

PROVEIN
PROVEEDORES INDUSTRIALES

ENERO – DICIEMBRE 2025

KCFF 2026

INFORME

SOSTENIBILIDAD 2026





PROGRAMA DE LA PRESENTACIÓN

- ✓ Introducción al informe de sostenibilidad
- ✓ Mensaje de la Dirección Administrativa
- ✓ Presentación de la empresa mayorista
- ✓ Áreas de sostenibilidad cubiertas
- ✓ Pasos tomados: Políticas y objetivos
- ✓ Recopilación de datos clave
- ✓ Desarrollo de Talento Humano
- ✓ Compras Sostenibles
- ✓ Derechos fundamentales empresariales
- ✓ Resultados de sostenibilidad por área
- ✓ Desafíos y Oportunidades
- ✓ Recomendaciones Estratégicas

A hand in a dark suit sleeve is shown from the bottom right, holding a glowing globe. The background is dark blue with several circular icons: a person in a suit, an envelope, three binders, a clipboard, and a bar chart with an upward arrow. A large shield with a checkmark is centered behind the text. White triangles on the left and right sides point towards the center.

INTRODUCCIÓN

AL INFORME DE SOSTENIBILIDAD

PROPÓSITO Y RELEVANCIA DEL INFORME



Durante el segundo semestre de 2025 en CONSUMIBLES PROVEIN S.A.P.I. DE C.V. consolidamos formalmente nuestro Sistema de Gestión de Sostenibilidad, integrando políticas, procedimientos operativos, mecanismos de debida diligencia y métricas de desempeño que nos permiten identificar, gestionar y medir nuestros impactos ambientales, sociales y éticos.

La sostenibilidad en PROVEIN se concibe como un elemento estratégico de gestión, integrando la responsabilidad ambiental, el respeto a los derechos humanos, la ética empresarial y la gestión responsable de la cadena de suministro en la toma de decisiones operativas.



BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN



Mitigación de Riesgos

Prevención de incumplimientos normativos en materia ambiental y laboral.



Confianza Comercial

Fortalecimiento de la transparencia y trazabilidad en toda la cadena de suministro.



Toma de Decisiones

Adopción de análisis ESG para priorizar acciones con base en impacto real.



Control Interno

Monitoreo de consumo energético y gestión de residuos para mayor eficiencia.



Competitividad

Perfilamiento de mejora continua para acceder a nuevos mercados nacionales.



Visibilidad Global

Gestión responsable alineada con estándares internacionales de valor estratégico.



NORMAS Y MARCOS DE REFERENCIA ADOPTADOS

Enfoque Basado en Riesgos

Identificación y evaluación formal de riesgos ambientales y éticos priorizados por probabilidad e impacto.

Debida Diligencia

Gestión de proveedores considerando el riesgo "Hotspot" (geográfico y de producto) y su criticidad operativa.

Cumplimiento Normativo

Alineación estricta con la legislación mexicana en materia ambiental, seguridad y protección de datos.

Futuras Certificaciones

Sentamos las bases para ISO 14001, 45001, 9001 y SMETA, mediante objetivos cuantificables para 2025-2028.





MESA DE LA DIRECCIÓN

GENERAL PARA LA CULTURA
DE LA SOSTENIBILIDAD

IMPORTANCIA DE LIDERAZGO EN LA SOSTENIBILIDAD

"La chispa del cuidado de otros nos impulsa; reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad como parte integral de nuestra estrategia empresarial."

— Dirección Administrativa PROVEIN

Los líderes son los primeros en propiciar la búsqueda de mejora continua, transparencia y colaboración en todos los niveles para seguir construyendo una organización responsable y competitiva.



COMPROMISO INSTITUCIONAL CON PRÁCTICAS RESPONSABLES

Gestión Operativa Sostenible

- ✓ Gestión estructurada de residuos no peligrosos.
- ✓ Seguimiento al consumo energético en los tres centros operativos.
- ✓ Mantenimiento preventivo estricto de la flotilla de transporte.
- ✓ Integración de criterios ambientales en riesgos empresariales.

Relaciones Comerciales Éticas

- ✓ Medición del desempeño de aliados comerciales.
- ✓ Promoción de prácticas sostenibles con clientes clave.
- ✓ Establecimiento de mecanismos de seguimiento periódico.
- ✓ Objetivos cuantificables proyectados al periodo 2025-2028.



INSPIRACIÓN Y MOTIVACIÓN PARA EMPLEADOS Y STAKEHOLDERS

En PROVEIN la sostenibilidad no es únicamente un marco normativo, sino una responsabilidad compartida entre dirección, colaboradores, proveedores y clientes.

Durante 2025, la organización impulsó una cultura interna orientada a la responsabilidad ambiental, el respeto a los derechos humanos y la ética empresarial, integrando estos principios en los procesos diarios de operación, comercialización y gestión de la cadena de suministro.

Impulsamos una cultura interna orientada a la **responsabilidad ambiental y ética.**

Capacitación: Sesiones estructuradas en ética y sostenibilidad.

Participación: Colaboración en identificación de riesgos y mejoras.

Comunicación: Canales abiertos para reportes formales.



The background is dark blue with several circular icons: a person in a suit, an envelope, three binders, a clipboard, a bar chart with an upward arrow, and a globe. A large, faint shield with a checkmark is centered behind the text. At the bottom, a hand in a suit sleeve is visible, pointing towards the text. White triangles on the left and right sides point towards the center.

PRESENTACIÓN

DE LA EMPRESA MAYORISTA NO
ESPECIALIZADO EN MÉXICO

DONDE ENTRAMOS Y HACEMOS DIFERENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Suministramos productos industriales especializados a través de una red nacional e internacional, gestionando impactos indirectos en:

- ✓ **Medio Ambiente:** Emisiones y residuos de terceros.
- ✓ **Condiciones Laborales:** Seguridad y entrega de EPP.
- ✓ **Cumplimiento Social:** Derechos humanos y no discriminación.
- ✓ **Ética Empresarial:** Prevención de corrupción y sobornos.
- ✓ **Cumplimiento Legal:** Normativa en países de origen.



EMPLEADOS Y GESTIÓN DE TALENTO

Consolidamos un marco formal de gestión laboral enfocado en el bienestar y la ética:

Eje Estratégico	Herramientas Implementadas	Objetivo
Derechos Humanos	Política de Derechos Humanos y No Discriminación	Garantizar un entorno inclusivo y equitativo.
Salud y Seguridad	Protocolos SST y Factores Psicosociales	Prevención de riesgos en almacén y logística.
Igualdad Salarial	Análisis de Brecha y Manual de Remuneración	Asegurar justicia y mecanismos de igualdad.
Desarrollo Ético	Manual de Talento Humano y Sensibilización	Alinear al personal con valores corporativos.



CONSIDERACIONES SOBRE IMPACTO DIRECTO E INDIRECTO EN SOSTENIBILIDAD

⚡ Impactos Directos

Relacionados con nuestra operación inmediata:

- Energía eléctrica en oficinas/almacenes.
- Materiales de embalaje y residuos.
- Emisiones de flota de transporte.
- Seguridad y salud del personal propio.

🔗 Impactos Indirectos

Asociados a la cadena de valor y terceros:

- Prácticas ambientales de proveedores.
- Condiciones laborales en países de origen.
- Riesgos éticos en terceros contratados.
- Recursos críticos en productos vendidos.

Estructuramos acciones diferenciadas priorizando los riesgos en la cadena y fortaleciendo controles internos.



The background is dark blue with several circular icons: a person in a hard hat, an envelope, three binders, a clipboard, a globe, and a bar chart with an upward arrow. A hand in a suit sleeve is visible at the bottom. White triangles point inward from the left and right edges.

PRINCIPALES ÁREAS

DE SOSTENIBILIDAD CUBIERTAS

DESEMPEÑO AMBIENTAL

Durante el segundo semestre de 2025 formalizamos políticas enfocadas en la prevención de impactos y cumplimiento normativo estricto:



Energía

Seguimiento al consumo energético consolidado de los tres centros operativos principales.



