futuro, las habilidades que he desarrollado me permiten pensar que podré afrontar los retos a futuro. En general trabajar en ICA Fluor representa un antes y un después.”



**Arturo Paleta Martínez**

“El impacto en mi vida por haber trabajado en ICA Fluor ha sido un viaje de 29 años continuos, en los cuales he logrado varios objetivos. En lo profesional el haber desarrollado una carrera en la empresa plena de innumerables experiencias y amigos, participando y asistiendo en diversos proyectos de gran importancia en el desarrollo del país. En lo personal me proporciono el sustento para tener un hogar y una familia a quienes comparto los valores de la empresa y las lecciones de vida con la finalidad de fomentarles una cultura de ser mejores cada día.”



## 10.1 Testimonios y agradecimientos de grupos de interés



### Goretta Mora Oloarte

"ICA Fluor ha sido mi fuente de ingresos desde que salí de la Universidad, además me ha permitido conocer a personas diversas llenas de experiencias y conocimientos, me ha permitido cumplir logros y objetivos personales y profesionales, me da una sensación de propósito en la vida y me siento orgullosa e identificada con la empresa."



### Raúl Bustos Carrillo

"Trabajar en ICA Fluor me ha brindado estabilidad y he podido disfrutar de mi familia, es una oportunidad de aprendizaje constante, una posibilidad permanente de poner en práctica todo lo aprendido tanto en el ámbito profesional, así como enriquecer la vida personal. Llegar a ser parte de este valioso equipo de profesionales, ha sido una de las mejores decisiones que he tomado. Una experiencia incomparable de enfrentar retos y resolver situaciones que se presentan en la ejecución de Proyectos, con ello ganamos experiencias invaluable que cuando son aplicadas en beneficio de la Empresa todos resultamos beneficiados."



### Enrique A. Susarrey Sánchez Hidalgo

"He tenido el privilegio de trabajar en ICA Fluor durante casi 24 años, una experiencia que ha sido fundamental en mi crecimiento y desarrollo profesional. Durante este tiempo, he tenido la oportunidad de participar en diversos proyectos y aprender de compañeros excepcionales. ICA Fluor no solo ha sido una parte integral de mi carrera, sino que también ha sido un apoyo invaluable en mi vida personal. Ha sido testigo de cómo mis hijas han crecido y se han desarrollado, lo que me llena de gratitud. Además, es reconfortante ver cómo mi equipo de trabajo ha evolucionado a lo largo de estos años. Hemos crecido juntos y enfrentados desafíos que nos han fortalecido como equipo."

Estoy emocionado por lo que el futuro tiene reservado y agradecido por la trayectoria que he tenido en ICA Fluor. Espero seguir contribuyendo al éxito de la empresa y continuar aprendiendo y creciendo en este entorno inspirador."



### Nora Medina Galindo

"Trabajar en ICA Fluor me ha impactado positivamente en muchos sentidos, entre ellos, crecimiento profesional, oportunidades de capacitación y aprendizaje, interacción constante con personal de varias oficinas de Fluor, colaborar con diferentes áreas y personas importantes, hacer grandes amistades que serán para toda la vida."



## 10.2 Visión 2024

Para el año 2024, nuestros esfuerzos están enfocados en la consolidación de nuestro liderazgo en el mercado actual y continuar trabajando en la diversificación de nuestros servicios, para estar preparados y alineados con las tendencias en el contexto nacional e internacional.

En la Gerencia de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión reafirmamos nuestro compromiso en la creación de **un entorno laboral incluyente, el cuidado al medio ambiente y el impulso al desarrollo individual y profesional de nuestro personal.** Por ello, continuaremos trabajando en la actualización y/o creación de Políticas, así como en la implementación de acciones que fortalezcan nuestro bienestar y valor empresarial.

Valoramos profundamente **el esfuerzo de cada persona** que forma parte de ICA Fluor, ya que es el motor que nos permitirá continuar con nuestra estrategia de mejora e innovación. Comprometidos con este objetivo, trabajamos en conjunto con nuestros Proyectos y Oficinas a través nuestros Grupos de Recursos de Empleados y formando alianzas estratégicas que fortalezcan la cultura de Sostenibilidad.

**Karina Vásquez San Román**

Gerente de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión

**"Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso.  
Trabajar juntos es el éxito."  
Henry Ford**





Índice de contenidos GRI utilizando como referencia

Índice de contenidos GRI utilizando como referencia				
Declaración de uso	ICA Fluor Daniel ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre las fechas de inicio y final del periodo objeto del informe que abarca el 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.			
GRI 1 Usado	GRI 1: Fundamentos 2021			
ESTANDAR GRI			CONTENIDO	
Título de estandar GRI			Ubicación en el informe anual	
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021				
Estándar GRI	Divulgaciones	Tema	Página	Observaciones
Contenidos Generales	2-1	Detalles de la organización	2	
	2-2	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	2	
	2-3	Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	2	
	2-4	Actualización información	2	
	2-5	Verificación externa	2	No aplica
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-8	Empleados	2	
	2-9	Trabajadores que no son empleados		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-10	Estructura y composición de gobernanza	7	
	2-11	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	7-8	
	2-12	Presidente del máximo órgano de gobierno	7-8	
	2-13	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	7-8	
	2-14	Delegación de responsabilidades en la gestión de impacto	7-8	
	2-15	Conflictos de interés		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	12-13	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-19	Políticas de remuneración		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-20	Proceso para determinar la remuneración		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-21	Ratio de compensación total anual		Información no disponible, en proceso de generación.
	2-22	Declaración sobre el desarrollo sostenible en la estrategia	62	



