

2025

Informe de Sostenibilidad

Bepensa
Industrial

Índice



Mensaje del Director General



Cifras de sostenibilidad



Nosotros

- 01 Somos Bepensa Industrial
- 02 Cultura Bepensa
 - Misión
 - Visión
 - Valores
- 03 Nuestros pilares estratégicos
- 04 Ubicación de operaciones
- 05 Cadena de valor
- 06 Membresías y afiliación a asociaciones



Estrategia de sostenibilidad

- 01 Política de sostenibilidad
- 02 Objetivos de sostenibilidad
- 03 Modelo de sostenibilidad
- 04 Programas de desarrollo sostenible
- 05 Gestión de la sostenibilidad
 - Programa de salud
 - Programa de seguridad
 - Programa de cumplimiento legal crítico
 - Programa ambiental
 - Programa de responsabilidad social
- 06 Grupos de interés
- 07 Doble Materialidad
- 08 Acerca de este informe



Gobernanza

- 01 Consejo de administración
- 02 Comités Estratégicos
 - Comité de Clima Laboral
 - Comité de Innovación
 - Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
- 03 Código de Conducta Empresarial
 - Línea de denuncia
 - Comité de Conducta Empresarial
- 04 Compliance
- 05 Marco de Ciberseguridad y protección de datos



Nuestra Gente y Comunidad

- 01 Seguridad laboral y vial de clase mundial
 - Seguridad vial
 - Salud y Prevención
- 02 Condiciones de trabajo dignas
- 03 Desarrollo y retención de talento
- 04 Voluntariado y apoyo a la comunidad
- 05 Clima laboral
 - Liderazgo
 - Comunicación
 - Reconocimiento
 - Integración, bienestar y cultura
- 06 Derechos humanos
- 07 Diversidad e inclusión



Compromiso con el medio ambiente

- 01 Reducción de huella de carbono
- 02 Eficiencia energética
- 03 Modelos de Economía circular
- 04 Gestión de residuos industriales
- 05 Gestión de los recursos hídricos



Crecimiento económico

- 01 Innovación
- 02 Transformación digital
- 03 Smart Manufacturing
- 04 Cultura digital



Índices GRI

Mensaje del Director General

GRI 2-22

La sostenibilidad forma parte de nuestra estrategia de negocio y de la manera en que generamos valor todos los días. En Mega Empack, Negocios Logísticos, Glacial y Kimpen compartimos la convicción de que el crecimiento sostenible solo es posible cuando se construye sobre una operación segura, eficiente y responsable, capaz de responder a las necesidades de nuestros clientes, colaboradores, comunidades y demás grupos de interés.

Durante 2025 continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con los principios del desarrollo sostenible, alineando nuestras acciones a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de las Naciones Unidas, particularmente aquellos relacionados con el trabajo decente y crecimiento económico, igualdad de género, industria e innovación, producción y consumo responsables, acción por el clima y alianzas para lograr los objetivos.

La seguridad de las personas y la excelencia operacional siguieron siendo prioridades fundamentales para nuestra organización. Cada producto que fabricamos, cada servicio que brindamos y cada operación que ejecutamos son posibles gracias al compromiso de nuestros equipos operativos, quienes representan el corazón de nuestro negocio. Su disciplina, experiencia y dedicación nos permiten mantener los más altos estándares de calidad, seguridad, eficiencia y servicio.

Estamos convencidos de que la excelencia operacional no se limita a la productividad; implica realizar cada actividad de manera segura, eficiente y sostenible. Por ello, continuamos fortaleciendo nuestros procesos, promoviendo una cultura preventiva y desarrollando capacidades que nos permitan operar con mayor eficiencia, reducir riesgos y generar valor de manera responsable.

Los avances alcanzados durante este año son resultado del esfuerzo conjunto de nuestras plantas, centros de distribución, talleres, almacenes, áreas comerciales y equipos de soporte, quienes trabajan diariamente para garantizar la continuidad operativa y el cumplimiento de nuestros compromisos con clientes y comunidades.

Asimismo, seguimos impulsando una cultura organizacional centrada en las personas, fortaleciendo el liderazgo, la comunicación, el bienestar y el reconocimiento. Este compromiso nos permitió celebrar nuestro **undécimo año consecutivo con la certificación Great Place to Work®**, además de continuar posicionándonos entre las **Mejores Empresas para Trabajar para Mujeres en México**, reflejo de nuestro compromiso con la equidad, la inclusión y el desarrollo del talento.

Con el objetivo de fortalecer nuestra gobernanza y acelerar la transformación organizacional, consolidamos espacios de participación y toma de decisiones como los Comités de Clima Laboral, Innovación y Diversidad, Equidad e Inclusión, impulsando una gestión más cercana, participativa y orientada a resultados.

En materia ambiental, continuamos promoviendo iniciativas enfocadas en la gestión responsable de recursos, la economía circular, la reducción de residuos y la eficiencia energética. Paralelamente, fortalecimos nuestro programa de voluntariado corporativo, generando impactos positivos en las comunidades donde operamos mediante acciones sociales y ambientales lideradas por nuestros colaboradores.

Cada uno de estos avances ha sido posible gracias al compromiso de quienes viven diariamente nuestros impulsores culturales: **Somos Ágiles, Somos Apasionados por los Resultados, Somos Equipo y Somos Inspiradores**. Son ellos quienes transforman nuestra estrategia en acciones concretas y quienes hacen posible que avancemos hacia una organización más fuerte, innovadora y sostenible.

Miramos hacia el futuro con la certeza de que los mayores logros se construyen desde la operación, con liderazgo responsable, trabajo en equipo y una visión compartida de largo plazo. Seguiremos impulsando una cultura de seguridad, excelencia operacional e innovación, convencidos de que la sostenibilidad no es únicamente una meta, sino la forma en que construimos valor para las generaciones presentes y futuras.

“La sostenibilidad no es únicamente una meta, sino la forma en que construimos valor para las generaciones presentes y futuras”

Silvino Molina Lara
Director General
Bepensa Industrial

SOMOS ÁGILES

**SOMOS APASIONADOS
POR LOS RESULTADOS**

SOMOS EQUIPO

SOMOS INSPIRADORES



Capítulo 02 de 09

Cifras de sostenibilidad

Nuestro desempeño 2025



Cifras de sostenibilidad

2025



Gobernanza



Integramos nuevos comités: Clima laboral, Comité DEI, y Comité de Innovación.



Integramos una nueva área de Desarrollo de Proveedores, la cual implementa e institucionaliza el programa y política de **compras sostenibles** asegurando que los proveedores sean evaluados en criterios de sostenibilidad.



Somos una empresa socialmente responsable por 16 años consecutivos.



Nuestra Gente y Comunidad



El 93.6% de nuestros trabajadores se encuentran por encima del salario digno.



Reconocidos como una de las Mejores Empresas para Trabajar para Mujeres en México.



11 años consecutivos con certificación Great Place to Work®.



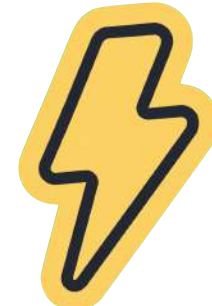
Instalamos un sistema fijo contra incendio.



Compromiso con el medio ambiente



16.12% de la energía que se usa en Glacial es renovable, generada por 332 paneles solares.



En Mega Empack impulsamos OEE (eficiencia general de los equipos) mediante el análisis de datos capturados de forma automática donde la frecuencia de monitoreo se redujo un 85% y el tiempo invertido en la generación de reportes y la digitalización de la información disminuyó un 80%.



El 100% de nuestro portafolio de Glacial tiene indicaciones claras de separación y gestión de residuos.



85% de Materiales reciclables en el portafolio de Glacial, superando la meta del 60%, e incorporamos indicaciones de gestión de residuos para después de su vida útil.



Invertimos en tecnología de telemetría y el desarrollo de una Torre de Control, consolidando un modelo de gestión basado en información, prevención y toma de decisiones oportunas.



Realizamos un mantenimiento mayor (Overhaul) en Querétaro que abastece a Mega Empack, Corporativo y Negocios Logísticos, aumentando mínimo 10 años de vida del pozo.



En 2025 comenzó con el funcionamiento de la PTAR de Glacial en Mérida Yucatán con capacidad de un biodigestor de 10,000 litros.



Nuestro 1er. año con nuestro Túnel de Sostenibilidad para crear conciencia en los colaboradores, compartir metas y capacitar en nuestras iniciativas de sostenibilidad.



Capítulo 03 de 09

Nosotros



Somos Bepensa Industrial
Cultura Bepensa

Misión

Visión

Valores

Nuestros pilares estratégicos

Ubicación de operaciones

Cadena de valor

Membresías y afiliación a asociaciones





Somos Bepensa Industrial

GRI 2-1, 2-2, 2-6

Bepensa Industrial es una Holding y forma parte de Grupo Bepensa, el cual cuenta con una trayectoria de más de 80 años, ofreciendo productos y servicios que superen las expectativas de sus grupos de interés mediante sus 5 divisiones: Bepensa Bebidas, Bepensa Motriz, Bepensa Capital, Bepensa Spirits y Bepensa Industrial.





Nuestros clientes son lo primero; por ello, hemos brindado soluciones para la industria a través de las marcas:



Empaques plásticos

Ofrece soluciones de diseño y fabricación de envases con garantía de inocuidad para las industrias de alimentos, bebidas, productos químicos, entre otras. Mega Empak, con un enfoque en la innovación, cuenta con cinco plantas en México.



Producción de concentrados y saborizantes

Con más de 28 años de experiencia, Kimpen es la empresa de Bepensa Industrial dedicada a la producción y comercialización de concentrados y saborizantes para la industria de alimentos y bebidas, con los estándares más altos de calidad y servicio.



Refrigeración

Brinda Soluciones Integrales en frío a través del diseño, fabricación y comercialización de enfriadores y conservadores de hielo comerciales para la industria de alimentos y bebidas, con tecnología propia y rigurosas políticas ambientales.

Cuenta con cobertura a nivel nacional y exportaciones al Caribe, Sudamérica, Centroamérica y Norteamérica.



Logística de distribución

Ofrece soluciones integrales y flexibles en logística de distribución de carga general y especializada en territorio nacional.

B Logistics tiene su sede en la ciudad de Querétaro.





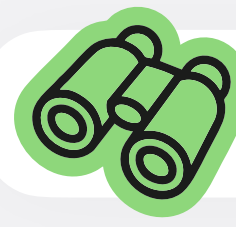
Cultura Bepensa

GRI 2-1



Misión

Somos un conglomerado que fomenta el desarrollo de negocios de alto desempeño a través del uso de sinergias, ofreciendo productos y servicios orientados a la plena satisfacción de nuestros clientes, consumidores y el talento humano, contribuyendo con la sociedad y generando valor, que permite nuestro desarrollo y permanencia.



Visión

Ser un grupo empresarial líder, de firme desarrollo y solidez financiera, tanto en el ámbito nacional como el internacional; diversificado e integrado en la industria de bebidas, distribuciones motrices, servicios financieros, empaques, maquinaria y negocios relacionados.



Valores

Respeto

Reconocemos los derechos y la dignidad de todas las personas e instituciones con las que tenemos relación.

Lealtad

Nos comprometemos diariamente a defender lo que somos y tenemos en Bepensa, y transmitirlo hacia los demás.

Integridad

Somos personas que actúan con honestidad y rectitud.

Excelencia

Ponemos toda nuestra capacidad y entusiasmo en el trabajo para asegurarnos que los resultados sean de calidad para satisfacer a nuestro cliente.



Nuestros pilares estratégicos

GRI 2-23

Como parte de Grupo Bepensa, nos alineamos a los pilares estratégicos de la organización y buscamos generar valor con base en estos.



Sostenibilidad

En conjunto con una cultura de prevención y conservación, son las guías para nuestro comportamiento dentro y fuera de la empresa.



Gente

Uno de nuestros recursos más valiosos es nuestra gente, ya que aportan su conocimiento y acción necesarios para obtener resultados excelentes para la organización.



Centricidad en el cliente

Tenemos una filosofía centrada en el cliente, la cual nos ayuda a crecer en nuestras fortalezas y a mejorar las áreas de oportunidad en cada una de nuestras divisiones de manera individual en la globalidad como un solo Bepensa.



Responsabilidad Corporativa

Nuestro Código de Conducta Empresarial nos exige actuar de manera íntegra, congruente y auténtica.



Disciplina Financiera

Creamos valor para todos nuestros grupos de interés a través de una adecuada administración de los recursos y de nuestro trabajo, comprometidos a la excelencia en los resultados.

Generación de Valor



Sociedad

Fomentamos el desarrollo sostenible como la clave en nuestra visión futura y cuya responsabilidad es compartida por todos en Bepensa.



Colaboradores

Somos el mejor lugar para trabajar de nuestra gente.



Clientes

Brindamos productos y servicios de alta calidad que atienden a sus necesidades, tratamos a cada uno de ellos como si fuera el único.



Comunidad

Generamos valor mediante prácticas empresariales que creen impactos positivos en las personas y comunidades.



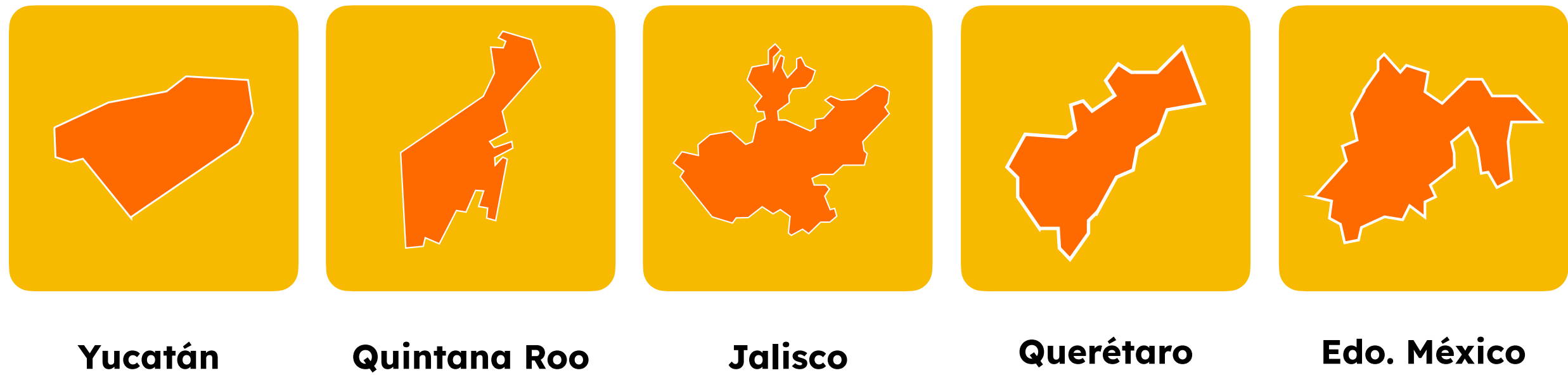
Accionistas

Creamos valor para nuestros accionistas y todos los que forman parte de Bepensa, a través de una adecuada administración de recursos y de nuestro trabajo, siempre comprometidos con la excelencia en los resultados.