Residuos

Gestión estructurada de residuos no peligrosos con separación y estrategias de reutilización.



Flotilla

Mantenimiento preventivo y verificación vehicular conforme a normativas de emisiones.

Análisis de Riesgos: Integración de la matriz corporativa con riesgos ambientales evaluados por probabilidad e impacto en toda la cadena de suministro.



IMPACTO SOCIAL Y COMUNITARIO

Bienestar Organizacional

- ✓ Aplicación de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (NOM-035-STPS-2018).
- ✓ Análisis formal de brecha salarial con metodología documentada.
- ✓ Implementación de la Política de Derechos Humanos y No Discriminación.
- ✓ Seguimiento de indicadores de salud en el trabajo.

Objetivos Sociales

Establecimos metas medibles en:

Capacitación Continua

Igualdad de Género

Sensibilización Ética

Salud Laboral



GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL



Integridad

Código de Ética y Política Anticorrupción con alcance organizacional total.



Conflictos

Política de prevención de conflictos de interés con declaración anual obligatoria.




Ciberseguridad

Protección de datos con controles de acceso, respaldos periódicos y firewalls activos.

Antilavado: Prevención de lavado de dinero con verificación exhaustiva de terceros y socios.

Denuncias: Canal confidencial y mecanismo de investigación documentado para faltas al código.








PASOS TOMADOS




HACIA LA SOSTENIBILIDAD:
POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROCESOS
IMPLEMENTADOS

DEFINICIÓN Y COMUNICACIÓN DE POLÍTICAS DE SOSTENIBILIDAD

Marco de Referencia Operativo

-  **Compromiso Institucional**
Declaración formal de principios y compromisos de sostenibilidad.
-  **Alcance Global**
Aplicable a todos los centros de operación de la organización.
-  **Objetivos 2025–2028**
Metas cuantificables con mecanismos de mejora continua.

Estrategia de Difusión y Transparencia

-  **Difusión Interna**
Comunicación a todo el personal e integración en procesos de inducción.
-  **Aprobación de Liderazgo**
Políticas validadas y firmadas por los altos mandos
-  **Transparencia Externa**
Publicación de documentos clave para consulta de stakeholders.



ESTABLECIMIENTO Y SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS SOSTENIBLES

Ambientales

- Mantener el consumo energético consolidado dentro del límite máximo establecido.
- Permanecer en la categoría de **pequeño generador** de residuos sólidos urbanos.
- Optimizar prácticas logísticas para la reducción de impactos indirectos.

Sociales y Laborales

- Lograr **100% de capacitación** del personal en temas de sostenibilidad y ética.
- Mantener brecha salarial dentro del rango objetivo establecido.
- Aplicar **evaluaciones periódicas de factores de riesgo psicosocial NOM-035**.

Cadena de Suministro

- Capacitación del 100% del personal de compras . **DIC 2026**
- Evaluar al 100% de los proveedores críticos . **JUN 2027**
- Lograr que el 20% de proveedores críticos implementen prácticas documentadas . **DIC 2027**
- Evaluación de riesgo en categorías de compra críticas . **MAR 2026**

Ética y Gobernanza

- Garantizar atención del **100% de denuncias** recibidas dentro de los plazos.
- Mantener cumplimiento riguroso en procesos de debida diligencia a terceros.
- Asegurar la trazabilidad ética en todas las operaciones comerciales.



PROCESOS OPERATIVOS Y MEJORAS IMPLEMENTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD

Gestión Ambiental

- ✓ Gestión integral de residuos.
- ✓ Mantenimiento preventivo de flota.
- ✓ Preparación ante emergencias.
- ✓ Atención a quejas de stakeholders.

Impacto en Cadena de Suministro

Creamos el procedimiento de **Selección y Evaluación de Proveedores** basado en:

Riesgo Hotspot: Ubicación y producto.

Cartas Compromiso: Cláusulas ESG firmadas.

Desarrollo: Retroalimentación mutua.

Inclusión: Evitar discriminación de socios.



PROCESOS OPERATIVOS Y MEJORAS IMPLEMENTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD



Gestión Social y Laboral

- Aplicación y análisis de resultados de NOM-035.
- Formalización de análisis de brecha salarial con metodología documentada.
- Fortalecimiento de brigadas de emergencia y comisión de seguridad e higiene.
- Programas de capacitación en ética, sostenibilidad y prevención de riesgos.



PROCESOS OPERATIVOS Y MEJORAS IMPLEMENTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD



Ética y Gobernanza

- Activación y difusión del canal formal de denuncias.
- Declaraciones anuales de conflicto de interés.
- Evaluación de terceros conforme a criterios de debida diligencia.
- Implementación de controles de ciberseguridad y respaldo periódico de información.



PROCESOS OPERATIVOS Y MEJORAS IMPLEMENTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD



La sostenibilidad no es una evaluación aislada, sino un **proceso continuo de gestión y mejora:**

- ✓ Difusión formal del Código de Conducta.
- ✓ Firma de cartas compromiso de sostenibilidad.
- ✓ Clasificación según nivel de riesgo identificado.
- ✓ Reevaluación periódica de proveedores estratégicos.

Establecemos relaciones basadas en transparencia y corresponsabilidad.



A hand in a dark suit sleeve holds a glowing blue shield with a checkmark. Surrounding the shield are several circular icons: a person, an envelope, three binders, a bar chart with an upward arrow, a globe, and a clipboard. The background is dark blue with white triangular shapes on the left and right sides.

RECOPIACIÓN

Y PRESENTACIÓN DE DATOS CLAVE

INDICADORES DE DESEMPEÑO

Indicadores Ambientales

- Consumo energético consolidado (kWh).
- Permanencia en categoría de pequeño generador de residuos sólidos urbanos.
- Cumplimiento de mantenimiento y verificación de flotilla.

Resultado: Indicadores dentro de los límites establecidos conforme a objetivos 2025.

Indicadores Sociales y Laborales

- Aplicación de evaluación NOM-035 al personal activo.
- Brecha salarial consolidada dentro del rango objetivo.
- Participación del personal en capacitación de sostenibilidad y ética.
- Registro y seguimiento de incidentes de seguridad.

Resultado: Cumplimiento conforme a metas definidas.

Indicadores de Ética y Gobernanza

- Atención de denuncias dentro del plazo establecido.
- Declaraciones de conflicto de interés recibidas.
- Evaluación de terceros bajo criterios de debida diligencia.

Resultado: Cumplimiento de los compromisos institucionales.

Indicadores de Cadena de Suministro

- Compromiso de los proveedores con prácticas sostenibles, esto a través de la firma de **CARTAS COMPROMISO** y del **CÓDIGO DE CONDUCTA**
- Evaluación y análisis de los riesgos de sostenibilidad en la cadena de suministro, considerando de manera inicial la **EVALUACIÓN HOTSPOT**, así como la evaluación periódica del nivel de cumplimiento de sostenibilidad mediante la **EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**
- Desempeño de nuestro personal, tanto su alineación al cumplimiento de los objetivos de compras sostenibles como su capacitación en materia de sostenibilidad.

Resultado: Avance conforme al programa 2026–2027.



FUENTES DE DATOS Y METODOLOGÍAS



Ambiental

- Registros de consumo eléctrico consolidados por centro operativo.
- Control documental de gestión integral de residuos.
- Registro de mantenimiento preventivo y verificación vehicular.
- Matriz de identificación y evaluación de riesgos ambientales (probabilidad e impacto).

Social y Laboral

- Evaluación de factores de riesgo psicosocial conforme a NOM-035-STPS-2018.
- Análisis de brecha salarial mediante tabulador consolidado.
- Registros de capacitación y asistencia.
- Indicadores de seguridad y salud en el trabajo.