Contenidos Generales	2-23	Compromisos políticos	32-34	
	2-24	Incorporar compromisos políticos	32-34	
	2-25	Proceso para remediar impactos negativos	4-58	
	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear preocupaciones	57-58	
	2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	56-58	
	2-28	Asociaciones de miembros	37-48	
	2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	15-16	
	2-30	Acuerdos colectivos de negociación		Información no disponible, en proceso de generación.
<b>GRI 3: Temas materiales</b>				
GRI 3: Temas materiales	3-1	Proceso para determinar temas materiales	15-16	
	3-2	Lista de temas materiales	15-16	
<b>Gestión del riesgo climático</b>				
GRI 3: Materiales 3-3 Temas 2021	3-3	Gestión de temas materiales	15-16	
GRI 302 Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	53	
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	53	
	302-3	Intensidad de la energía		Información no disponible, en proceso de generación.
	302-4	Reducciones en los consumos de energía		Información no disponible, en proceso de generación.
	302-5	Reducciones en los requisitos energéticos de productos y servicios		Información no disponible, en proceso de generación.
GRI 305 Emisiones	305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	53	
	305-2	Emisiones indirectas por energía (Alcance 2=	53	
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)		Información no disponible, en proceso de generación.
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		Información no disponible, en proceso de generación.
	305-5	Reducción de emisiones de GEI		Información no disponible, en proceso de generación.
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		Información no disponible, en proceso de generación.
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes		Información no disponible, en proceso de generación.
<b>Inversiones en tecnología ecológica</b>				
GRI 3: Materiales 3-3 Temas 2021		Gestión de temas materiales	15-16	No se aplican estándares temáticos de GRI a



Circulación de recursos				
GRI 3: Materiales 3-3 Temas 2021	3-3	Gestión de temas materiales	15-16	
GRI 303: Agua y Efluentes	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido		Información no disponible, en proceso de generación.
	303-2	Gestión de impactos relacionados con las descargas de agua		Información no disponible, en proceso de generación.
	303-3	Extracción de agua		Información no disponible, en proceso de generación.
	303-4	Descarga de agua		Información no disponible, en proceso de generación.
	303-5	Consumo de agua		Información no disponible, en proceso de generación.
GRI 306 Residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Información no disponible, en proceso de generación.
	306-2	Gestión de importantes residuos relacionados con impactos		Información no disponible, en proceso de generación.
	306-3	Residuos generados	51	
	306-4	Residuos desviados de su eliminación		Información no disponible, en proceso de generación.
	306-5	Residuos dirigidos a eliminación		Información no disponible, en proceso de generación.
Productos y servicios sostenibles				
GRI 3: Materiales 3-3 Temas 2021		Gestión de temas materiales	15-16	
GRI 301 Materiales	301-1	Materiales usados por peso o volumen		Información no disponible, en proceso de generación.
	301-2	Materiales de entrada reciclados utilizados	51	
	301-3	Productos recuperados y sus materiales de embalaje		Información no disponible, en proceso de generación.
Gestión de riesgos de seguridad laboral				
GRI 3: Materiales 3-3 Temas 2021			15-16	
GRI 403: Ocupacional Salud y seguridad	403-1	Gestión de seguridad y salud en el trabajo sistema	36	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	36	
	403-3	Servicios de salud ocupacional	36	
	403-4	Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.		Información no disponible, en proceso de generación.
	403-5	Formación de trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	56	



GRI 403: Ocupacional Salud y seguridad	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	25	
	403-7	Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones comerciales	56	
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		Información no disponible, en proceso de generación.
	403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	56	
	403-10	Enfermedades de salud relacionadas con el trabajo		Información no disponible, en proceso de generación.
<b>Seguridad del cliente</b>				
Seguridad del cliente	3-3	Gestión de temas materiales	15-16	
GRI 3: Materiales Temas 2021	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	56	
GRI 416: Salud del cliente y seguridad	416-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios		Información no disponible, en proceso de generación.
<b>Cultura corporativa ética</b>				
	3-4	Gestión de temas materiales		
GRI 205: Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción		Información no disponible, en proceso de generación.
	205-2	Comunicación y capacitación sobre políticas anticorrupción y procedimientos		Información no disponible, en proceso de generación.
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y acciones tomadas		Información no disponible, en proceso de generación.
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo	206-1	206-1 Acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio y prácticas monopólicas		Información no disponible, en proceso de generación.





# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

**ICA *FLUOR***