Ubicación de operaciones

GRI 2-1

Las operaciones en Bepensa industrial están en 5 Edos. De la República:



Sede central	Plantas	Sucursales en instalaciones de clientes
• Bepensa Industrial: Acceso III No. 9, Parque Industrial Benito Juárez C.P. 76120 Querétaro, Queretaro. • Glacial: Mérida, Yucatán • Kimpen: Mérida, Yucatán • Mega Empack: Querétaro, Querétaro. • Negocios logísticos: Querétaro, Querétaro.	• Mega Empack: Tlajomulco, Querétaro y Mérida. • Glacial: Mérida, Yucatán • Kimpen: Mérida, Yucatán	• Mega Empack in house: San Luis Potosí, Mérida (Pacabtún) y Cancún. • Negocios logísticos in house: Cancún.



Cadena de valor

GRI 2-2, 2-6

Reconocemos que nuestra cadena de valor es un elemento estratégico para el cumplimiento de nuestros objetivos empresariales y de sostenibilidad. Desde la selección de insumos hasta la entrega de productos y servicios al cliente final, cada etapa incide directamente en la calidad, eficiencia y responsabilidad de nuestras operaciones.

Trabajamos de manera coordinada con proveedores, distribuidores y aliados comerciales para asegurar que las prácticas éticas, sociales y ambientales estén presentes a lo largo de toda la cadena de suministro. Para ello, promovemos la transparencia y la trazabilidad como principios que garantizan el cumplimiento de los más altos estándares de responsabilidad social y ambiental en cada proceso.

Apostamos por relaciones comerciales sólidas y de largo plazo, sustentadas en una comunicación continua y en la generación de valor compartido para todas las partes involucradas.



mega
empack



Soft tolling
Suministramos la materia prima y transformamos la resina en nuestras instalaciones.

Hard Tolling
Nos brindas la materia prima de tu preferencia y nosotros nos encargamos de su transformación hasta entregarte tu envase ideal.

In-House
Operamos dentro de tus instalaciones favoreciendo tu producción con un sistema Just In Time: llevamos nuestra maquinaria y fuerza laboral para producir tus envases. Eliminamos el costo de transporte y trabajamos a tu ritmo de producción.

Wall to Wall
Instalamos una planta al lado o muy cerca de tus instalaciones, reduciendo tus costos logísticos, envases. Eliminamos el costo de transporte y trabajamos a tu ritmo de producción.

*Operación nacional

GLACIAL®

1



Adquirimos **materiales y componentes** buscando optimizar recursos.

2



Fabricamos enfriadores de bajo consumo energético y con refrigerantes sostenibles.

3



Comercializamos a través de nuestra red de distribución sólida y exitosa en todo México, E.U.A., Canadá, Centroamérica, Sudamérica y el Caribe.

Nuestros clientes son:

- Fabricantes de productos que usan cadenas de frío.
- Embotelladoras.

5



Ofrecemos soluciones de mantenimiento y economía circular:

- Atención de Garantías.
- Sistema refurbish.
- Desarrollo de programas de renovación para equipos antiguos.
- Venta de componentes.

4



Distribuimos por medio de **Negocios Logísticos.**

*Operación nacional y exportación.



kimpen®

1



Investigación, desarrollo, fabricación y distribución de concentrados e ingredientes para bebidas.

2



Manufactura con estándares de calidad, inocuidad y respeto con el medio ambiente.

3



Distribución a nuestros clientes:

- Empresas de alimentos.
- Bepensa bebidas.

*Operación nacional



1



Proporcionamos servicios como:

- Administración de flota In House 24/7.
- Transporte terrestre carga general y refrigerado.
- Servicio de última milla.
- Servicios de logística (marítimo, terrestre, aéreo, ferroviario).
- Servicios de comercio exterior.

4



Mantenemos un **sistema integral de gestión de residuos** orientado a la economía circular. Este sistema contempla la **recolección, reciclaje y adecuada disposición de llantas, aceites usados y diversos** componentes de nuestra flotilla de transporte.

2



Capacitamos mediante **CFOM** a nuestros operadores de camiones en:



Habitos de conducción



La seguridad vial



La correcta operación de las unidades



Conducción técnica económica

3



Implementamos estrategias de **Movilidad Sustentable** que nos ayude a disminuir la huella de carbono. **Monitoreo 24/7 satelital** y telemetría de transporte y carga.

Estamos en el programa de **Transporte Limpio** de la **SEMARNAT**.



Membresías y Afiliación a asociaciones.

GRI 2-28



ELSSA
ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES



Asociación Nacional de
Industrias del Plástico, A.C.

CANACAR
CÁMARA NACIONAL
DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGA



AERI
Transformando el talento humano.





Capítulo 04 de 09

Estrategia de sostenibilidad



- Política de sostenibilidad
- Objetivos de sostenibilidad
- Modelo de la sostenibilidad
- Programas de desarrollo sostenible
- Gestión de la sostenibilidad
 - Programa de salud
 - Programa de seguridad
 - Programa de cumplimiento legal crítico
 - Programa ambiental
 - Programa de responsabilidad social
- Grupos de interés
- Doble materialidad
- Acerca de este informe



Política de sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

La sostenibilidad es un pilar fundamental de la visión de Bepensa Industrial. A través de nuestra Política de Sostenibilidad, promovemos acciones orientadas a equilibrar la rentabilidad de la compañía, el bienestar de nuestros grupos de interés, el cuidado de nuestra gente, la preservación del medio ambiente y el impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Nuestro enfoque de sostenibilidad está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y se sustenta en estándares internacionales como ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001 y FSSC 22000, aplicables según las características de cada negocio de la división. Todo ello en cumplimiento con los requisitos legales y normativos vigentes, y en congruencia con las expectativas de nuestros clientes corporativos.



Objetivos de sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

Nuestros objetivos de sostenibilidad guían las acciones de la organización hacia un futuro más responsable y sostenible para todos nuestros grupos de interés.

El Comité Gerencial y el Director General son los responsables de establecer los objetivos por área y los indicadores de desempeño correspondientes. Este proceso fortalece nuestro compromiso con la sostenibilidad, mejora nuestra reputación y consolida la confianza de clientes, consumidores y colaboradores, asegurando la viabilidad a largo plazo de nuestras unidades de negocio.

Entre nuestros objetivos destacan:

1

Promover el desarrollo sostenible en todas nuestras operaciones.

2

Planificar, revisar y evaluar el desempeño en sostenibilidad mediante objetivos específicos, medibles y realistas.

3

Comunicar oportunamente los cambios que puedan impactar la seguridad y salud de los trabajadores, el medio ambiente, las comunidades o el cumplimiento legal de las operaciones.

4

Proporcionar los recursos necesarios para la capacitación y supervisión de nuestros colaboradores.

5

Impulsar una cultura de seguridad vial y laboral a través de sistemas de gestión enfocados en la prevención de riesgos.

6

Contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos.

7

Fomentar el cuidado y la preservación del medio ambiente.

8

Establecer canales de comunicación efectivos con clientes, colaboradores, autoridades, contratistas, proveedores y comunidades.

9

Asegurar el cumplimiento de políticas, procedimientos, leyes y regulaciones aplicables.



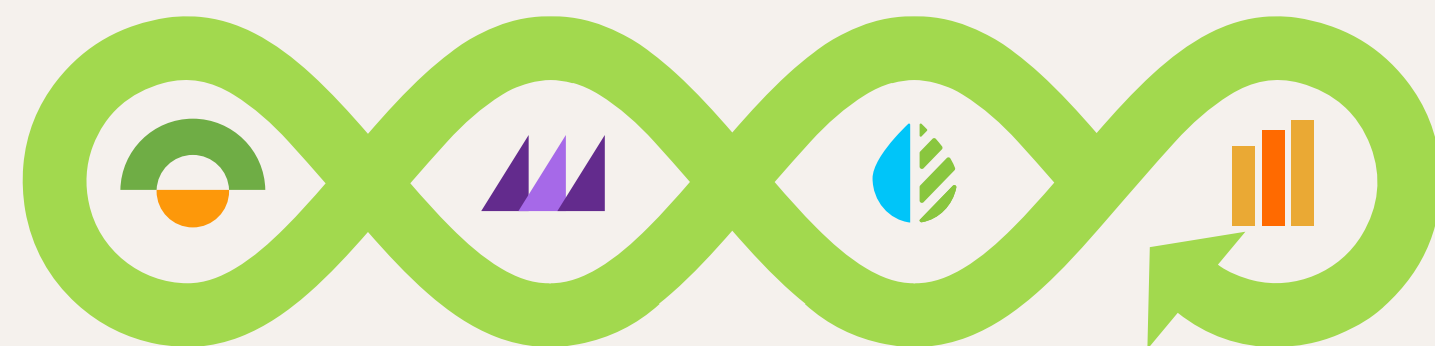
Modelo de sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24

En Bepensa Industrial mantenemos un compromiso firme con el desarrollo de una estrategia integral de sostenibilidad que abarca consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como aspectos económicos. A través de esta estrategia, contribuimos activamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), impulsando un impacto positivo en los entornos donde operamos.

Este enfoque nos permite reducir riesgos, generar eficiencias operativas y crear valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés: accionistas, colaboradores, clientes y la sociedad en general.

Modelo de sustentabilidad



Gobernanza

Nuestra gente
y comunidad

Medio
ambiente

Económico



Gobernanza

Misión / Visión

Código de ética

Compliance

Ciberseguridad



Nuestra gente
y comunidad

Seguridad laboral y vial de clase mundial

Condiciones de trabajo dignas

Desarrollo y retención de talento

Voluntariado

Clima laboral



Medio
ambiente

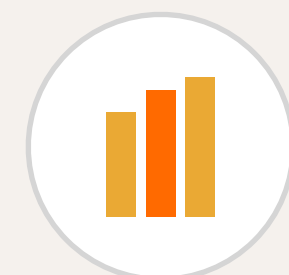
Reducción de huella de carbono

Eficiencia energética

Gestión de residuos

Economía circular

Gestión de los recursos hídricos



Económico

Gestión de la marca

Eficiencia operativa

Crecimientos

I + D

Innovación

Programas de desarrollo sostenible.

GRI 2-24

Fomentamos una cultura de vida y trabajo orientada al desarrollo sostenible mediante campañas, programas y actividades alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, tanto al interior como en las comunidades donde operamos.

Nuestras prácticas y estrategias empresariales buscan contribuir activamente en el cumplimiento de estos objetivos, promoviendo el bienestar de las comunidades, la protección del medio ambiente y el crecimiento económico inclusivo como ejes fundamentales de nuestra operación.



Objetivo de Desarrollo Sostenible	Programa
1 FIN DE LA POBREZA  17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	Donaciones fundación Bepensa Voluntariados con causa social Beneplus
3 SALUD Y BIENESTAR 	Evento deportivo Lactarios Política de seguridad Programas de prevención de la salud Entrenamientos de Seguridad Basada en Comportamiento Semana de sostenibilidad Programa “Liderazgo Visible Sostenible” enfocado a la prevención de riesgos laborales y ambientales Entrenamientos de manejo a la defensiva para colaboradores Monitoreo satelital de nuestras unidades en los negocios logísticos



Objetivo de Desarrollo Sostenible			Programa
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 			Beca ser grande
			Complementar la formación de Colaboradores e impulsar su desarrollo
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	Desarrollo, promoción y retención del talento
			Ser un gran lugar para trabajar manteniendo la certificación en Great Place to Work (GPTW)
			Modelo de inclusion

Objetivo de Desarrollo Sostenible			Programa
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	Implementar el uso de energías limpias y menos
			Reforestación en comunidades donde operamos
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 		
			Módulos “Puntos verdes”; que promueve la separación correcta de residuos reciclables
			Uso eficiente del agua utilizada en nuestros procesos



Objetivo de Desarrollo Sostenible			Programa
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Gestionar de forma correcta los residuos generados y promover prácticas de economía circular Mantener y mejorar el programa transporte limpio de la SEMARNAT Compensación de nuestra huella por medio de CEL´s (Certificados de Energía Limpia)
	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	

Objetivo de Desarrollo Sostenible		Programa
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS		Vigilancia y seguimiento al código de ética, manteniendo línea de denuncias Evaluación y control de riesgos en el contexto de la organización Mantener un proceso de mejora continua de nuestros sistemas de Ciberseguridad Asegurar el cumplimiento legal aplicable



Objetivo de Desarrollo Sostenible	Programa
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	Inversión y capacitación en programas digitales que optimizan los procesos de la organización. Mantener la satisfacción de nuestros clientes por medio de nuestro indicador NPS (Net Promoter Score) Cumplir con las regulaciones de la cadena de valor de nuestros clientes. Impulsar la estrategia de innovación en nuestra división por medio de entrenamientos específicos y procesos adecuados.



Gestión de la sostenibilidad

GRI 2-13, 2-24

La sostenibilidad es un compromiso central de Bepensa Industrial y parte fundamental de nuestra estrategia de negocios. A través de nuestros programas de gestión, reforzamos diariamente nuestra responsabilidad con las futuras generaciones y trabajamos para ser un motor de desarrollo con calidad y responsabilidad.



Programa de salud

Implementado por los médicos de sitio en coordinación con especialistas externos, instituciones de salud reconocidas y los equipos de Sostenibilidad y Desarrollo Humano, este programa está enfocado en prevenir enfermedades y riesgos laborales, así como en promover el bienestar integral de nuestros colaboradores dentro y fuera del entorno de trabajo.



Programa de seguridad

Identificamos de forma continua peligros y evaluamos riesgos para implementar controles operativos que nos permitan prevenir, controlar y mitigar cualquier factor que pueda afectar a las personas, las instalaciones o el medio ambiente. Nos comprometemos con la seguridad laboral y vial mediante herramientas que garantizan que nuestras instalaciones, maquinaria y equipo se mantengan en condiciones óptimas.

Para reducir los riesgos derivados de siniestros viales, contamos con un programa de certificación vial que integra ingeniería de seguridad en nuestras unidades, telemetría y canales de difusión orientados a fomentar una conducción responsable.



Programa de cumplimiento legal crítico

Llevamos a cabo una evaluación continua del cumplimiento de los requisitos legales y normativos críticos del negocio, en coordinación con las áreas operativas, legal y de asuntos corporativos. Nuestro objetivo es asegurar la plena observancia del marco legal aplicable en cada una de nuestras operaciones.