Ética y Gobernanza

- Registro de denuncias y seguimiento de investigaciones.
- Declaraciones formales de conflicto de interés.
- Procedimiento de debida diligencia a terceros.
- Registros de capacitación en ética y cumplimiento.

Cadena de Suministro

- Matriz de evaluación Hotspot (riesgo geográfico y riesgo inherente al producto).
- Base de datos de proveedores evaluados.
- Cartas compromiso y firma del Código de Conducta.



VISUALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN AFECTIVA



El presente informe fue estructurado con el objetivo de:

- Presentar información organizada por dimensiones ESG a todos los participantes del sistema hasta el momento
- Integrar compromisos, acciones implementadas y resultados medibles.
- Garantizar coherencia entre políticas públicas y ejecución operativa.
- Facilitar la revisión por clientes, evaluadores externos y stakeholders estratégicos.

Las políticas clave se encuentran en nuestra página web mediante versiones públicas disponibles para consulta externa, mientras que los procedimientos y registros internos respaldan los datos reportados.





DESARROLLO

DE ASPECTOS CLAVE
DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOSTENIBLES



En PROVEIN cada paso de nuestras personas es un paso nuestro, debido al enfoque en el desarrollo de competencias organizacionales, fortaleciendo habilidades técnicas y culturales.

Las acciones implementadas incluyen:

- Capacitación en ética empresarial, anticorrupción y conflictos de interés.
- Sensibilización en materia de derechos humanos y no discriminación.
- Formación en prevención de riesgos laborales y uso de equipo de protección personal.
- Difusión de criterios de sostenibilidad en procesos de compras y cadena de suministro.

El programa de capacitación se vive con registros, evaluaciones y seguimiento periódico, asegurando la trazabilidad del desarrollo de competencias.

Este enfoque permite que la sostenibilidad no sea un concepto aislado, sino una práctica integrada en nuestra cultura organizacional.



PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y LA DIVERSIDAD



Nunca es tarde para comenzar, el segundo semestre fue clave para cuidar de los nuestros, fortalecimos el compromiso con el bienestar integral interno mediante la implementación de mecanismos formales de evaluación, prevención y mejora continua.

Las acciones desarrolladas incluyen:

- Aplicación y análisis de evaluación de factores de riesgo psicosocial conforme a NOM-035-STPS-2018.
- Análisis documentado de brecha salarial con metodología objetiva basada en tabulador único.
- Política de igualdad de oportunidades y no discriminación con alcance organizacional.
- Establecimiento de jornada laboral regulada y mecanismos de compensación de tiempo extraordinario.
- Programas de sensibilización sobre respeto, inclusión y cultura organizacional.

Los resultados obtenidos durante el periodo reportado se mantuvieron dentro de los parámetros establecidos en la ley, consolidando un entorno laboral estable y respetuoso.



FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN SOSTENIBILIDAD



Formamos mejores personas para que se refleje en mejores profesionistas, actualizamos continuamente en temas relacionados con ética empresarial, derechos humanos, seguridad laboral y gestión responsable de la cadena de suministro.

Durante los últimos 6 meses del año se implementaron:

- Sesiones de capacitación interna en ética y cumplimiento.
- Sensibilización en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
- Capacitación en seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Difusión de políticas corporativas en procesos de inducción y actualización.

La organización estableció como objetivo estratégico capacitar al 100% del personal activo en temas de sostenibilidad dentro del horizonte 2026, fortaleciendo la cultura organizacional y asegurando coherencia entre compromiso institucional y desempeño individual.





ASPECTOS CLAVE

DE COMPRAS SOSTENIBLES

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES RESPONSABLES

Implementamos un modelo que contempla los siguientes elementos:

1. Evaluación inicial del nivel de riesgo de sostenibilidad (Hot Spot)

Previo a realizar compras con proveedores nuevos, se realiza una evaluación considerando el nivel de riesgo por ubicación geográfica del proveedor, así como el riesgo inherente al producto, esto como parte de los criterios de selección.

2. Compromiso y responsabilidad conjunta.

Previo a la primera compra con un proveedor nuevo se recaba su firma en nuestra **CARTA COMPROMISO** con las cláusulas de sostenibilidad aplicables. A su vez, si se considera un proveedor crítico, se solicita reforzar su compromiso mediante la firma del **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR**.

3. Evaluación de cumplimiento del compromiso de sostenibilidad

Se aplican criterios de evaluación de proveedores documentados que permiten clasificar a los proveedores en niveles de cumplimiento de sostenibilidad, considerando el nivel de riesgo Hotspot para determinar el cumplimiento mínimo esperado de sostenibilidad.

4. Medidas correctivas y de seguimiento

Dependiendo del nivel de riesgo hot spot del proveedor y del nivel de cumplimiento de compromiso de sostenibilidad identificado en la evaluación, se solicitan acuerdos de atención a las prácticas sostenibles.

5. Programa de desarrollo de proveedores.

Aunque contamos con medidas y sanciones para aquellos proveedores que incumplan las prácticas sostenibles, creemos que una cadena de suministro sostenible se desarrolla de manera paulatina, por lo que ofrecemos retroalimentación y apoyo a los proveedores que se sumen a nuestro compromiso, considerándolos prioritarios en la colocación de órdenes de compra como motivador y recompensa.

Este método permite integrar la sostenibilidad como un criterio decisivo en la relación comercial.



EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO



- La sostenibilidad en la cadena de suministro de PROVEIN es un proceso continuo de gestión y mejora, que va más allá de la evaluación inicial de proveedores.
- Acciones implementadas en 2025:
 - Difusión formal del Código de Conducta del Proveedor.
 - Firma de cartas compromiso en materia de sostenibilidad.
 - Clasificación y seguimiento diferenciado según nivel de riesgo e historial de cumplimiento de prácticas sostenibles.
 - Establecimiento de metodología para la reevaluación periódica de los proveedores.
 - Promoción de prácticas responsables en conjunto con socios comerciales.
- Esta práctica permite establecer relaciones comerciales basadas en transparencia, corresponsabilidad y mejora progresiva.
- La sostenibilidad se integra como criterio transversal en decisiones de compra, contratación y continuidad de proveedores.



EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO



El modelo contempla:

Evaluación de riesgo de sostenibilidad (Hot Spot)

Considerando el riesgo del país de origen del proveedor, esto a través de indicadores relacionados con derechos laborales, corrupción, impacto ambiental y cumplimiento normativo. Además, se considera el riesgo inherente al producto mediante la identificación de posibles impactos ambientales o sociales asociados al tipo de producto o materia prima suministrada.

Evaluación de cumplimiento de compromiso de sostenibilidad

Se evalúa el compromiso del proveedor en materia de sostenibilidad, buscando que cuente de manera inicial con el compromiso esperado según nivel de riesgo hotspot, pero con una invitación abierta a mejorar su desempeño de sostenibilidad.

Programa de desarrollo de proveedores

Apoyo y retroalimentación en el establecimiento de prácticas de sostenibilidad, esto le permite al proveedor no sólo aumentar la recepción ordenes de compra de nuestra parte, sino aportar un valor agregado a nuestra cadena de suministro.









ASPECTOS CLAVE

DE DERECHOS FUNDAMENTALES
DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

INTEGRACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN POLÍTICAS CORPORATIVAS



El respeto a los derechos humanos está integrado en el ADN de nuestras políticas corporativas:

-  **NOM-035-STPS-2018.** Aplicación y análisis de evaluación de factores de riesgo psicosocial.
-  **Salud y Seguridad (SST):** Medidas preventivas y seguimiento de indicadores clave.
-  **Bienestar Psicosocial:** Prevención de riesgos conforme a normativas vigentes.
-  **Gobernanza Ética:** Código de conducta y mecanismos formales de denuncia.



EVALUACIÓN DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Durante el segundo semestre de 2025, Talento Humano realizó evaluaciones estructuradas para identificar y gestionar posibles impactos en materia de derechos humanos y condiciones laborales.

Las acciones implementadas incluyeron:

Evaluación Interna

- Aplicación de evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Análisis documentado de brecha salarial mediante tabulador único
- Seguimiento de indicadores de seguridad y salud laboral
- Registro y atención de incidentes reportados

Evaluación en Cadena de Suministro

- Integración de criterios laborales y de derechos humanos en el Código de Conducta del Proveedor
- Evaluación de riesgo geográfico en materia laboral
- Clasificación de proveedores según nivel de riesgo identificado
- Aplicación de medidas de seguimiento para proveedores críticos

Este enfoque permite identificar riesgos potenciales, establecer medidas preventivas y fortalecer la gestión responsable tanto interna como externamente.



MECANISMO DE PROTECCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

Desarrollamos Sistema de Gestión que promueve mecanismos formales de protección y gestión de riesgos que permiten prevenir, identificar y mitigar posibles impactos adversos en materia ambiental, social y ética.

Los principales mecanismos incluyen:



Riesgos Corporativos

Matriz de evaluación basada en probabilidad e impacto (Ambiental, Social y Ético).



Canal de Denuncias

Mecanismo formal, confidencial y documentado de investigación con protección contra represalias.



Debida Diligencia

Verificación de terceros y socios comerciales para prevenir fraudes o riesgos éticos.





RESULTADOS

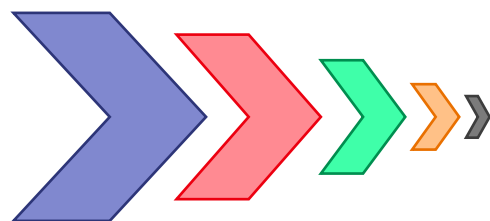
DE SOSTENIBILIDAD 2025

¿DÓNDE ESTAMOS Y A DÓNDE VAMOS?

El camino es claro: Un plan estructurado **desde 2025 hasta 2028** con objetivos, medidas, planteamiento y medición periódica.

En este inicio de 2026 se reportan **resultados del 2025 principalmente del segundo semestre**, con miras a mantener el desempeño a mediano plazo.

Here We are!



RESULTADOS AMBIENTALES

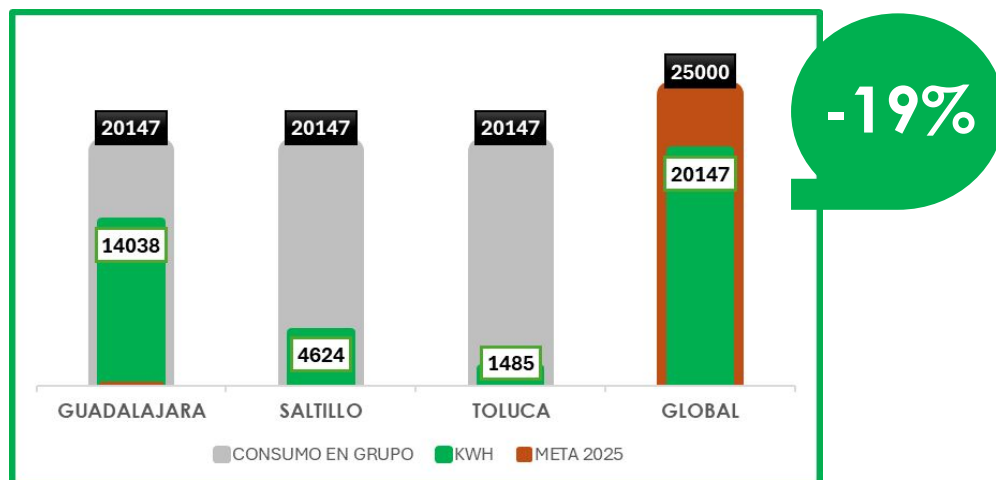
Consumo Energético:

EL OBJETIVO: Máximo consumo **25,000 KWh anual**

¿Cuánto gastamos?: **20,147 KWh de enero a diciembre**

¡Un resultado muy positivo que nos mantiene un 19% por debajo de nuestro límite de consumo! Pequeños esfuerzos que suman muchísimo para cuidar los recursos del planeta.

ELECTRICIDAD EN KILOWATT POR HORA



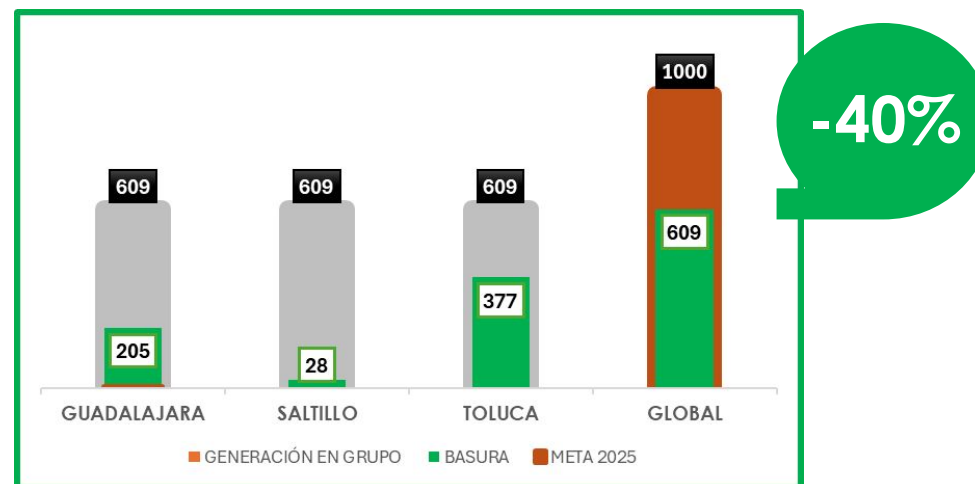
Gestión de Residuos

EL OBJETIVO: Tener una generación máxima de 2 Toneladas de basura al año. (1 Tonelada por semestre).

¿Cuánto generamos?: **0.6 Ton desde enero a diciembre**

¡Nos mantenemos como Pequeño Generador hasta el momento en un 40% por debajo de lo esperado!

RESIDUOS EN KILOGRAMOS



RESULTADOS SOCIALES Y LABORALES

Consumo de combustible:

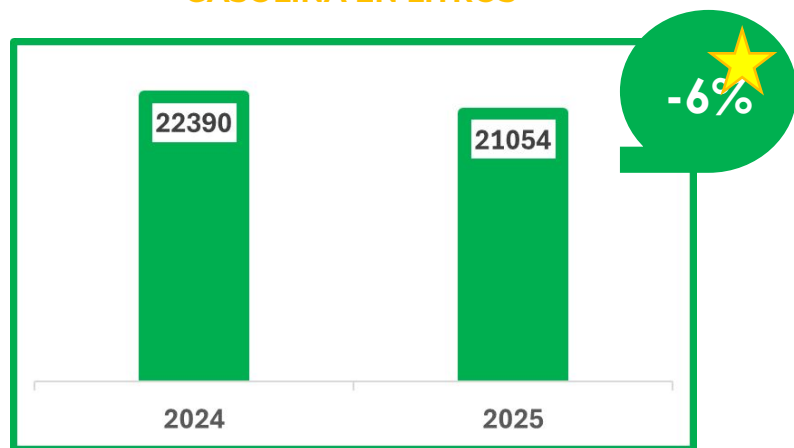
EL OBJETIVO: Permanecer por debajo de un 20% anual de **incremento**.

¿Cuánto gastamos en 2024?: **22390 LITROS** totales

¿Cuánto gastamos en 2025?: **21054 LITROS** totales

Uno de los resultados estrella, no solo evitamos un aumento en el consumo ¡logramos un **6% de REDUCCIÓN** en su uso!

GASOLINA EN LITROS



Accidentes, incidentes, comunicación y seguimiento:

EL OBJETIVO: Contar con un máximo de 10 incidentes anuales desde el arranque hasta el 2028.