Programa ambiental

Este programa nos permite reducir nuestros impactos ambientales, proteger la biodiversidad, optimizar costos operativos y asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Asimismo, promueve una cultura de responsabilidad ambiental entre nuestros colaboradores y fortalece nuestra contribución al bienestar de las comunidades donde operamos.



Programa de responsabilidad social

El área de Sostenibilidad es responsable de recopilar y consolidar las evidencias necesarias para obtener el Distintivo ESR® otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (CEMEFI), reconocimiento que reafirma nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial.



En el 2025 Bepensa Industrial cumplió 16 años consecutivos acreditada en ESR.

Grupos de interés

GRI 2-29

Los grupos de interés son fundamentales para nuestra estrategia de sostenibilidad, ya que su colaboración y retroalimentación nos permiten identificar expectativas, gestionar riesgos y crear valor compartido de manera continua.

Para atender sus necesidades de forma estructurada y transparente, contamos con la Política de Asuntos Públicos y Comunicación Corporativa, que establece los lineamientos para construir relaciones duraderas y de confianza con cada uno de ellos. Este relacionamiento se lleva a cabo a través de diversos canales como encuestas, foros, talleres, redes sociales y reuniones periódicas, adaptados a las características y expectativas de cada grupo.



Grupo de interés	Propósito	Temas clave	Medidas adoptadas y frecuencia
 Accionistas	Garantizar la rentabilidad a largo plazo a través de realizar inversiones sostenibles, asegurando la creación de valor económico, social y ambiental que fortalezca la confianza y el compromiso entre ambas partes.	Inversión de proyectos estratégicos de sostenibilidad	Informe anual de sostenibilidad Juntas de Consejo Juntas trimestrales
 Proveedores	Establecer relaciones comerciales éticas y duraderas, basadas en la transparencia, el respeto mutuo y el desarrollo conjunto de una cadena de valor sostenible.	Relaciones comerciales respetuosas Compromiso Transparencia Cadena de valor	Código de conducta empresarial Política de proveedores
 Prensa	Proveer información clara, oportuna y veraz sobre las acciones y compromisos de Bepensa Industrial de sostenibilidad, promoviendo una comunicación abierta.	Transparencia Compromiso Respeto Veracidad de la información	Comunicación de prensa Conferencias de prensa Reuniones periódicas Informe anual de Sostenibilidad
 Gobierno	Cumplir de manera íntegra con las regulaciones legales, así como colaborar proactivamente con las Instituciones gubernamentales pertinentes para el desarrollo de políticas públicas orientadas a la sostenibilidad.	Cumplimiento de marco legal Transparencia	Participación de cámaras empresariales Alianzas con sector público
 Clientes	Satisfacer las expectativas de los clientes mediante productos y servicios de alta calidad, con un enfoque en la gestión ambiental y social, promoviendo el consumo responsable.	Altos estándares de calidad Gestión ambiental y social	Encuestas de satisfacción Transparencia y comunicación a través del sitio web y redes sociales Visitas y auditorías a plantas de producción Informe anual de sostenibilidad
 Colaboradores	Fomentar un ambiente laboral inclusivo, seguro y equitativo, que promueva el desarrollo profesional, el liderazgo y el bienestar integral de cada colaborador.	Capacitación Diversidad e igualdad Desarrollo y crecimiento Liderazgo Respeto Conciencia ambiental	Encuestas Foros Talleres Capacitación Mecanismos de denuncia



Doble Materialidad

GRI 3-1, 3-2

Durante 2022 y 2023 llevamos a cabo un proceso de diálogo con tres grupos de interés: proveedores, colaboradores y clientes. A partir de los resultados obtenidos, en 2023 fortalecimos nuestra estrategia incorporando un enfoque de doble materialidad.

Nuestro estudio de doble materialidad integra:



Materialidad financiera:

basada en las directrices del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), se refiere a identificar aquellos temas que tienen un impacto financiero en la empresa, es decir, que influyen en la toma de decisiones de inversión o de préstamo, sobre la base de evaluaciones de los resultados financieros y del valor de la empresa.



Materialidad del impacto (ambiental, social y de DH):

basada en los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI), consiste en identificar los temas que reflejan sus impactos más significativos, reales o potenciales, en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos en los derechos humanos, en el corto, mediano o largo plazo.

Para la identificación de temas relevantes, llevamos a cabo una comparación entre Bepensa Industrial y tres factores de riesgo: compañías relevantes, prescriptores sectoriales y prescriptores sociales, a los cuales se asignó un valor proporcional en función de su importancia para la compañía.

Como referencia, analizamos el nivel de madurez de compañías relevantes en los sectores de empaque, distribución, refrigeración y laboratorio químico, así como los requerimientos establecidos por prescriptores sectoriales y sociales (vinculantes y voluntarios) en materia económica, social y ambiental.

De acuerdo con este análisis, los temas identificados como relevantes para Bepensa Industrial son:

14 temas relevantes



Dimensión económica

Operaciones

Gestión de marca

Eficiencia operativa

Gestión de relaciones con el cliente

Desarrollo de productos y servicios/ responsabilidad sobre productos



Dimensión ambiental

Ecoeficiencia energética

Políticas ambientales y sistemas de gestión medio ambiental



Dimensión social

Salud y seguridad ocupacional

Impacto social

Desarrollo del capital humano



Gobernanza

Ética e integridad

Gestión de riesgos

Gestión y estrategia de sostenibilidad y aspectos ASG

11 temas urgentes



Dimensión económica

Temas financieros



Dimensión ambiental

Gestión de residuos

Materiales

Cambio climático y otras emisiones atmosféricas



Dimensión social

Gestión de temas sociales

Estándares con proveedores

Atracción y retención de talento

Derechos Humanos

Diversidad e igualdad de oportunidades



Gobernanza

Ciberseguridad

Corrupción, soborno y transparencia

2 temas urgentes

Con la finalidad de reducir los factores de riesgo y fortalecer el estatus de Bepensa industrial, la compañía debe continuar trabajando en los temas resultantes como emergentes:



Gestión de recursos hídricos



Gobierno corporativo

Acerca de este informe

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

A través de la publicación de nuestro Informe de Sostenibilidad, fortalecemos la relación con nuestros grupos de interés y rendimos cuentas sobre nuestro desempeño, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

La información contenida en este reporte anual corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, e incluye datos relevantes de las operaciones de las unidades de negocio de Bepensa Industrial: Mega Empack, Glacial, Kimpen y Negocios Logísticos.

El informe se organiza en las siguientes secciones:

- Nosotros
- Estrategia de sostenibilidad
- Gobernanza
- Nuestra gente y Comunidad
- Compromiso con el Medio Ambiente
- Crecimiento económico

Este informe se elabora con conformidad a los principios del Global Reporting Initiative (GRI) que fueron aplicados para la definición del contenido y la calidad de la información reportada, con el objetivo de garantizar coherencia y comparabilidad en periodos futuros. Los cambios relativos en el informe fueron en actualizaciones de los sitios operativos por cierre de locaciones por término de contratos con clientes y la forma de evaluar la intensidad de emisiones y energéticas donde hacemos notas de re-expresión. Cabe señalar que el contenido de este informe no ha sido verificado externamente.

Para cualquier duda sobre el contenido de este informe, favor de dirigirse a:

Jesús Romero,
Departamento de Sostenibilidad — Bepensa Industrial
jromeror@bepensa.com

Gobernanza



- 01 Consejo de administración
- 02 Comités Estratégicos
 - Comité de Clima Laboral
 - Comité de Innovación
 - Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
- 03 Código de Conducta Empresarial
 - Línea de denuncia
 - Comité de Conducta Empresarial
- 04 Compliance
- 05 Marco de Ciberseguridad y protección de datos



Consejo de administración

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 3-3

Promovemos prácticas sólidas de gobierno corporativo para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en todas nuestras operaciones. Nuestro Consejo de Administración constituye el máximo órgano de supervisión y dirección de la compañía, y tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Definir la estrategia corporativa.
- Supervisar la gestión de la organización.
- Tomar decisiones estratégicas.
- Asegurar la transparencia y el cumplimiento normativo.
- Proteger los intereses de los accionistas.
- Gestionar los riesgos actuales y futuros.



Comités Estratégicos

GRI 3-3

Como parte de nuestro modelo de gobernanza, contamos con comités multidisciplinarios que impulsan iniciativas clave para el desarrollo sostenible de la organización, promoviendo la participación activa de colaboradores y líderes en la toma de decisiones y la implementación de acciones estratégicas.



Comité de Clima Laboral

Tiene como objetivo fortalecer la experiencia de las personas colaboradoras, fomentar entornos de trabajo positivos y dar seguimiento a los resultados de encuestas de clima y cultura organizacional.

Objetivos

- Impulsar acciones que fortalezcan el compromiso y sentido de pertenencia.
- Dar seguimiento a planes de mejora derivados de mediciones de clima laboral.
- Promover espacios de escucha activa y retroalimentación.
- Contribuir al bienestar integral de las personas colaboradoras.



Comité de Innovación

Liderado por mujeres, este comité promueve una cultura de innovación, mejora continua y transformación, impulsando la generación de ideas que contribuyan a la competitividad y sostenibilidad del negocio.

Objetivos

- Fomentar la participación de las personas colaboradoras en iniciativas de innovación.
- Identificar oportunidades de mejora en procesos, productos y servicios.
- Impulsar proyectos que generen valor para la organización y sus grupos de interés.
- Fortalecer el liderazgo femenino en la gestión de la innovación.



Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Liderado por mujeres, este comité impulsa acciones orientadas a construir una cultura organizacional más inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad.

Objetivos

- Promover la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Impulsar iniciativas que favorezcan la inclusión de grupos subrepresentados.
- Sensibilizar y capacitar a líderes y colaboradores en temas de diversidad e inclusión.
- Fortalecer la representación y liderazgo femenino dentro de la organización.
- Contribuir a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Estos comités constituyen espacios de participación y colaboración que complementan la labor del Consejo de Administración, fortaleciendo la gestión de riesgos, la innovación, el bienestar organizacional y el compromiso con la diversidad, equidad e inclusión. A través de su trabajo, contribuyen a la generación de valor sostenible, la toma de decisiones informada y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Código de Conducta Empresarial

GRI 3-3, 2-15, 2-24

Nuestro compromiso con la ética y la lucha contra la corrupción es parte integral de cada aspecto de nuestras operaciones. Como empresa, reconocemos la importancia de mantener los más altos estándares de conducta en todas nuestras interacciones y decisiones.

Nos regimos por un Código de Conducta Empresarial que establece normas claras de comportamiento ético y legal para todos nuestros colaboradores, proveedores y socios comerciales. Este Código actúa como marco de referencia para nuestra operación diaria y como guía para abordar cualquier conducta contraria a nuestros principios de integridad, transparencia y cumplimiento normativo.

En 2024 actualizamos nuestro Código de Conducta Empresarial; adicionalmente, se realizan revisiones anuales para fortalecer las medidas de cumplimiento y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

Los canales para comunicar y difundir el Código de Conducta Empresarial consisten en su publicación abierta en el sitio web de la empresa, así como en capacitaciones impartidas durante el proceso de incorporación (onboarding) de nuevos colaboradores y proveedores.

Para consultar nuestro Código de Conducta Empresarial: <https://www.bepensa.com/conocenos/codigo-de-conducta-empresarial>

El Comité de Conducta Empresarial es el órgano responsable de establecer, desarrollar y supervisar el Programa de Conducta Empresarial de Bepensa Industrial, así como de vigilar el cumplimiento de los principios y procedimientos establecidos en el Código. A través de estas directrices, promovemos un ambiente de trabajo respetuoso y profesional, fortaleciendo la confianza y la transparencia con nuestros grupos de interés en tres niveles:

Entorno

A través del cumplimiento de leyes y regulaciones, prevenimos prácticas ilícitas como el lavado de dinero y el trabajo infantil. Mantenemos una colaboración respetuosa con las autoridades, promovemos la transparencia y la integridad, y asumimos un compromiso activo con la responsabilidad social empresarial. Asimismo, protegemos y preservamos el medio ambiente en cumplimiento de la normatividad aplicable, y participamos activamente con las comunidades donde operamos.



Cientes, consumidores y proveedores

Fomentamos una cultura basada en la calidad, la innovación, la mejora continua, la transparencia, la confidencialidad y el respeto a la libre competencia. Mantenemos los más altos estándares de calidad, precio y servicio, e impulsamos permanentemente el desarrollo de soluciones tecnológicas que respondan a las expectativas de nuestros clientes. Nos aseguramos de cumplir con todas las regulaciones aplicables en materia de publicidad.

Asimismo, cumplimos con los Principios Rectores de The Coca-Cola Company® (TCCC) en materia de auditoría regulatoria, cuyo propósito principal es vigilar el cumplimiento de las regulaciones federales en condiciones laborales y medidas de seguridad en el trabajo.

Colaboradores

Velamos por el uso responsable de los recursos y bienes de la compañía, evitando conflictos de interés. Proporcionamos un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación, con canales de comunicación abiertos y altos estándares de seguridad y salud para todos nuestros colaboradores.



Línea de denuncia

GRI 3-3, 2-26

Contamos con un mecanismo de denuncia que permite reportar comportamientos contrarios a la ética o que atenten contra la integridad organizacional. Este mecanismo es gestionado por un tercero independiente, lo que garantiza la confidencialidad de cada reporte presentado por colaboradores, clientes o proveedores.

Para facilitar su uso, disponemos de diversos canales de comunicación, incluyendo correo electrónico y línea telefónica. Adicionalmente, realizamos campañas periódicas de difusión para asegurar que todos nuestros grupos de interés conozcan el procedimiento y los canales disponibles para presentar una denuncia.



Línea telefónica sin costo:
800 910 0016 (México)



Correo electrónico:
conductaempresarial@tipsanonimos.com

La ética y la conducta íntegra son parte integral de nuestra cultura organizacional y reflejan nuestro compromiso con la igualdad de acceso a la justicia y la reducción de la corrupción y el soborno. Continuaremos velando por el cumplimiento estricto de estas normas para preservar la integridad y la reputación de nuestra empresa.

El procedimiento para la atención de denuncias es el siguiente:

1. Recepción de la denuncia a través de un tercero independiente, mediante cualquiera de los mecanismos establecidos en el Código de Conducta: correo electrónico, vía telefónica o apartado postal.
2. Confirmación al denunciante de la recepción e inicio formal de la investigación.
3. Requerimiento de información adicional, en caso de ser necesario.
4. Investigación de la conducta reportada.
5. Conclusión de la investigación y presentación de resultados al Comité de Conducta Empresarial.
6. Aplicación de medidas correctivas o disciplinarias, según corresponda.
7. Confirmación del cierre del caso al denunciante.



Comité de Conducta Empresarial

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

El Comité de Ética y Conducta Empresarial de Bepensa Industrial tiene como principal responsabilidad garantizar el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial. Para ello, desempeña las siguientes funciones:

Establecer un organismo autónomo para la supervisión del cumplimiento del Código de Conducta Empresarial.