¿Cuántos accidentes o incidentes hubo en 2025?: **¡NINGUNO!** Solo se presentaron **4 elementos por mal uso de los productos que fueron únicamente de alcance documental gestionados por los clientes.**

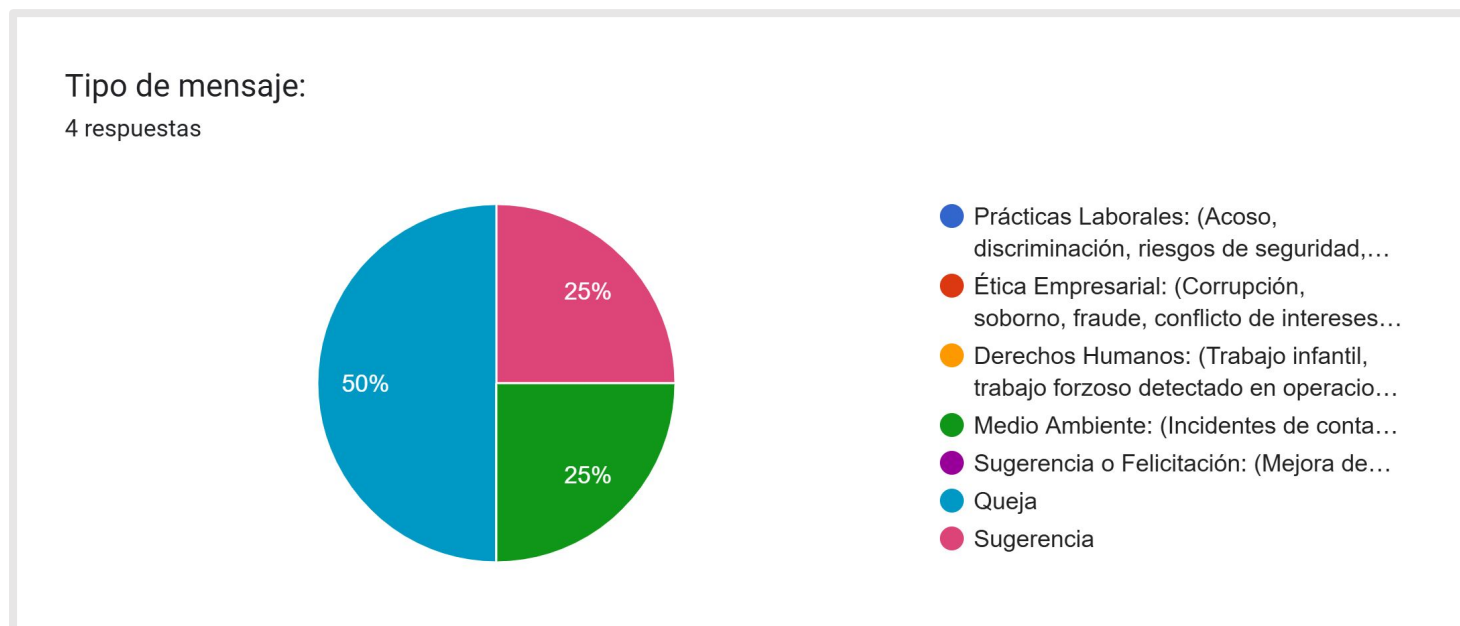
¿Cómo estuvimos en tiempos de respuesta?: **Todas las comunicaciones respecto a los 4 elementos fueron recopilados por el equipo en menos de 24 horas.**

¡El mejor resultado de todos! ¡Cerramos el primer año del periodo con clientes seguros y satisfechos!



RESULTADOS DE MATERIA ÉTICA

RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL BUZÓN

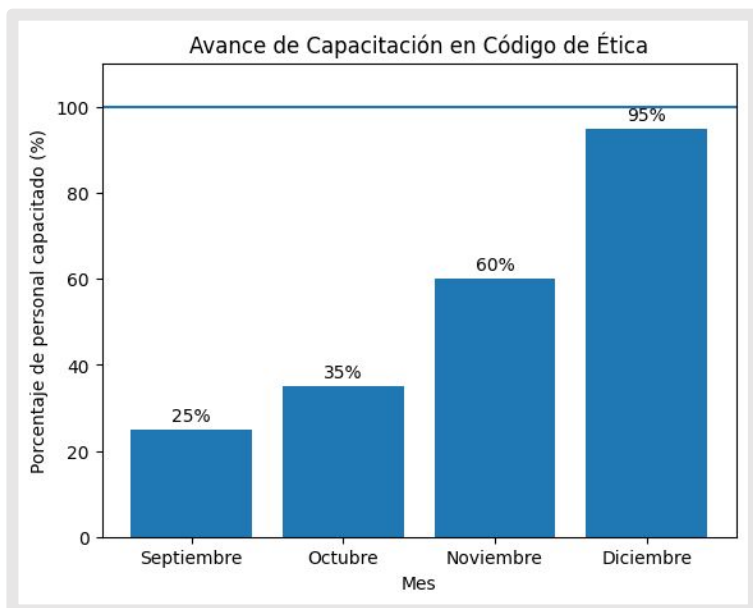


Aunque el número total de **4** respuestas es reducido, la información recibida muestra que el canal es conocido y utilizado como medio de comunicación formal.

Se destaca que el área de Talento Humano brinda el debido seguimiento a los casos reportados, lo que fortalece la confianza en el mecanismo y reafirma el compromiso de la organización con la ética, la mejora continua y la gestión responsable.

RESULTADOS DE MATERIA ÉTICA

PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO



Con tan solo un semestre de integración de las prácticas, cerramos el 2025 con un **95%** de cobertura en cuatro meses, fortaleciendo la cultura organizacional y el compromiso del personal con los principios de integridad, transparencia y cumplimiento normativo.

REPORTES RELACIONADOS CON DENUNCIAS



Durante el periodo no se registraron reportes asociados al procedimiento de denuncias, reflejando un entorno organizacional alineado a los principios reflejados en la política interna.



RESULTADOS DE MATERIA ÉTICA

INCIDENTES DE CORRUPCIÓN



Se mantiene cero incidentes confirmados de corrupción, resultado alineado con nuestra política de ética e integridad corporativa.

INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN



Se mantiene un historial sin incidentes confirmados de seguridad de la información, respaldando la efectividad de los controles y la protección de datos estratégicos.



RESULTADOS LABORALES



Evaluación NOM-035

Se aplicó la evaluación de factores de riesgo psicosocial conforme a la normativa vigente, identificando áreas de mejora y estableciendo acciones preventivas.

Brecha Salarial

El análisis consolidado reflejó una brecha salarial dentro del rango objetivo establecido por la organización.

Capacitación

Se dio seguimiento al programa de capacitación en ética y sostenibilidad, avanzando conforme a la meta de cobertura total del personal.

Seguridad y Salud

No se registraron incidentes graves y se mantuvo seguimiento a indicadores de seguridad laboral.



RESULTADOS LABORALES

Evaluación NOM-035

Se aplicó la evaluación de factores de riesgo psicosocial conforme a la normativa vigente, identificando áreas de mejora y estableciendo acciones preventivas. A continuación, se muestran los resultados:

- **El promedio global fue de 52.7, lo cual significa un nivel de riesgo MEDIO.**
- **La categoría con el resultado más elevado fue FACTORES PROPIOS DE LA ACTIVIDAD).**
- **Los dominios de mayor impacto fueron: CARGA DE TRABAJO y JORNADA LABORAL**

Derivado del análisis estadístico, se establece un Programa de Intervención Prioritaria, considerando que el nivel global es MEDIO.

1. Optimización de cargas de trabajo

Claridad en descripciones de puesto para realizar una redistribución equitativa de tareas. Alternancia de tareas y micro descansos para reducir el cansancio por tareas repetitivas.

2. Gestión de tiempo y balance

Evitar reuniones después de las 5 PM o viernes por la tarde para respetar los horarios de salida de los colaboradores.

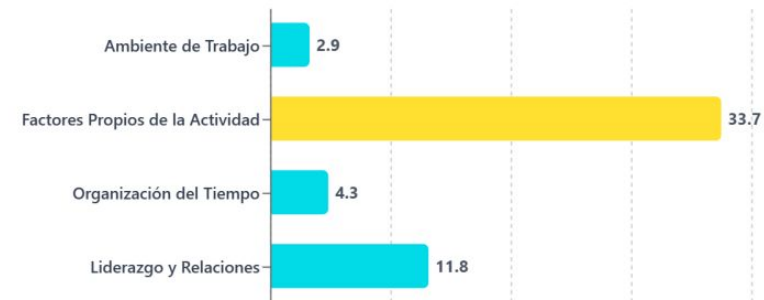
3. Fortalecimiento de Liderazgo Positivo

Capacitación en habilidades blandas

Evaluaciones 360°, Política de puertas abiertas Y Mentoría para nuevos supervisores.

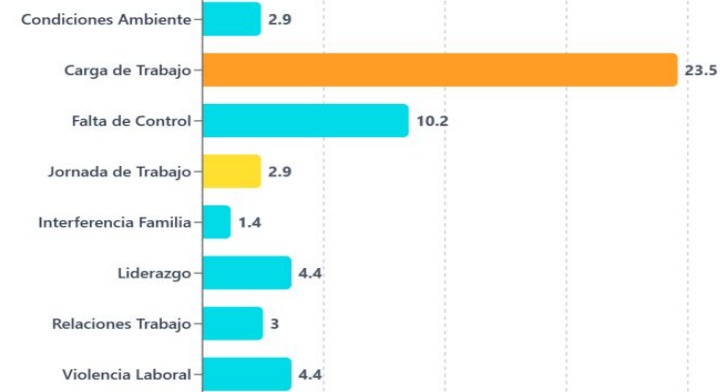
Promedios por Categoría

Resultados agrupados por categorías macro de la NOM-035.



Promedios por Dominio

Detalle específico de los 8 dominios evaluados.



RESULTADOS LABORALES



Brecha salarial

La brecha salarial calculada entre hombres y mujeres es de **4.5%**

Interpretación del resultado

Una brecha salarial del 4.5% se considera baja en comparación con promedios nacionales e internacionales, esto puede ser por:

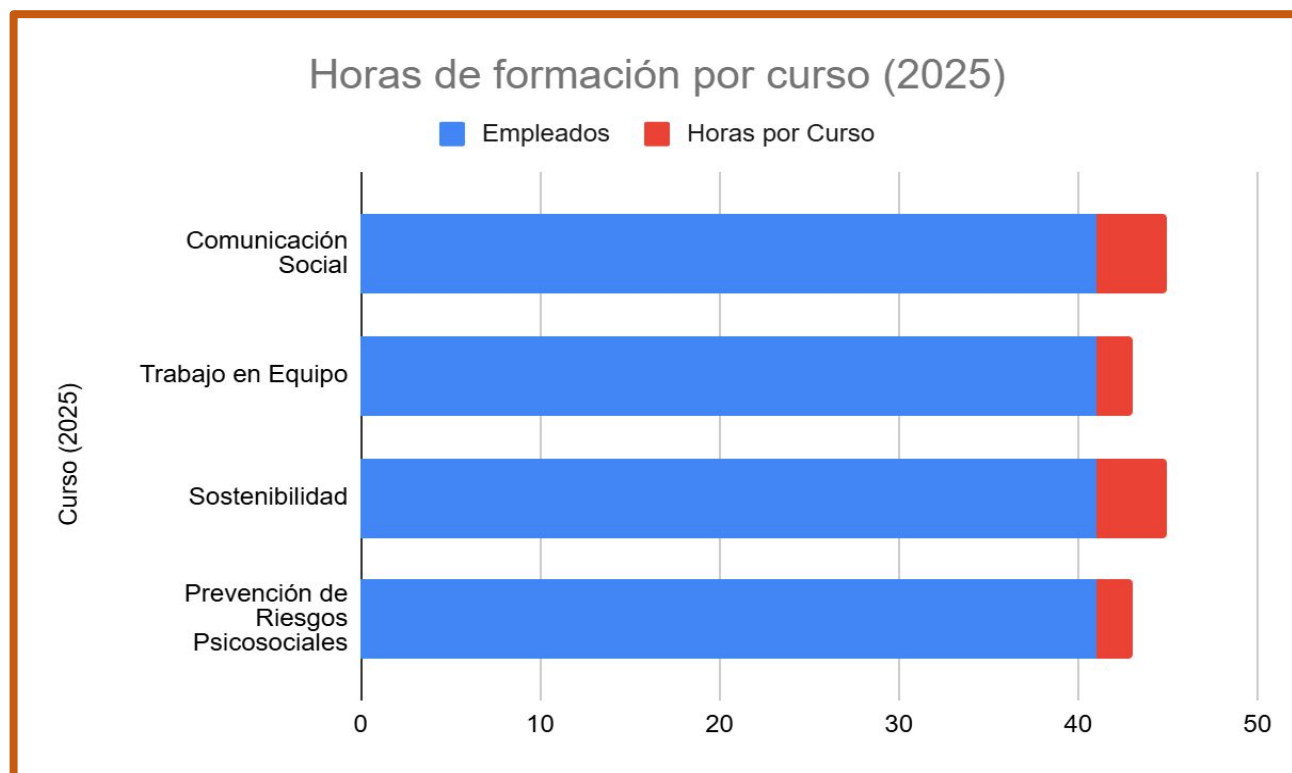
La organización mantiene:

- Estructura salarial definida por nivel y responsabilidad.
- Evaluaciones de desempeño sin distinción de género.
- Procesos de contratación basados en competencia técnica.
- Política de beneficios universales (seguros, NOM-035, bienestar).



RESULTADOS LABORALES

CAPACITACIONES



Durante el periodo 2025, la organización consolidó su programa de formación técnica y humana, logrando el registro oficial de competencias ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Total de Constancias Registradas: **91 documentos (Validados vía SIRCE)**.
- Media de Horas de Formación por Empleado: **4.5 Horas**.
- Cobertura del Programa: **100% del personal activo** (38 colaboradores)