Realizar evaluaciones imparciales fundamentadas en las evidencias recabadas, y emitir las resoluciones y sanciones correspondientes.

Fomentar una cultura ética en todas las áreas de negocio de Bepensa Industrial, mediante la promoción de buenas prácticas y comportamientos empresariales responsables.

Garantizar la implementación de programas de comunicación que destaquen la importancia de una cultura ética y el correcto uso de los canales de denuncia.

Designar a la máxima autoridad encargada de resolver controversias, conflictos e infracciones relacionados con el Código de Bepensa Industrial, así como incumplimientos de buenas prácticas comerciales, normativas vigentes y conductas ilícitas contrarias a la ética.

Adicionalmente, el Comité elabora y actualiza de forma continua las políticas que consolidan el compromiso de la compañía con la integridad y la transparencia. Todo el personal recibe, al incorporarse, capacitación sobre el Código de Conducta y la ética empresarial. Durante el periodo se atendió el 100% de los casos procedentes recibidos a través de los canales de denuncia.



Compliance

GRI 3-3, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1

En la selección y evaluación de proveedores, nos alineamos con los principios establecidos en nuestro Código de Conducta Empresarial, el cual proporciona un marco de referencia para asegurar la integridad y prevenir conflictos de interés. Este proceso incluye:



La solicitud de al menos tres cotizaciones comparativas.



Una justificación documentada para la selección final del proveedor.



La verificación de su solvencia económica.



Para fortalecer la mejora continua, llevamos a cabo una evaluación anual del desempeño de cada proveedor. Asimismo, realizamos una reevaluación integral cada dos años, enfocada en verificar el cumplimiento de los estándares acordados y la satisfacción general con el servicio recibido.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad en toda la cadena de valor, implementamos estándares de calidad y servicio en la gestión con nuestros proveedores. Evaluamos criterios fundamentales para garantizar relaciones comerciales responsables y eficientes, tales como:

1. El cumplimiento de los requisitos del área de compras y de las especificaciones técnicas de los productos o servicios solicitados.
2. El cumplimiento en los tiempos de entrega establecidos.
3. La entrega oportuna de la documentación y certificados requeridos.
4. La concordancia entre las cantidades solicitadas y las entregadas.
6. La calidad y condiciones adecuadas del material o servicio suministrado.

Conscientes de la importancia de fortalecer las capacidades de nuestros proveedores, hemos desarrollado programas de capacitación en materia de seguridad, orientados a fomentar la adopción de mejores prácticas operativas y de innovación sostenible.

Durante el 2025, avanzamos en la creación de una nueva área de Desarrollo de Proveedores, la cual operará de forma transversal en todas nuestras unidades de negocio. Este equipo tiene como objetivo implementar e institucionalizar un programa y política de compras sostenibles asegurando que los proveedores sean evaluados en criterios de sostenibilidad; para generar un compromiso y sinergia de ambas partes, este año implementamos contratos con requisitos medioambientales, de prácticas laborales y de derechos humanos principalmente en áreas relevantes como trabajo infantil y forzoso u obligatorio.

Además de asegurarnos que reciban formación en estos temas y mantengan una evaluación mínima del 90%.



Compras sostenibles

				
Proveedores totales	401	259	78	185
Porcentaje de proveedores con formación en prácticas de sostenibilidad	11 (2.74%)	6 (2.31%)	9 (11.53 %)	0 (0%)
Porcentaje de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	57 (14.21%)	52 (20.07%)	44 (56.41 %)	35 (19%)
Porcentaje de proveedores con evaluación mínima de 90%	57 (14.21%)	52 (20.07%)	44 (56.41 %)	22 (11.89%)
Proveedores que han brindado información sobre minerales de conflicto de proveedores electrónicos y eléctricos	0	12	0	0

Marco de Ciberseguridad y protección de datos

GRI 418-1

En Bepensa Industrial mantenemos un sólido compromiso con la protección de nuestros activos de información, preservando su confidencialidad, integridad y disponibilidad, con base en las mejores prácticas de seguridad de la información.

Reconocemos la importancia estratégica de la información como activo clave para la prestación de servicios y la toma de decisiones. Por ello, trabajamos para salvaguardarla como parte integral de nuestro enfoque de continuidad del negocio, gestión de riesgos y promoción de una cultura de ciberseguridad.

Para ello, hemos establecido diversas políticas que definen los lineamientos necesarios para cumplir con este compromiso, abordando temas como la seguridad en el uso de equipos de cómputo, la gestión de eventos de seguridad, el uso de servicios en la nube, la clasificación de activos de información, la asignación de conexiones mediante Red Privada Virtual (VPN) y el desarrollo seguro de sistemas de información, entre otros. Estas políticas se complementan con medidas de protección alineadas con las mejores prácticas del sector.

Durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, realizamos una revisión integral de los mecanismos de gestión, monitoreo, registro, atención y seguimiento de incidentes relacionados con ciberseguridad y seguridad de la información. El alcance de la evaluación consideró la revisión general de los procesos y controles establecidos por la organización en materia de ciberseguridad y seguridad de la información.

Como resultado de las actividades de revisión efectuadas, **no se identificaron incidentes de ciberseguridad ni incidentes de seguridad de la información** que hayan afectado la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los activos de información de la organización durante el periodo evaluado. Asimismo, no se encontraron evidencias de eventos que hubieran requerido la activación formal de procedimientos de respuesta a incidentes, escalamiento a comités de ciberseguridad, notificación a autoridades regulatorias o comunicación a partes interesadas. En consecuencia, se considera que los controles implementados para la prevención, detección y monitoreo de eventos de seguridad fueron suficientes para mantener un entorno operativo seguro y alineado con los requerimientos internos de gestión de seguridad de la información. **No se identifican observaciones, hallazgos ni acciones correctivas relacionadas con incidentes de seguridad para el periodo 2025.**

Internamente, todos los colaboradores asumen el compromiso de:

Cumplir con las políticas, procedimientos y lineamientos de seguridad de la información establecidos por la empresa y sus áreas responsables.

Mantener el uso adecuado de los recursos tecnológicos, incluyendo equipos de cómputo, dispositivos móviles, aplicaciones y servicios proporcionados por la organización.

Participar en las actividades de capacitación y concientización relacionadas con ciberseguridad y seguridad de la información que la organización disponga.

Contribuir a una cultura de seguridad, actuando de manera responsable en el manejo de la información y promoviendo buenas prácticas de ciberseguridad dentro de la organización.

Resguardar la información corporativa de acuerdo con su nivel de clasificación, evitando su divulgación, modificación o eliminación no autorizada.

Reportar de manera inmediata cualquier incidente, sospecha de incidente, actividad inusual o posible vulneración de la seguridad de la información.

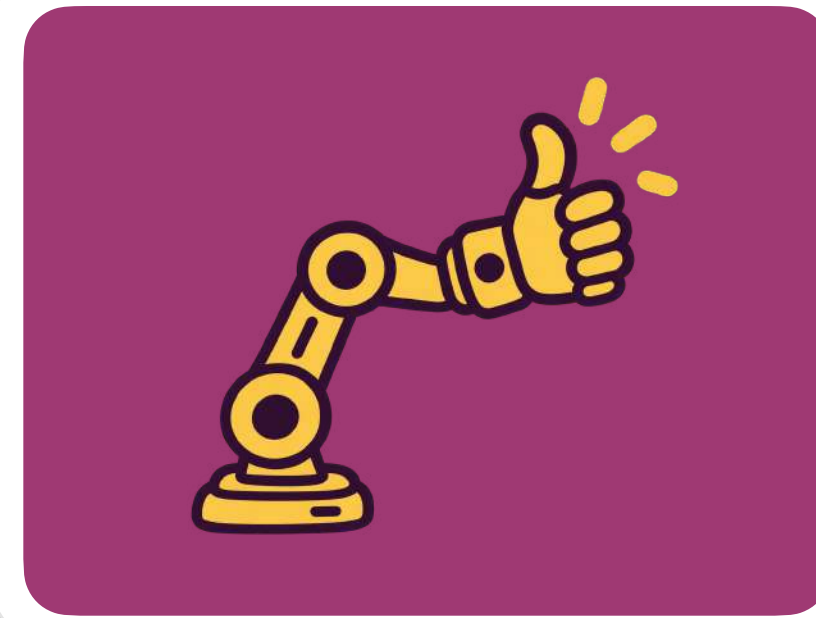
Promover el uso responsable y ético de la información y los recursos tecnológicos, actuando de acuerdo con los valores, políticas y objetivos de seguridad de la organización.

Nuestra estrategia de ciberseguridad se divide en tres niveles:



Protección de infraestructura

- Mantener actualizados los sistemas operativos, aplicaciones y dispositivos de infraestructura mediante la aplicación oportuna de parches de seguridad.
- Monitorear continuamente la infraestructura tecnológica para identificar actividades anómalas, vulnerabilidades o posibles incidentes de seguridad.
- Proteger los activos críticos mediante mecanismos de segmentación de redes, controles perimetrales y herramientas de seguridad especializadas.
- Ejecutar evaluaciones periódicas de vulnerabilidades y acciones de remediación para fortalecer la seguridad de la infraestructura.



Seguridad de los sistemas

- Garantizar que todos los sistemas cuenten con mecanismos de autenticación seguros para prevenir accesos no autorizados.
- Implementar controles de acceso basados en roles y responsabilidades para proteger la información y los recursos críticos.
- Establecer procedimientos de respaldo y recuperación que garanticen la disponibilidad y continuidad de los sistemas ante incidentes.
- Gestionar de manera controlada los cambios en los sistemas, evaluando previamente los riesgos de seguridad asociados a cada modificación.



Cultura y concientización de usuarios

- Promover una cultura de ciberseguridad mediante el ejemplo, la colaboración y la difusión de buenas prácticas entre compañeros de trabajo.
- Participar activamente en los programas de capacitación y concientización sobre ciberseguridad establecidos por la organización.
- Adoptar hábitos seguros en el uso de dispositivos, redes y herramientas digitales, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.
- Contribuir a la identificación de riesgos de seguridad mediante la comunicación de situaciones que puedan representar una amenaza para la organización.

Nuestras medidas de ciberseguridad se fundamentan en normas internacionales y mejores prácticas del sector, entre las que destacan el marco de referencia:



NIST (National Institute of Standards and Technology)



Adopción de la norma ISO 27001 para la gestión de la seguridad de la información

Complementariamente, realizamos auditorías de ciberseguridad a cargo de empresas externas especializadas, que ejecutan pruebas de penetración (Penetration Tests) para identificar puntos vulnerables. Los hallazgos se integran en un plan de mitigación de riesgos y se respaldan con planes de recuperación ante incidentes.

En materia de seguridad operativa, nuestros equipos cuentan con herramientas de Endpoint Detection and Response (EDR), Firewalls y VPN, configuradas conforme a las mejores prácticas y con base en las recomendaciones de referentes como Gartner. Estos proyectos y herramientas son implementados, operados y monitoreados en conjunto con expertos en ciberseguridad del área centralizada de la compañía. Adicionalmente, contamos con un equipo dedicado exclusivamente a la seguridad de la información, cuya función es establecer los controles necesarios para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. Este equipo se apoya en un proveedor especializado que monitorea, detecta y gestiona incidentes a través de un **Centro de Operación de Seguridad (SOC)**.

La coordinación interna de la estrategia de ciberseguridad se lleva a cabo mediante un **Comité de Ciberseguridad**, responsable del seguimiento, control y correcta ejecución de las iniciativas en la materia.





Capítulo 06 de 09

Nuestra gente y comunidad

- ↳ Seguridad laboral y vial de clase mundial
 - Seguridad vial
 - Salud y prevención
- Condiciones de trabajo dignas
- Desarrollo y retención de talento
- Voluntariado y apoyo a la comunidad
- Clima laboral
- Derechos humanos
- Diversidad e inclusión

3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Nuestra gente y comunidad

GRI 3-3

En Bepensa Industrial estamos comprometidos con el bienestar y el desarrollo integral de nuestro talento. Reconocemos que las personas son el activo más valioso de nuestra organización, por lo que trabajamos de manera continua para crear un entorno laboral seguro, inclusivo y enriquecedor, que promueva la igualdad de oportunidades, la capacitación constante y la mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Para ello, ofrecemos herramientas y condiciones que permiten el desarrollo personal y profesional de cada integrante de nuestro equipo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y saludable en todas nuestras operaciones.

Nuestro modelo de gestión del talento se estructura en cuatro ejes estratégicos:

Evaluación y reconocimiento

Atracción, desarrollo y retención de talento

Creación de un lugar de trabajo seguro y saludable

Promoción de un entorno incluyente y estimulante



Seguridad laboral y vial de clase mundial

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10



Por medio de nuestro Sistema de Prevención de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), impulsamos una cultura de prevención y cuidado en el entorno laboral. El equipo de Sostenibilidad es responsable de identificar, gestionar y evaluar los riesgos laborales, así como de implementar medidas, iniciativas y proyectos orientados a prevenir, mitigar y eliminar dichos riesgos.

Para garantizar una respuesta efectiva ante situaciones de emergencia, contamos con brigadas especializadas en combate contra incendios, búsqueda y rescate, evacuación y primeros auxilios. Asimismo, como parte de nuestro Plan de Continuidad del Negocio, hemos establecido canales de comunicación que mantienen informados a los colaboradores sobre los planes de acción a seguir ante desastres naturales (sismos, huracanes, entre otros), incendios o contingencias de seguridad, como ataques cibernéticos.

Contamos con un Sistema Integral de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificable, auditado interna y externamente de forma anual.

Los requisitos legislativos federales, estatales y municipales son gestionados de manera sistemática, bajo la supervisión de un Comité Gerencial que sesiona con una frecuencia mínima mensual.

Las certificaciones vigentes en cada una de nuestras unidades de negocio son las siguientes:



ISO 9001 (calidad)
ISO 14001 (ambiental)
ISO 45001 (SSO)
ISO 22000 (Seguridad alimentaria)



ISO 9001 (calidad)



ISO 9001 (calidad)
ISO 22000 (Seguridad alimentaria)
FDA

A través de una matriz de riesgos laborales, identificamos los peligros presentes en nuestras operaciones mediante un procedimiento de investigación de incidentes que se revisa anualmente o cada vez que se modifican procesos y actividades relacionadas.

Este procedimiento se fundamenta en nuestro Manual de Gestión de Negocio y Sistema de Gestión de Calidad. Los resultados obtenidos se emplean para valorar y fortalecer el sistema, a través del Procedimiento de Monitoreo y Control de Seguridad y Salud Ocupacional.

Mantenemos canales de comunicación activos para informar a nuestros colaboradores sobre los alcances del Sistema de Gestión y los riesgos a los que pueden estar expuestos. Estos canales incluyen cápsulas informativas de cinco minutos en las áreas de trabajo, así como medios electrónicos institucionales.

Ofrecemos capacitación en materia de riesgos adaptada a cada puesto de trabajo, con base en un programa de Evaluación de Conciencia. Los colaboradores tienen la posibilidad de reportar riesgos, condiciones y actos inseguros a través de mecanismos gestionados por personal externo a la empresa, lo que garantiza objetividad e imparcialidad en la atención de cada caso.

Asimismo, enfocamos esfuerzos en el fortalecimiento de una cultura de seguridad en la que todos los colaboradores asuman responsabilidad sobre su propia integridad y la de sus compañeros, a través de:

01

Participación activa de los colaboradores en la identificación de peligros y en la implementación de soluciones preventivas. A través del programa **"Seguridad Basada en Comportamiento"**, buscamos prevenir accidentes laborales mediante la modificación de conductas críticas durante las actividades de trabajo, promoviendo hábitos seguros dentro y fuera del entorno laboral. En 2025, alcanzamos una cobertura del 95% de la plantilla del personal operativo, superando nuestra meta del 80%.

Seguridad basada en comportamiento		2024	2025
		100%	95%
		S/I	92%
		100%	98%

02

Nuestra **Política de Guardas** protege la integridad de los colaboradores que operan maquinaria y equipo en áreas de producción. Esta política establece lineamientos claros para garantizar que todas las máquinas cuenten con guardas y dispositivos de seguridad adecuados, reduciendo así el riesgo de lesiones y accidentes relacionados con su operación.

03

La **Política de Cero Tolerancia a Actos Inseguros** promueve actitudes y comportamientos seguros en el lugar de trabajo, estableciendo medidas administrativas conforme a la Ley Federal del Trabajo ante incumplimientos de reglamentos y normas de seguridad. Esta política refuerza la cultura de prevención y el compromiso de todos los colaboradores con la seguridad laboral.

04

El mecanismo de prevención **Leader Standard Work** proporciona a los líderes de sostenibilidad una herramienta de gestión diaria enfocada en acciones clave de prevención de accidentes y gestión ambiental. Al estandarizar las actividades de estos líderes, se garantiza una atención sistemática y constante a la seguridad y salud en el trabajo.

Como parte de nuestro seguimiento al desempeño en seguridad y salud ocupacional, monitoreamos de manera continua los indicadores clave que nos permiten evaluar la efectividad de nuestras medidas de prevención y establecer metas de mejora

Durante el periodo reportado, los resultados fueron los siguientes:



Tasa de lesiones por accidente laboral



- LTIR acumulado anual
- Incidentes
- LTIRS acumulado anual
- Días perdidos
- Horas trabajadas
- Lesiones por accidente laboral registrables
- Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral
- Lesiones por accidente laboral con consecuencias graves (sin incluir fallecimientos)

2023	2024	Variación 2024 - 2023	2025	Variación 2025 - 2024
0.55	0.44	-20%	0.55	25%
13	11	-15.38%	12	9.09%
8.81	15.38	74.57%	15.59	1.37%
207	388	87.44%	343	-11.60%
4,697,687	5,046,993	7.44%	4,401,135	-12.80%
13	11	-15.38%	12	9.09%
0	0	-	0	-
0	0	-	0	-



- LTIR acumulado anual
- Incidentes
- LTIRS acumulado anual
- Días perdidos
- Horas trabajadas
- Lesiones por accidente laboral registrables
- Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral
- Lesiones por accidente laboral con consecuencias graves (sin incluir fallecimientos)

0.58	0.43	-25.86%	0.59	37.21%
6	5	-16.67%	6	20%
15.58	20.76	33.25%	7.98	-61.56%
162	244	50.62%	81	-66.80%
2,080,224	2,350,706	13.00%	2,229,400	-5.16%
6	5	-16.67%	6	20%
0	0	-	0	-
0	0	-	0	-



CLACIAL

LTIR acumulado anual

Incidentes

LTIRS acumulado anual

Días perdidos

Horas trabajadas

Lesiones por accidente laboral registrables

Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral

Lesiones por accidente laboral con consecuencias graves (sin incluir fallecimientos)

2023	2024	Variación 2024 - 2023	2025	Variación 2025 - 2024
1.05	0.29	-72.38%	0.62	113.79%
4	1	-75.00%	2	100%
4.46	21.09	372.87%	7.43	-64.77%
17	74.00	335.29%	24	-67.57%
761,596	701,623	-7.87%	646,085	-7.92%
1	0	-72.38%	2	2
0	0	-	0	-
0	0	-	0	-

ksimpen

LTIR acumulado anual

Incidentes

LTIRS acumulado anual

Días perdidos

Horas trabajadas

Lesiones por accidente laboral registrables

Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral

Lesiones por accidente laboral con consecuencias graves (sin incluir fallecimientos)

0	2.91	N/A	0	-100%
0	1	N/A	0	-100%
0	29.10	N/A	0	-
0	10	N/A	0	-100%
358,543	68,733	-80.83%	67,918	-1.19%
0	1	100%	0	-100%
0	0	-	0	-
0	0	-	0	-



LTIR acumulado anual

Incidentes

LTIRS acumulado anual

Días perdidos

Horas trabajadas

Lesiones por accidente laboral registrables

Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral

Lesiones por accidente laboral con consecuencias graves (sin incluir fallecimientos)

2023	2024	Variación 2024-2023	2025	Variación 2025-2024
0.41	0.42	2.44%	0.49	16.67%
3	4	33.33%	4	0%
3.78	6.33	67.46%	29.14	360.35%
28	60	114.29%	238	296.67%
1,480,263	1,895,021	28.02%	1,633,655	-13.79%
3	4	33.33%	4	0%
0	0	-	0	-
0	0	-	0	-

Nota: LTIR: Lost Time Injury Rate (Tasa de Lesiones con Tiempo Perdido) LTIRS: Lost Time Injury and Restricted Work Rate (Tasa de Lesiones con Tiempo Perdido y Trabajo Restringido)

Estamos comprometidos con la mejora continua en materia de salud y seguridad en el trabajo. Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos y auditorías internas para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos, e identificamos permanentemente oportunidades para incorporar nuevas tecnologías y mejores prácticas en nuestra gestión de seguridad.

Como resultado de estos esfuerzos, durante 2025 no se registraron casos de enfermedades ocupacionales ni fallecimientos derivados de accidentes o condiciones laborales en ninguna de nuestras operaciones.



Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral

Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables

2023	2024	2025
0	0	0
0	0	0

Seguridad vial

GGRI 403-5, 403-7

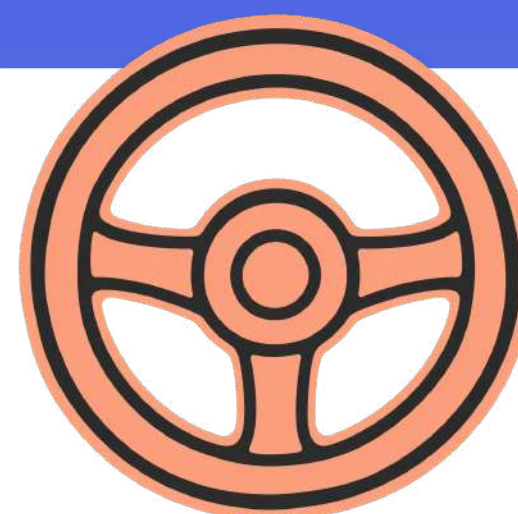
Desde nuestra unidad de Negocios Logísticos, operamos el **Programa de Escuela de Operadores para Transportistas**, con la convicción de que la seguridad vial es un pilar fundamental en las operaciones de transporte. Este programa representa no solo un requisito operacional, sino un compromiso genuino con la integridad de nuestro equipo.

Con el objetivo de reducir la incidencia de accidentes viales y mejorar la eficiencia operativa, el programa se estructura en dos frentes principales:

Formación de nuevos operadores

Capacitación continua del personal actual

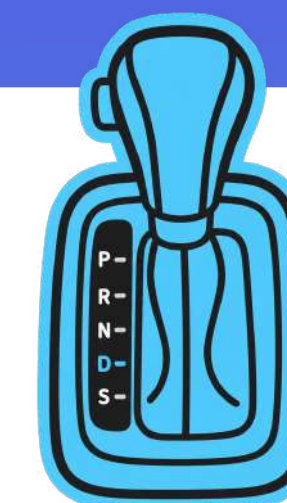
A través de un plan de desarrollo que combina teoría y práctica, buscamos consolidar una cultura de prevención y responsabilidad en la que cada operador asuma un compromiso activo con la seguridad, tanto en el entorno laboral como fuera de él.



Hábitos de conducción



La seguridad vial



La correcta operación de las unidades



Conducción técnico económica

Certificamos 36 operadores en el 2025, de los cuales el 1% fueron mujeres.

Ambas líneas de acción se sustentan en un modelo que combina teoría, práctica y tecnología. El uso del simulador de manejo y las herramientas de realidad virtual para operadores de camiones y montacargas son ya parte habitual de nuestra metodología de entrenamiento, permitiendo a los operadores enfrentarse a situaciones reales en entornos controlados, analizar riesgos y seleccionar los equipos de protección adecuados.

Objetivos del Centro de Formación de Operadores Mayab (CFOM):

Promover y fortalecer los conocimientos del personal para garantizar la seguridad en la operación móvil.

Desarrollar y consolidar hábitos de manejo que contribuyan a formar operadores competentes

Mejorar continuamente los procesos de capacitación para nuevos operadores.

Reducir el riesgo de pérdidas por colisiones derivadas de malos hábitos de conducción.

Salud y prevención

GRI 403-3, 403-6, 403-8

En Bepensa Industrial contamos con el **Programa de Bienestar**, en cumplimiento con la NOM-030-STPS-2016 y la NOM-035-STPS-2018 y las regulaciones aplicables en materia de salud e higiene laboral. Este programa integra subprogramas de Higiene y Salud orientados al cuidado integral de los colaboradores, con especial atención al cumplimiento de las regulaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Entre los beneficios y servicios de salud disponibles para todos los colaboradores se encuentran:

Exámenes médicos de ingreso y periódicos

Incorporación a seguridad social desde el primer día

Campañas de salud de diversa índole y campañas de vacunación

Detección y seguimiento de diabetes, hipertensión y enfermedades crónico-degenerativas

Atención médica continua y prevención de enfermedades

Atención psicológica: a partir de un diagnóstico interno, los colaboradores que requieren este servicio son canalizados y atendidos como parte de sus prestaciones

Adicionalmente, los colaboradores en niveles gerenciales cuentan con seguro de gastos médicos mayores.



El **100%** de los **colaboradores** cuenta con cobertura en salud y seguridad ocupacional.

Los servicios de salud en el trabajo garantizan la confidencialidad de los datos personales y del estado de salud de cada colaborador. Esta información no incide en decisiones relativas al empleo, tales como ascensos, compensaciones, degradaciones o cualquier otro trato laboral.

Los datos de salud se utilizan exclusivamente para la canalización a tratamientos cuando se requiere, así como para el desarrollo de estadísticas internas y acciones de prevención.



Condiciones de trabajo dignas



GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 403-6, 405-2

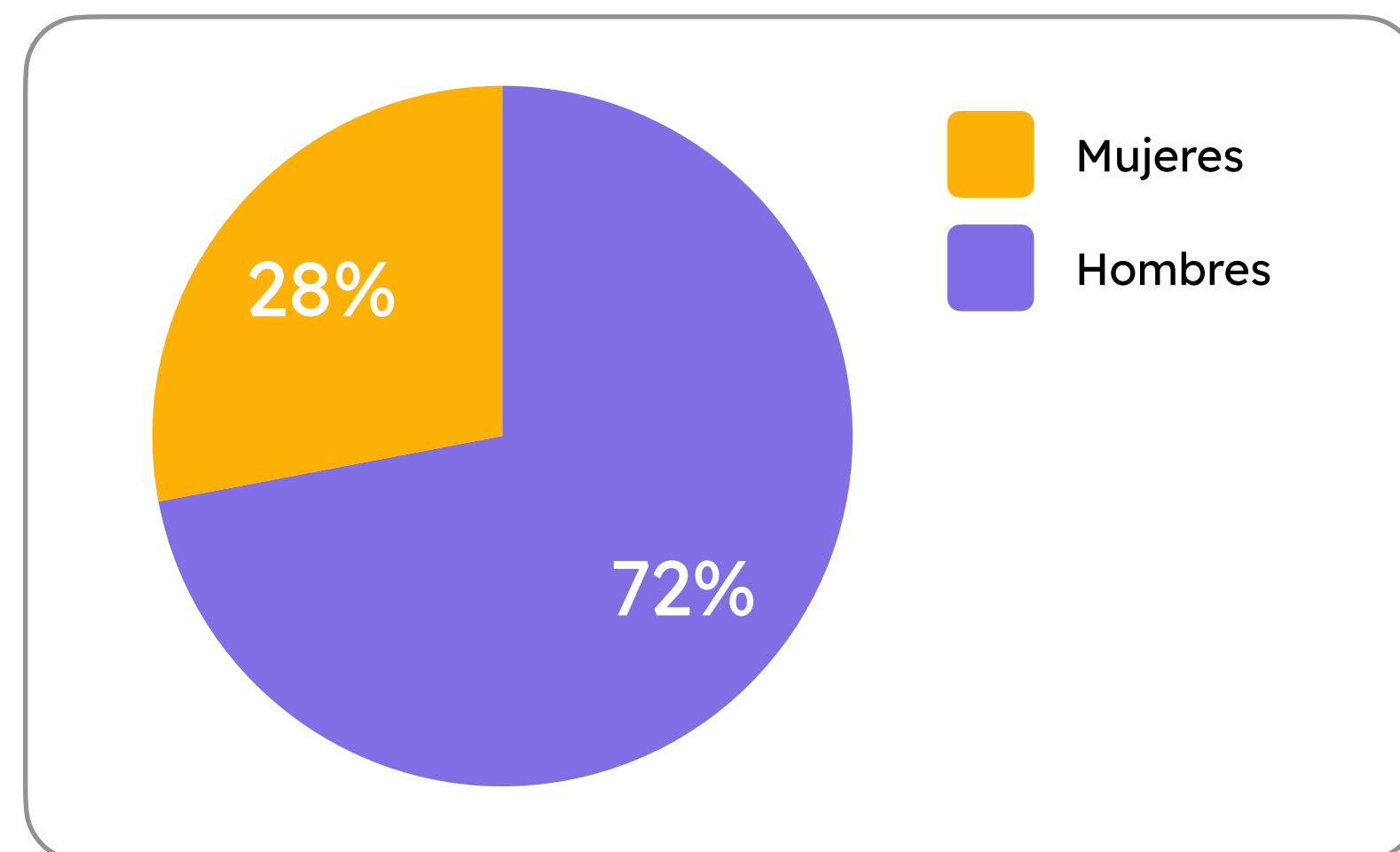
La atracción y retención de talento es una prioridad estratégica para Bepensa Industrial. Para ello, contamos con diversas políticas y sistemas de gestión que estructuran y facilitan los procesos de selección, entre las que destacan la **Política de Reclutamiento y Selección**, la **Política de Inclusión e Igualdad Laboral**, la **Política de Movilidad Interna de Colaboradores**, **Familiares y de Reconstrucción**.