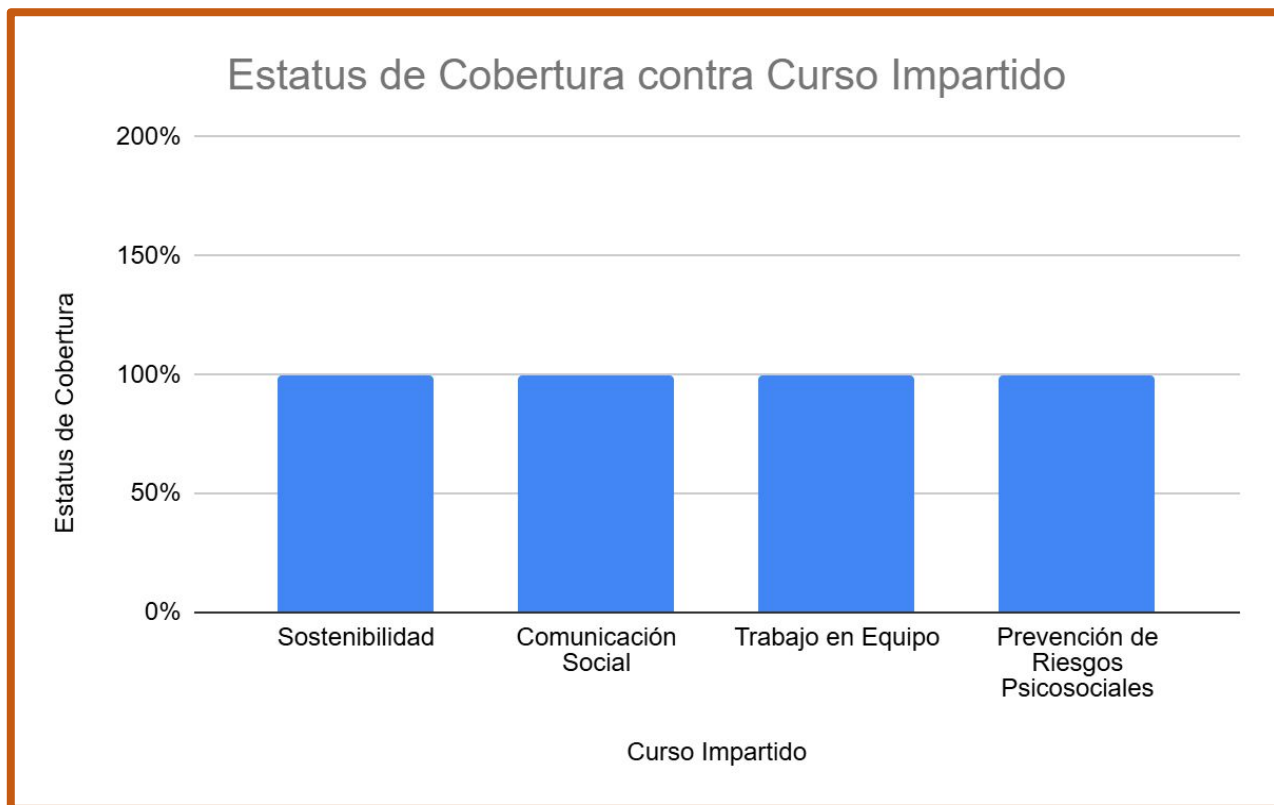
Ejes Temáticos Impartidos:

- **Sostenibilidad:** Cultura de responsabilidad y criterios ESG.
- **Prevención de Riesgos:** Implementación de protocolos de salud mental (NOM-035).
- **Habilidades Directivas:** Comunicación Social y Trabajo en Equipo.



RESULTADOS LABORALES

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



El 100% de cobertura se logra mediante el programa de **Onboarding** y capacitación continua, definido en el **Manual de Talento Humano**, garantizando que incluso el personal de nuevo ingreso reciba la formación antes de cerrar el ciclo reportado.

La efectividad de este indicador está respaldada por las **91 constancias registradas ante la STPS (SIRCE)**, lo que elimina cualquier brecha de conocimiento en temas de seguridad y ética laboral.



RESULTADOS LABORALES

ACCIDENTES LABORALES



Durante el ejercicio 2025 se registró un accidente leve que derivó en la pérdida de 12 días de trabajo por incapacidad médica.

No obstante, el objetivo establecido en materia de control y gestión de incidentes fue alcanzado, al garantizar una atención oportuna y el adecuado seguimiento del caso.

Nuestro compañero fue canalizado de manera inmediata a través del IMSS para su valoración y tratamiento correspondiente, asegurando en todo momento su bienestar y el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

La atención, registro, investigación y seguimiento del evento se realizaron conforme a lo establecido en nuestro Procedimiento de Salud y Seguridad, activando los mecanismos internos de notificación, análisis de causa y control preventivo.

Esto permitió gestionar adecuadamente el incidente, dar acompañamiento al trabajador durante su periodo de incapacidad y reforzar las acciones de prevención para evitar recurrencias.



RESULTADOS DE CADENAS DE SUMINISTRO



Compromiso de los proveedores con prácticas sostenibles

Se obtuvo la firma del 100% de los proveedores con los que se trabajó en conjunto a partir de agosto a través de una **CARTA COMPROMISO**. Además, se reforzó el compromiso del 100% de los proveedores críticos para la operatividad mediante la firma del **CÓDIGO DE CONDUCTA**

Evaluación de riesgo de sostenibilidad

Se evaluó el nivel de riesgo Hot Spot del 100% de los proveedores con los que se trabajó en conjunto a partir de agosto. Además, a partir del mes de septiembre se inició la evaluación de cumplimiento de compromiso de sostenibilidad para proveedores críticos con un alcance de 94% de proveedores evaluados, de los cuales el 88% establecieron acuerdos de atención a los compromisos de sostenibilidad.

Desempeño del personal

El 100% del personal de compras recibió una capacitación en materia de sostenibilidad, además de una evaluación coherente con los objetivos de compras sostenibles.

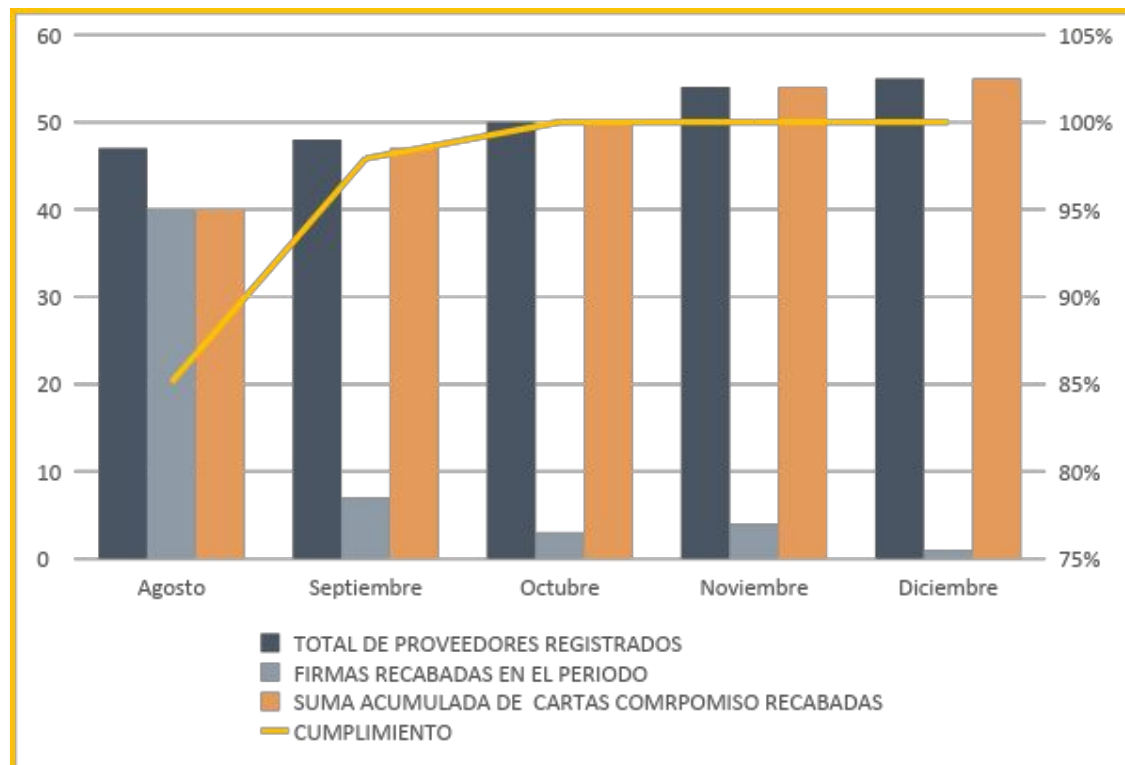
Resultado general de los objetivos de compras:

Avance conforme al programa estratégico 2026–2028.



RESULTADOS DE CADENAS DE SUMINISTRO

FIRMA DE CARTAS COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES



COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES

A partir de agosto 2025 se inició con la difusión de la **CARTA COMPROMISO** con los proveedores, volviéndose un requisito obligatorio para la selección de proveedores nuevos, así mismo se solicitó la firma a aquellos proveedores con los que ya se contaba con una relación comercial.

Esta carta compromiso establece las cláusulas en materia de sostenibilidad a las cuales se compromete el proveedor a cumplir en la provisión de su producto o servicio.