Nos esforzamos porque cada colaborador se sienta parte de Bepensa Industrial, implementando de manera continua mejores prácticas laborales que fomentan relaciones de trabajo sólidas, respetuosas y duraderas, entre las que destacan:

Realizar al menos una reunión anual con representantes del personal o sindicato

Impartir dos sesiones informativas Town hall anuales, donde la alta dirección y todo el equipo interactúan con el objetivo de fomentar la transparencia, alinear estrategias, compartir resultados y resolver dudas en tiempo real

Nuestra plantilla laboral se integra de la siguiente manera:



Durante el periodo reportado, la plantilla laboral de Bepensa Industrial registró una reducción global del **26%** comparado contra el año anterior, derivada de ajustes estructurales en diversas unidades de negocio, entre los principales factores se encuentran el cierre de operaciones de **Mega Empack** en Tepic y Monterrey, cierre de operaciones con un cliente estratégico en **Negocios Logísticos** y optimización de la estructura de toda la división.

Glacial y **Kimpen** tuvieron una menor reducción de la plantilla de mujeres en comparación con los hombres en relación al año anterior.

La distribución por género se mantuvo relativamente estable, con un **28.19% de mujeres** y **71.81% de hombres** en 2025, frente a 28.56% y 71.44% respectivamente en 2024.

A nivel de unidad de negocio destacan los siguientes comportamientos:

Kimpen incrementó la proporción de mujeres en su plantilla, pasando del 32.14% en 2024 al 35.29% en 2025, siendo la unidad de negocio con mayor avance relativo en participación femenina durante el periodo.

Negocios Logísticos también registró un aumento en la representación de mujeres, del **10.79% al 13.13%**, lo que refleja un avance positivo en la diversidad de género dentro de una operación históricamente masculinizada como la logística y el transporte.

Mega Empack y **Glacial**, por su parte, registraron una ligera disminución en la proporción de mujeres, pasando del 39.02% al 35.86% y del 34.66% al 30.30%, respectivamente, resultado de un periodo de cambios estructurales importantes.

Estos resultados refuerzan nuestro compromiso con el monitoreo continuo de la equidad de género en la composición de nuestra plantilla y la implementación de acciones afirmativas para fortalecer la participación femenina en todas nuestras unidades de negocio.



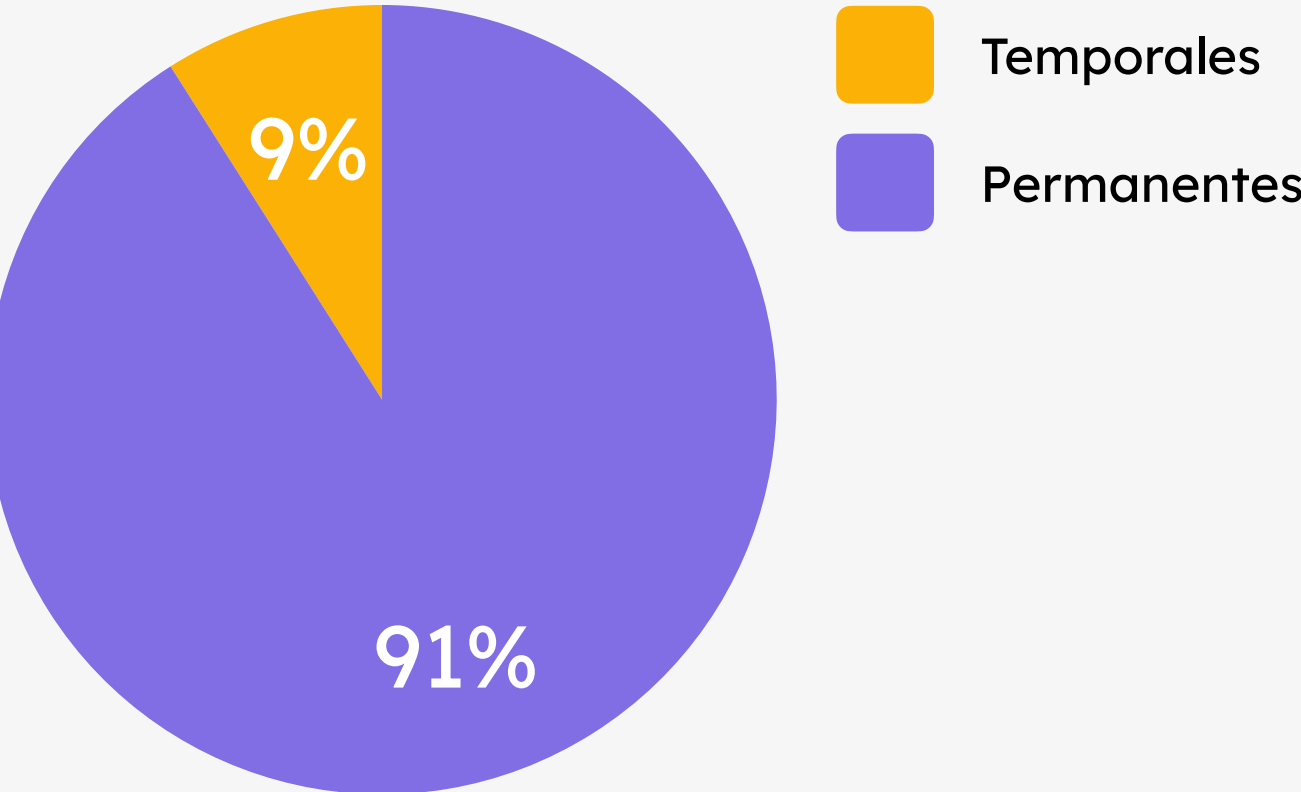
Colaboradores por género

	2024	Porcentaje del total	2025	Porcentaje del total
Mujeres	467	28.56%	340	28.19%
Hombres	1,168	71.44%	866	71.81%
Totales	1,635		1,206	
				
Mujeres	302	39.02%	227	35.86%
Hombres	472	60.98%	406	64.14%
Totales	774		633	
				
Mujeres	96	34.66%	60	30.30%
Hombres	181	65.34%	138	69.70%
Totales	277		198	
				
Mujeres	9	32.14%	6	35.29%
Hombres	19	67.86%	11	64.71%
Totales	28		17	
				
Mujeres	60	10.79%	47	13.13%
Hombres	496	89.21%	311	86.87%
Totales	556		358	

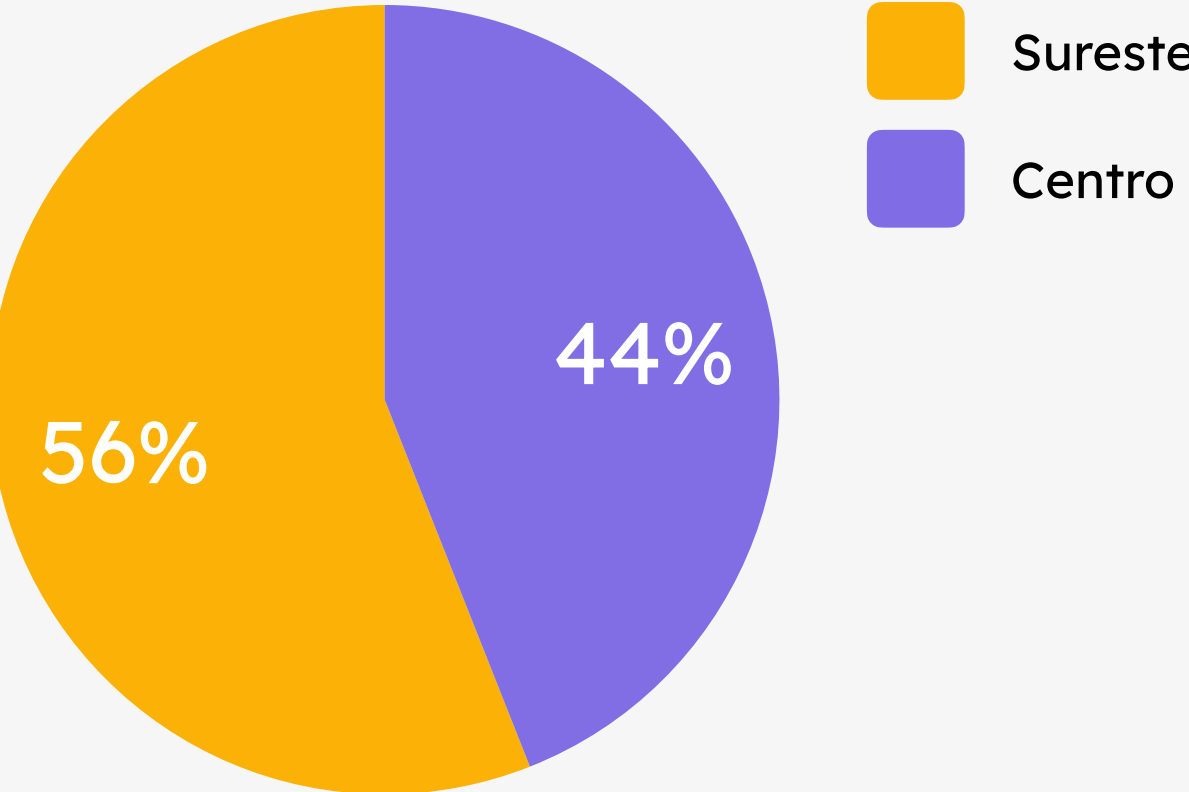
Colaboradores por tipo de contrato y género

	2024	2025	Variación 2025-2024		2024	2025	Variación 2025-2024
Hombres	1,168	866	-26%	Hombres	19	11	-42%
Permanentes	963	780	-19%	Permanentes	15	11	-27%
Temporales	205	86	-58%	Temporales	4	0	-100%
Mujeres	467	340	-27%	Mujeres	9	6	-33%
Permanentes	393	314	-20%	Permanentes	9	6	-33%
Temporales	74	26	-65%	Temporales	0	0	0%
Totales	1,635	1,206	-26%	Totales	28	17	-39%
							
Hombres	472	406	-14%	Hombres	496	311	-37%
Permanentes	440	362	-18%	Permanentes	379	272	-28%
Temporales	32	44	38%	Temporales	117	39	-67%
Mujeres	302	227	-25%	Mujeres	60	47	-22%
Permanentes	287	210	-27%	Permanentes	56	38	-32%
Temporales	15	17	13%	Temporales	4	9	125%
Totales	774	633	-18%	Totales	556	358	-36%
							
Hombres	181	138	-24%				
Permanentes	129	135	5%				
Temporales	52	3	-94%				
Mujeres	96	60	-38%				
Permanentes	41	60	46%				
Temporales	55	0	-100%				
Totales	277	198	-29%				

Colaboradores por tipo de contrato 2025



Colaboradores por región 2025



Región	2024			2025		
	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total
Centro	678	94	772	449	83	532
Sureste	678	185	863	645	29	674
Total	1,356	279	1,635	1,094	112	1,206
Porcentaje por tipo de contrato	83%	17%		91%	9%	

Nota: *Se consideran temporales los colaboradores que se encuentran en periodo de prueba de 3 meses.



	Permanentes			Temporales			Total 2024
	M	H	Total	M	H	Total	
 ☐							
Total	393	963	1,356	74	205	279	1,635
 ☐							
Total	287	440	727	15	32	47	774
Centro	220	270	490	9	25	34	524
Sureste	67	170	237	6	7	13	250
 ☐							
Total	41	129	170	55	52	107	277
Centro	1	0	1	0	0	0	1
Sureste	40	129	169	55	52	107	276
 ☐							
Total	9	15	24	0	4	4	28
Centro	1	2	3	0	0	0	3
Sureste	8	13	21	0	4	4	25
 ☐							
Total	56	379	435	4	117	121	556
Centro	32	152	184	4	56	60	244
Sureste	24	227	251	0	61	61	312

	Permanentes			Temporales			Total 2025
	M	H	Total	M	H	Total	
 ☐							
Total	314	780	1,094	26	86	112	1,206
 ☐							
Total	210	362	572	17	44	61	633
Centro	149	198	347	17	38	55	402
Sureste	61	164	225	0	6	6	231
 ☐							
Total	60	135	195	0	3	3	198
Centro	0	0	0	0	0	0	0
Sureste	60	135	195	0	3	3	198
 ☐							
Total	6	11	17	0	0	0	17
Centro	0	0	0	0	0	0	0
Sureste	6	11	17	0	0	0	17
 ☐							
Total	38	272	310	9	39	48	358
Centro	19	83	102	8	20	28	130
Sureste	19	189	208	1	19	20	228

El 59.20% de los colaboradores están en convenios de negociación colectiva.



	2024	2025
Empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva	993	714
Total de empleados	1,635	1,206
Porcentaje de colaboradores con convenios de negociación colectiva	60.7%	59.2%

Estamos comprometidos con garantizar un pago digno a todos nuestros colaboradores, que contribuya a cubrir las necesidades básicas de ellos y sus familias. En línea con este compromiso, tenemos como objetivo alcanzar un **salario digno para el 100% de los colaboradores para el año 2035**.

Se consideran: Jefaturas y gerencias (Personal no sindicalizado), se considera el promedio salario base/ Promedio salario de la categoría.

En Bepensa Industrial, la compensación se determina con base en las responsabilidades del puesto dentro de la organización, así como en el perfil, conocimiento, habilidades y experiencia de cada persona. Este esquema garantiza que las decisiones salariales sean objetivas y equitativas, **sin distinción de género, edad, origen, condición social o cualquier otra característica personal**. Hombres y mujeres que desempeñan funciones equivalentes reciben una compensación equivalente, en congruencia con nuestra **Política de Inclusión e Igualdad Laboral** y nuestro compromiso con la equidad salarial.



El 93.6% de nuestros trabajadores se encuentran por encima del salario digno de referencia de \$13,207.00, contemplando al 100% de los colaboradores.



Hoy nos encontramos midiendo y estableciendo parámetros más adecuados para los perfiles.

	Ratio del salario	
	Hombres	Mujeres
Directivos	0	0
Ejecutivos	6.76%	-14.24%
Administrativos	1.82%	-5.36%
Operativos	11.63%	-29.24%

Como parte de nuestro compromiso con condiciones de trabajo dignas, contamos con un esquema de compensación competitivo que ofrece beneficios y prestaciones superiores a los mínimos establecidos por la ley, con base en nuestra **Política de Prestaciones**, estos beneficios incluyen cobertura de gastos médicos, apoyo de comedor y otros complementos que varían según la unidad de negocio.

Adicionalmente, el **Programa de Compensación Flexible Bepensa** permite a los colaboradores personalizar su esquema de prestaciones, eligiendo entre diversas opciones que les brindan beneficios fiscales y financieros adaptados a sus necesidades.

De igual forma, el **Programa Beneplus** ofrece un portafolio integral de servicios que incluye:

 **Beneficio**

La principal ventaja es que se logra un ahorro antes de impuesto.

Vales de despensa

Fondo de pensión

Plan dental

Gastos Médicos mayores

Seguro de vida

Apoyo para enfermedades graves

 **Servicio**

La principal ventaja es que se realiza descuento vía nómina de acuerdo a tu esquema de pago.

Seguro de vida cónyuge

Seguro de autos

Seguro de motos

Seguro casa Habitación

Servicios Funerarios

Asistencia Funeraria ANEMEX

GMM > 25 Años

Durante 2025, las nuevas contrataciones se concentraron en la región sureste del país, reflejo de la dinámica operativa de nuestras unidades de negocio en esa zona. **Negocios Logísticos** concentró el mayor volumen de incorporaciones, seguida por **Mega Empack**.

Porcentaje de las contrataciones por unidad de negocio y género

	2023			2024			2025		
	M	H	Totales	M	H	Totales	M	H	Totales
	23%	77%	100%	23%	73.89%	96.89%	26.11%	73.89%	100%
	15.28%	23.29%	38.57%	8.52%	14.85%	23.36%	13.34%	23.26%	36.60%
	5.53%	7.57%	13.10%	9.81%	11.74%	21.55%	9.81%	11.74%	21.55%
	0.07%	0.44%	0.51%	0.22%	0.95%	1.16%	0.34%	1.48%	1.82%
	2.11%	45.71%	47.82%	1.67%	23.87%	25.55%	2.62%	37.40%	40.02%



Nuevas contrataciones por género y grupo de edad

	2023			2024			2025			Variación 2025-2024	
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
 	354	1,012	1,366	316	1,058	1,374	229	648	877	-27.53%	-38.75%
Menores de 30 años	117	281	398	145	355	500	104	260	364	-28.28%	-26.76%
Entre 30 y 50 años	205	627	832	150	590	740	108	320	428	-28%	-45.76%
Mayores de 50 años	32	104	136	21	113	134	17	68	85	-19.05%	-39.82%
 	246	255	501	210	320	530	117	204	321	-44.29%	-36.25%
Menores de 30 años	86	109	195	101	157	258	53	112	165	-47.52%	-28.66%
Entre 30 y 50 años	136	122	258	96	139	235	53	73	126	-44.79%	-47.48%
Mayores de 50 años	24	24	48	13	24	37	11	19	30	-15.38%	-20.83%
 	64	86	150	76	104	180	86	103	189	13.16%	-0.96%
Menores de 30 años	19	40	59	38	60	98	41	51	92	7.89%	-15%
Entre 30 y 50 años	38	40	78	32	39	71	40	45	85	25%	15.38%
Mayores de 50 años	7	6	13	6	5	11	5	7	12	-16.67%	40%
 	14	11	25	1	6	7	3	13	16	200%	116.67%
Menores de 30 años	5	3	8	0	3	3	1	4	5	-	33.33%
Entre 30 y 50 años	9	7	16	1	3	4	1	5	6	0%	66.67%
Mayores de 50 años	0	1	1	0	0	0	1	4	5	-	-
 	30	660	690	29	628	657	23	328	351	-20.69%	-47.77%
Menores de 30 años	7	129	136	6	135	141	9	93	102	50%	-31.11%
Entre 30 y 50 años	22	458	480	21	409	430	14	197	211	-33.33%	-51.83%
Mayores de 50 años	1	73	74	2	84	86	0	38	38	-100%	-54.76%



Nuevas contrataciones por ubicación

		2023			2024			2025			Variación 2025-2024	
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
Bepensa Industrial		354	1,012	1,366	316	1,058	1,374	229	648	877	7.59%	-18.15%
Centro		229	605	834	208	640	848	114	358	472	-7.21%	-47.03%
Sureste		125	407	532	108	418	526	115	290	405	36.11%	26.08%
mega empack		246	255	501	210	320	530	117	204	321	-44%	-36%
Centro		199	222	421	185	288	473	99	186	285	-46%	-35%
Sureste		47	33	80	25	32	57	18	18	36	-28%	-44%
GLACIAL		64	86	150	76	104	180	86	103	189	13%	-1%
Centro		0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Sureste		64	86	150	76	104	180	86	103	189	13%	-1%
kimpen		14	11	25	1	6	7	3	13	16	200%	117%
Centro		12	7	19	0	0	0	0	0	0	-	-
Sureste		2	4	6	1	6	7	3	13	16	200%	117%
Logistics Logistics Integrators		30	660	690	29	628	657	23	328	351	-21%	-48%
Centro		18	376	394	23	352	375	15	172	187	-35%	-51%
Sureste		12	284	296	6	276	282	8	156	164	33%	-43%

Entre las prácticas implementadas para reducir la rotación de personal destacan la claridad en los esquemas de beneficios y los planes de desarrollo disponibles para cada colaborador:

- Políticas de compensación enfocadas en equidad interna y competitividad externa.
- Sueldos competitivos.
- Beneficios y horarios flexibles.
- Eventos familiares.
- Programas de desarrollo del talento.
- Voluntariados en favor de las comunidades donde operamos.
- Programas de diversidad e inclusión.

Desde el ámbito de compensaciones, nos enfocamos no solo en atraer y desarrollar talento, sino también en motivarlo y retenerlo. Para ello, nuestra estrategia se sustenta en tres pilares esenciales:

Equidad

Mediante valuaciones de puesto, garantizamos una compensación proporcional al nivel de responsabilidades de cada posición.

Competitividad externa

Realizamos encuestas de mercado para asegurar esquemas de compensación atractivos y competitivos en los distintos estados donde operamos.

Desempeño

Reconocemos y remuneramos a nuestros colaboradores con base en sus resultados y contribución a la organización.

Tasas de rotación por unidad de negocio, grupo edad, género y región

		2024				
Hombres		83.82%	61.23%	41.44%	52.63%	121.98%
Mujeres		53.32%	62.25%	32.29%	88.89%	36.67%
Por grupos de edad						
Menores de 30 años		103.86%	116.76%	52.13%	12.50%	135.29%
Entre 30 y 50 años		72.72%	50.84%	33.79%	115.38%	111.78%
Mayores de 50 años		45.87%	28.40%	21.05%	28.57%	91.01%
Por región						
Centro		103.11%	80.73%	0.00%	400.00%	147.54%
Sureste		50.17%	21.60%	38.41%	24.00%	85.58%

		2025				
Hombres		109.35%	65.52%	71.74%	63.64%	184.89%
Mujeres		94.12%	82.82%	135.00%	33.33%	104.26%
Por grupos de edad						
Menores de 30 años		195.59%	146.09%	185.11%	250.00%	330.00%
Entre 30 y 50 años		94.64%	60.89%	64.71%	25.00%	163.87%
Mayores de 50 años		53.57%	33.33%	50.00%	33.33%	98.57%
Por región						
Centro		117.49%	99.25%	0.00%	0.00%	253.85%
Sureste		64.12%	23.81%	90.91%	52.94%	128.95%

*Para la fórmula de tasa de retención se usa la fórmula de no. de bajas/no. de colaboradores

El balance entre la vida familiar y profesional es una prioridad para Bepensa Industrial. El ejercicio pleno de los permisos parentales representa un pilar fundamental para fomentar este equilibrio, ya que permite que madres y padres participen activamente en las primeras etapas de crianza, fortaleciendo el vínculo familiar y el bienestar emocional, al tiempo que contribuye a la construcción de entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Permiso parental

	2023			2024			2025			Variación 2025-2024		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
 Bepensa Industrial												
Ejercieron el permiso parental	18	22	40	12	30	42	9	16	25	-25%	-47%	-40%
Volvieron al trabajo al término del permiso	15	21	36	9	29	38	5	15	20	-44%	-48%	-47%
Siguen laborando después de un año de haberse reincorporado	7	16	23	7	24	31	2	5	7	-71%	-79%	-77%
Tasa de regreso al trabajo	83%	95%	90%	75%	97%	90%	56%	94%	80%	-26%	-3%	-12%
Tasa de retención	47%	76%	64%	78%	83%	82%	40%	33%	35%	-49%	-60%	-57%
 mega empack												
Ejercieron el permiso parental	12	11	23	7	12	19	7	6	13	0%	-50%	-32%
Volvieron al trabajo al término del permiso	12	11	23	6	12	18	4	5	9	-33%	-59%	-50%
Siguen laborando después de un año de haberse reincorporado	6	10	16	4	9	13	2	1	3	-50%	-89%	-77%
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	86%	100%	95%	57%	83%	69%	-33%	-17%	-27%
Tasa de retención	50%	91%	70%	67%	75%	72%	50%	20%	33%	-25%	-73%	-54%
 GLACIAL												
Ejercieron el permiso parental	4	5	9	4	5	9	1	5	6	-75%	0%	-33%
Volvieron al trabajo al término del permiso	2	4	6	2	5	7	0	5	5	-100%	0%	-29%
Siguen laborando después de un año de haberse reincorporado	1	3	4	2	4	6	0	2	2	-100%	-50%	-67%
Tasa de regreso al trabajo	50%	80%	67%	50%	100%	78%	0%	100%	83%	-100%	0%	7%
Tasa de retención	50%	75%	67%	100%	80%	86%	-	40%	40%	-	-50%	-53%
 kimpen												
Ejercieron el permiso parental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Volvieron al trabajo al término del permiso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Siguen laborando después de un año de haberse reincorporado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
 Logistics Servicios Logísticos Integrados												
Ejercieron el permiso parental	2	6	8	1	13	14	1	5	6	0%	-61.54%	-57.14%
Volvieron al trabajo al término del permiso	1	6	7	1	12	13	1	5	6	-	-58.33%	-53.85%
Siguen laborando después de un año de haberse reincorporado	0	3	3	1	11	12	0	2	2	-	-81.82%	-83.33%
Tasa de regreso al trabajo	50%	100%	87.50%	100%	92.31%	92.86%	100%	100%	100%	-	8.33%	7.69%
Tasa de retención	0%	50%	42.86%	100%	91.67%	92.31%	0%	40%	33.33%	-	-56.36%	-63.89%

Apoyamos la lactancia materna mediante la habilitación de salas de lactancia en nuestras instalaciones, ofreciendo a nuestras colaboradoras un espacio digno, privado y adecuado para ejercer este derecho sin que ello implique una disminución en su desempeño laboral. Estas instalaciones contribuyen a fortalecer el equilibrio entre la vida familiar y profesional, y reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de las mujeres en la organización.

Actualmente contamos con **cuatro lactarios activos**: uno en operaciones de Mega Empack San Luis Potosí, otro en Mega Empack y B Logistics de Querétaro, uno en Kimpen y otro en Glacial.



Desarrollo y retención de talento

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3



A través de nuestros centros y planes de capacitación, ofrecemos una amplia variedad de programas diseñados para impulsar el desarrollo integral de nuestros colaboradores, tanto a nivel profesional como personal. Nuestro objetivo es proporcionarles los conocimientos y competencias necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva y crecer junto con la organización.

A su incorporación, todo colaborador de nuevo ingreso completa un curso de inducción del código de conducta (ética empresarial), valores, compromisos y estructura de Bepensa Industrial, y de la división que le corresponde.



Entre los programas de formación impartidos durante el año destacan:



Líder Bepensa
Dirigido a todos los nuevos colaboradores en puestos de liderazgo.



Desarrolla tu liderazgo
Para colaboradores en nivel ejecutivo.



Programa de competencias gerenciales de perfeccionamiento
Dirigido a talento clave.



Innovación
Dirigido a todos los colaboradores que participan en proceso de desempeño.

Bepensa Management School (BMS):
El BMS agrupa los siguientes programas:

Top Management — desarrolla habilidades holísticas de liderazgo, gestión de conflictos y consecución de objetivos.

Power Skills Leadership — fortalece competencias de liderazgo mediante metodologías activas, diagnóstico de competencias, simuladores y casos Harvard.

CFOM — forma operadores de transporte de carga general.

Trainees — brinda a estudiantes en prácticas y recién egresados la oportunidad de trabajar en proyectos alineados con las necesidades del negocio, fomentando el aprendizaje práctico y el desarrollo de soluciones innovadoras.

Alliances — fortalece alianzas estratégicas con universidades para vincular a estudiantes con entornos profesionales reales, mediante retos, prácticas y proyectos colaborativos que responden a las necesidades del sector productivo.

Dirección comercial y ventas B2B — desarrolla en el equipo directivo y gerencial una visión integral de la comercialización B2B, dotándolos de modelos estratégicos, metodologías de ejecución y herramientas prácticas que les permitan transformar su gestión comercial en un sistema estructurado, colaborativo y orientado a la generación de valor para el cliente.

Apoyo para posgrados
Programa que impulsa a nuestros colaboradores a cursar estudios de maestría y posgrado con enfoque en alta dirección y habilidades gerenciales.

Programa Integral de Enseñanza de Inglés
Dirigido a gerencias, jefaturas y mandos medios; este programa fortalece las habilidades lingüísticas y comunicativas de los participantes en las cuatro competencias fundamentales del idioma: escucha, habla, lectura y escritura, mediante enfoques interactivos y recursos educativos especializados.