Cabe mencionar que, aunque para el mes de diciembre 2025 los 65 proveedores habían firmado la **CARTA COMPROMISO**, desde el mes de septiembre 2025 se había recabado las firmas en el **CÓDIGO DE CONDUCTA** de los 19 proveedores críticos



RESULTADOS DE CADENAS DE SUMINISTRO

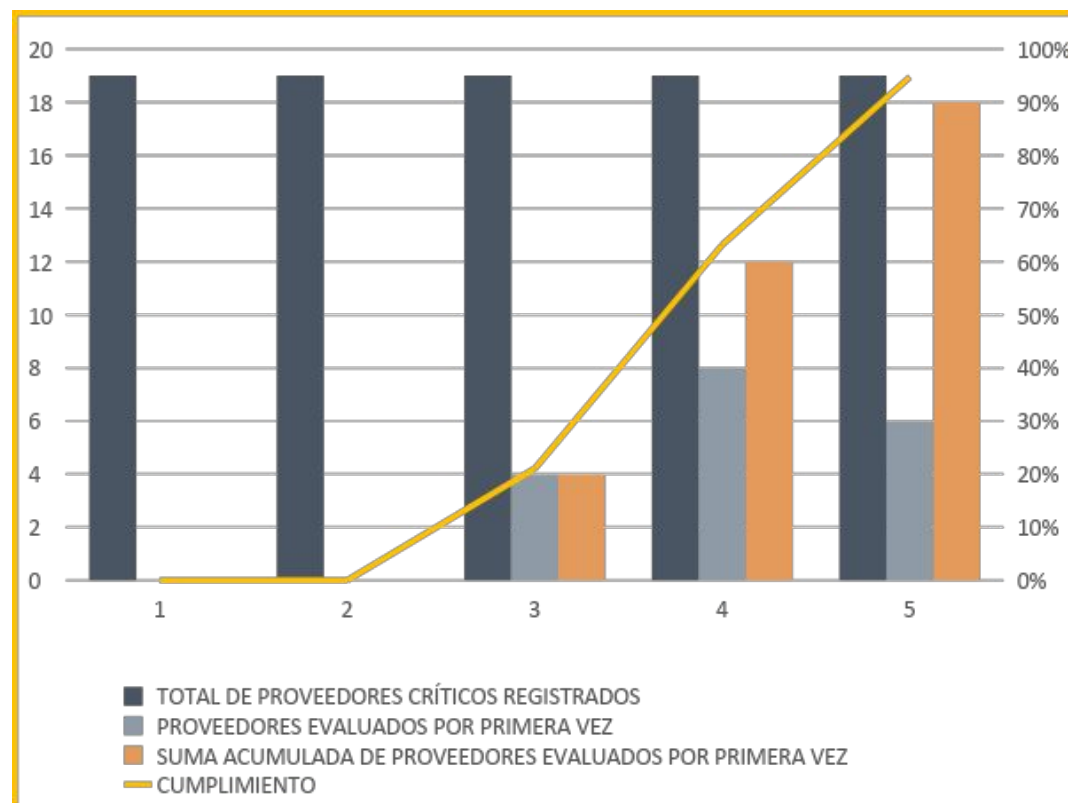
EVALUACIÓN DE RIESGO DE SOSTENIBILIDAD

Aunque las prácticas de sostenibilidad se iniciaron a incorporar en agosto 2025, la evaluación de cumplimiento de sostenibilidad para proveedores se inició en el mes de octubre. A pesar de esto, para diciembre ya se contaba con el **95%** de los proveedores evaluados.

Todos los proveedores fueron calificados como **“Aprobados o Aceptables”**

Cabe mencionar que de los **18** proveedores evaluados **9** de ellos requirieron generar acuerdos de atención del compromiso de sostenibilidad de los cuales el **88%** de los proveedores estuvo dispuesto a mejorar sus prácticas sostenibles.

EVALUACIÓN INICIAL DE SOSTENIBILIDAD DE PROVEEDORES CRÍTICOS



RESULTADOS DE CADENAS DE SUMINISTRO



DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Al iniciar a implementar prácticas sostenibles en nuestra cadena de suministro se proporcionó una capacitación inicial al **100% de nuestro personal** en materia de sostenibilidad, esto con el objetivo de brindar una sensibilización introductoria a los nuevos métodos de trabajo que se estarían incorporando.

Aunque reconocemos que la cultura de sostenibilidad no se establece de la noche a la mañana, nos enorgullece el compromiso y esfuerzo que nuestro personal del área de compras ha dedicado, este se evidencia a través de las evaluaciones de desempeño trimestrales que realizamos al personal, donde se ha demostrado el desempeño más que satisfactorio del personal para el cumplimiento de los objetivos de compras sostenibles.

Dado lo anterior, y con el objetivo de no bajar los esfuerzos de sostenibilidad que se están incorporando, se espera recibir más capacitaciones en materia de sostenibilidad en el 2027, esto para poder fortalecer las prácticas recién incorporadas y que estos logros de sostenibilidad se vuelvan un comportamiento natural para el personal.



RESULTADO UNIFICADO



El análisis consolidado de indicadores ambientales, de talento humano, éticos y de cadena de suministro muestra cumplimiento de los objetivos establecidos para el periodo julio–diciembre 2025.

La organización logró:

- Implementar formalmente su arquitectura ESG.
- Monitorear indicadores clave por dimensión.
- Integrar sostenibilidad en procesos operativos.
- Establecer metas medibles a mediano plazo (2026–2028).

El segundo semestre de 2025 representa el arranque del sistema de sostenibilidad de PROVEIN y establece una base estructurada para su evolución futura.





DESAFÍOS,

OPORTUNIDADES Y RECOMENDACIONES

PRINCIPALES DESAFÍOS ENFRENTADOS



Durante la implementación y consolidación del sistema de sostenibilidad se identificaron los siguientes desafíos:

- Integrar la cultura de sostenibilidad de manera uniforme en todos los centros operativos.
- Incrementar la madurez documental y trazabilidad en algunos procesos operativos.
- Fortalecer la participación de proveedores en prácticas documentadas de sostenibilidad.
- Profundizar el análisis cuantitativo de impactos indirectos en la cadena de suministro.
- Mantener consistencia en la medición y consolidación de datos ESG.

Estos desafíos representan áreas de mejora que orientan la planeación estratégica futura.



PASOS ESTRATÉGICOS PARA EL FUTURO



El éxito de nuestro sistema depende de la suma de todos los eslabones, todos los puestos en la cadena de valor suman, el mensaje hacia nuestros colaboradores, colegas, aliados estratégicos y consumidores al inicio de 2026 es:

- Consolidemos la medición de actividades de manera corporativa para el cuidado de nuestras relaciones comerciales
- Establezcamos de manera conjunta metas progresivas de mejora cuantitativa en indicadores clave.
- Fortalezcamos el desarrollo de proveedores críticos, expandamos nuestro alcance positivo.
- Integremos herramientas digitales para la medición de acciones e impactos en tiempo real, tomemos decisiones en conjunto.
- Trabajemos juntos para que como sociedad estemos más cerca de estándares internacionales de excelencia hacia nuestros consumidores.





CONCLUSIÓN

IMPULSANDO LA SOSTENIBILIDAD DESDE LA ESTRATEGIA EJECUTIVA

Integración de la sostenibilidad

PROVEIN consolidó la sostenibilidad como un componente estructural de su modelo de negocio, integrando criterios ESG en la gestión operativa, la toma de decisiones y la relación con sus grupos de interés.

Políticas y medición de impacto

La organización estableció un marco normativo robusto respaldado por indicadores cuantificables, asegurando trazabilidad, control y rendición de cuentas en cada dimensión estratégica.

Liderazgo con visión

La alta dirección posicionó la sostenibilidad como eje de crecimiento responsable, fortaleciendo la gobernanza y sentando las bases para una evolución estratégica sostenible a mediano y largo plazo



PROVEIN
PROVEEDORES INDUSTRIALES