Colaboradores en el programa de inglés	2024	2025	Variación 2025-2024
	48	77	60%

Promedio de horas de formación por categoría laboral y género

		2024					2025					Variación 2025-2024		
		M	H	Total de hrs.	Promedio M	Promedio H	M	H	Total de hrs	Promedio M	Promedio H	Promedio M	Promedio H	Total de hrs
 Directivos Ejecutivos Administrativos Operativos		2,672	4,024	6,696	0.40	0.60	906.65	1,486.09	2,392.74	0.38	0.62	-5.04%	3.35%	-64.27%
		104	416	520	0.20	0.80	2.55	22.86	25.41	0.10	0.90	-49.82%	12.46%	-95.11%
		1,305	1,704	3,009	0.43	0.57	597.6	698.50	1,296.10	0.46	0.54	6.31%	-4.83%	-56.93%
		343	456	799	0.43	0.57	124.70	222.70	347.40	0.36	0.64	-16.38%	12.32%	-56.52%
		920	1,448	2,368	0.39	0.61	181.80	542.03	723.83	0.25	0.75	-35.35%	22.46%	-69.43%
 Directivos Ejecutivos Administrativos Operativos		976	1,328	2,304	0.42	0.58	612.15	728	1,340.15	0.46	0.54	7.83%	-5.75%	-41.83%
		104	312	416	0.25	0.75	2.55	17.20	19.75	0.13	0.13	-48.35%	-82.78%	-95.25%
		730	846	1,576	0.46	0.54	461.70	481.90	943.60	0.49	0.49	-5.63%	-8.85%	-40.13%
		69	46	115	0.60	0.40	61	65.90	126.90	0.48	0.48	-19.88%	20.17%	-10.35%
		73	124	197	0.37	0.63	86.90	163	249.90	0.35	0.35	-6.16%	-44.75%	26.85%
 Directivos Ejecutivos Administrativos Operativos		119	497	616	0.19	0.81	99.60	317.66	417.26	0.24	0.76	23.56%	-5.64%	-32.26%
		0	0	0	0	0	0	5.66	5.66	0.00	1.00	-	-	-
		20	257	277	0.07	0.93	35.60	78.20	113.80	0.31	0.69	333.27%	-25.94%	-58.92%
		69	23	92	0.75	0.25	32.50	48.40	80.90	0.40	0.60	-46.44%	139.31%	-12.07%
		30	217	247	0.12	0.88	31.50	185.40	216.90	0.15	0.85	19.57%	-2.71%	-12.19%
 Directivos Ejecutivos Administrativos Operativos		42	251	293	0.14	0.86	19.20	64.13	83.33	0.23	0.77	60.74%	-10.16%	-71.56%
		0	104	104	0.00	1.00	0	0	0	0	0	0	0	-100.00%
		20	91	111	0.18	0.82	7.70	0	7.70	1.00	0.00	455.00%	-100.00%	-93.06%
		0	46	46	0.00	1.00	5.70	60.20	65.90	0.09	0.91	0.00%	-8.65%	-43.26%
		22	10	32	0.69	0.31	5.80	3.93	9.73	0.60	0.40	-13.30%	29.25%	-69.59%
 Directivos Ejecutivos Administrativos Operativos		681	2,802	3,483	0.20	0.80	175.70	376.30	552	0.32	0.68	62.79%	-15.26%	-84.15%
		0	104	104	0.00	1.00	0	0	0	0	0	0	0	-100.00%
		535	406	941	0.57	0.43	92.60	138.40	231	0.40	0.60	-29.49%	38.86%	-75.45%
		47	63	110	0.43	0.57	25.50	48.20	73.70	0.35	0.65	-19.02%	14.19%	-33%
		99	2,229	2,328	0.04	0.96	57.60	189.70	247.30	0.23	0.77	447.70%	-19.88%	-89.38%

Para identificar avances y áreas de oportunidad en materia de capacitación y desarrollo, realizamos evaluaciones de desempeño aplicables a todas las categorías laborales. Los resultados de estas evaluaciones sirven como referencia para:

- **Identificar** colaboradores con alto potencial en la organización
- **Definir** con claridad las acciones de desarrollo por nivel de puesto y trazar rutas de carrera individualizadas.
- **Respaldar** con transparencia y objetividad la asignación de bonos e incrementos salariales vinculados a los resultados obtenidos.

Cobertura de la evaluación de desempeño del total de colaboradores

	2024	2025	VARIACIÓN 2025-2024
 	23.24%	24.79%	6.67%
 	30.62%	30.96%	1.12%
 	17.33%	20.71%	19.50%
 	39.29%	58.82%	49.73%
 	15.11%	14.53%	-3.86%

Colaboradores que recibieron evaluación de desempeño por categoría laboral y género

	2023			2024			2025		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
 	112	271	383	129	251	380	92	207	299
Directivos	1	5	6	1	6	7	1	6	7
Ejecutivos	37	78	115	37	74	111	28	57	85
Administrativos	43	20	63	53	20	73	37	19	56
Operativos	31	168	199	38	151	189	26	125	151
 	57	177	234	71	166	237	60	136	196
Directivos	1	3	4	1	4	5	1	4	5
Ejecutivos	17	40	57	20	47	67	19	35	54
Administrativos	20	4	24	26	4	30	20	6	26
Operativos	19	130	149	24	111	135	20	91	111
 	10	36	46	12	36	48	9	32	41
Directivos	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Ejecutivos	2	7	9	3	9	12	2	9	11
Administrativos	4	6	10	5	5	10	5	8	13
Operativos	4	22	26	4	22	26	2	15	17
 	7	9	16	5	6	11	4	6	10
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ejecutivos	3	3	6	1	1	2	1	2	3
Administrativos	0	2	2	0	1	1	1	1	2
Operativos	4	4	8	4	4	8	2	3	5
 	38	49	87	41	43	84	19	33	52
Directivos	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Ejecutivos	9	16	25	11	18	29	6	13	19
Administrativos	22	9	31	24	8	32	11	4	15
Operativos	7	23	30	6	16	22	2	16	18

Voluntariado y apoyo a la comunidad

GRI 413-1

1 FIN DE LA POBREZA



17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS



En Bepensa Industrial impulsamos un Programa de Voluntariado que promueve la participación activa de nuestras personas colaboradoras en iniciativas sociales y ambientales orientadas a generar valor compartido en las comunidades donde tenemos presencia. A través de este programa fomentamos la solidaridad, la corresponsabilidad social y la construcción de alianzas que contribuyen al desarrollo sostenible.

Durante 2025, desarrollamos acciones enfocadas en el bienestar comunitario, la atención a grupos en situación de vulnerabilidad, la conservación del medio ambiente y la promoción de una cultura de participación ciudadana. Entre las principales iniciativas destacan **Reyes a Todo Motor**, jornadas de **Limpieza de Playas**, la **Cruzada Forestal**, campañas de recolección de **PET y Tapitas**, visitas a casas de adultos mayores y el programa de acompañamiento educativo **SER GRANDE**.

Como resultado de estas acciones, se registró la participación de **432 personas voluntarias**, quienes dedicaron **652 horas de servicio**, beneficiando de manera directa a **1,345 personas** en diversas comunidades del país.

Las iniciativas desarrolladas durante el año permitieron generar impactos tangibles en materia social y ambiental, entre los que destacan:

- La entrega de **más de 1,020 apoyos en especie** destinados a niñas, niños, familias y organizaciones de la sociedad civil.
- La **plantación de más de 210 árboles**, contribuyendo a la restauración de espacios naturales y al fortalecimiento de la conciencia ambiental.
- La recolección y donación de **más de 2.2 toneladas de PET y tapitas**, promoviendo la economía circular y apoyando causas sociales a través del reciclaje.
- La entrega de **50 cobijas** para apoyar a personas en situación de vulnerabilidad durante la temporada invernal.



Adicionalmente, se realizaron aportaciones económicas por un monto superior a **\$85,000 MXN**, destinadas a programas comunitarios, acciones de conservación ambiental y proyectos de apoyo social en las localidades donde operamos.

A través de estas iniciativas, fortalecemos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, generando un impacto positivo en las comunidades, promoviendo la participación voluntaria de nuestras personas colaboradoras y contribuyendo al bienestar social y ambiental de nuestro entorno.



Clima laboral

GRI 3-3



La cultura organizacional constituye uno de los principales habilitadores para el cumplimiento de la estrategia de negocio y la sostenibilidad a largo plazo. Por ello, se impulsa un entorno de trabajo basado en la confianza, la colaboración, el desarrollo de las personas y el reconocimiento de las contribuciones que generan valor para la organización.

La evolución cultural se encuentra guiada por cuatro impulsores que orientan la forma de actuar, tomar decisiones y relacionarse en todos los niveles de la organización: **Somos Ágiles, Somos Apasionados por los Resultados, Somos Equipo y Somos Inspiradores**. Estos impulsores fortalecen una cultura de alto desempeño, innovación, cercanía y liderazgo, alineada con los retos actuales y futuros del negocio.

El clima laboral representa uno de los indicadores estratégicos más relevantes para la gestión del talento, ya que permite comprender la percepción de los colaboradores sobre su experiencia dentro de la organización, identificar oportunidades de mejora y diseñar acciones orientadas a fortalecer el compromiso, el bienestar y el sentido de pertenencia. Para asegurar la representatividad de los resultados y una toma de decisiones basada en información confiable, se mantiene como objetivo una participación mínima del **95%** en las mediciones anuales.

La estrategia de clima laboral se desarrolla a través de los pilares de **Comunicación, Equidad, Liderazgo y Reconocimiento**, los cuales son impulsados por una red de comités integrados por colaboradores de los diferentes negocios y localidades.

Principales iniciativas implementadas durante 2025:



Liderazgo

- Desarrollo de talleres y programas de formación enfocados en liderazgo, comunicación efectiva, retroalimentación, gestión de equipos y desarrollo de talento.
- Fortalecimiento de espacios de escucha activa y diálogo entre líderes y colaboradores.
- Impulso de prácticas de liderazgo cercanas que favorecen la confianza, la colaboración y el desarrollo profesional.
- Establecimiento de criterios claros y transparentes para el crecimiento profesional, la cobertura de vacantes y las promociones internas.
- Diseño y seguimiento de planes de desarrollo profesional individualizados.



Comunicación

- Fortalecimiento de los canales de comunicación interna para promover una comunicación más transparente, oportuna y accesible.
- Realización de Town Halls, foros de comunicación y espacios de diálogo orientados a compartir resultados, prioridades estratégicas y avances organizacionales.
- Implementación del **Podcast Conecta2**, un espacio de conversación que acerca a los colaboradores a temas de liderazgo, cultura, innovación y estrategia de negocio, fortaleciendo la comunicación bidireccional y el entendimiento de los objetivos organizacionales.
- Despliegue continuo de campañas relacionadas con cultura organizacional, innovación, sostenibilidad, bienestar y diversidad, equidad e inclusión.



Reconocimiento

- Celebración de la lealtad y trayectoria de los colaboradores mediante programas de reconocimiento por años de servicio.
- Reconocimiento de contribuciones individuales y colectivas que fortalecen los resultados del negocio y la vivencia de la cultura organizacional.
- Desarrollo de experiencias que promueven el orgullo de pertenencia y fortalecen el vínculo entre las personas y la organización.



Integración, bienestar y cultura

- Implementación del programa **Ponte la Camiseta**, una iniciativa que promueve el conocimiento integral del negocio mediante experiencias de inmersión en las operaciones y el acercamiento entre áreas.
- Realización de visitas de líderes y colaboradores a plantas, centros operativos y sitios de trabajo, fortaleciendo la comprensión de la cadena de valor y el reconocimiento del impacto que generan los equipos operativos.
- Desarrollo de actividades de integración que fomentan la colaboración, el trabajo en equipo y la construcción de relaciones de confianza.
- Ejecución de programas orientados al bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, promoviendo estilos de vida saludables y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Impulso de actividades de voluntariado corporativo y sostenibilidad que fortalecen el compromiso social y el sentido de propósito.

Los resultados obtenidos reflejan el compromiso permanente con la construcción de una cultura organizacional centrada en las personas, donde el liderazgo, la comunicación, la equidad y el reconocimiento se convierten en elementos clave para potenciar el desempeño, la innovación y el desarrollo sostenible.

Durante 2025 se celebró el **undécimo año consecutivo de certificación Great Place to Work®**, consolidando una trayectoria sostenida en la construcción de ambientes laborales basados en la confianza. Asimismo, la organización continuó posicionándose entre las **Mejores Empresas para Trabajar para Mujeres en México**, reconocimiento que refleja los avances en materia de equidad de oportunidades, liderazgo femenino e inclusión.



Evolución del índice de confianza por unidad de negocio.

	2023	2024	2025
 	79,04%	78,57%	74,24%
 	83,42%	80,31%	79,90%
 	82,33%	81,56%	81,01%
 	78,64%	92,34%	97,16%
 	67,45%	73,44%	62,42%



Meta mínima de participación en encuesta de clima laboral: 95% de los colaboradores.

11 años consecutivos con certificación Great Place to Work® y reconocimiento como una de las Mejores Empresas para Trabajar para Mujeres en México.

Los resultados corresponden al índice de confianza obtenido en la medición anual de Great Place to Work®, herramienta que permite evaluar la experiencia de los colaboradores y orientar la toma de decisiones para fortalecer el entorno laboral.

Derechos humanos

GRI 408-1, 409-1, 410-1

Nuestros contratos y procesos operativos laborales cumplen con las políticas de Derechos Humanos, la legislación vigente y los principios que rigen nuestra organización, y son auditados de manera periódica por organismos del sector público y privado.

Nuestros procesos de reclutamiento y selección están alineados con las políticas de Derechos Humanos, garantizando la prohibición del trabajo infantil y la protección de los derechos de los menores de edad. El 100% de los colaboradores que forman parte de Bepensa Industrial son mayores de 18 años, asegurando así el pleno cumplimiento de la normativa nacional en materia de trabajo infantil. Asimismo, contamos con un Reglamento Interior de Trabajo que establece las normas y principios que rigen la relación laboral, en pleno cumplimiento con la legislación vigente.

Adicionalmente, nuestros procesos son supervisados anualmente bajo los **Principios Rectores de The Coca-Cola Company® (TCCC)**, lo que refuerza nuestro compromiso con la ética, la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales en el entorno laboral.

En el marco del programa **"Seguridad Basada en el Comportamiento"**, los supervisores de seguridad brindan retroalimentación continua sobre prácticas inseguras, promoviendo una cultura de prevención y respeto a los Derechos Humanos en el entorno laboral. Paralelamente, la **Contraloría de Control Interno** realiza revisiones sistemáticas de recursos, procedimientos y políticas, asegurando el cumplimiento normativo y la mejora continua en la gestión organizacional.

Diversidad e inclusión

GRI 405-1

Nuestra **Política de Inclusión e Igualdad Laboral** establece el marco de acción para garantizar un entorno de trabajo equitativo y respetuoso para todos. A través de ella:

- Respetamos las diferencias individuales de cada persona.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional para todos los colaboradores, sin distinción alguna.
- Rechazamos cualquier forma de discriminación (por apariencia física, género, discapacidad, idioma, edad, condición social, estado civil, religión, orientación sexual u cualquier otra condición personal), y fomentamos espacios laborales libres de violencia.
- Incorporamos un **Comité DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)**, que impulsa prácticas para promover y desarrollar a mujeres, y a personas con discapacidad.
- Valoramos y promovemos la multiculturalidad, la diversidad de género, sexual, generacional, así como la inclusión de personas con discapacidad.
- Contamos con un **Comité de Inclusión laboral** multidisciplinario que sesiona cada tres semanas para dar seguimiento a temas de accesibilidad, inclusión y no discriminación.



Hemos consolidado la continuidad y solidez de nuestros programas de inclusión con base en cinco enfoques estratégicos:

- Equidad de género

Promovemos condiciones laborales justas e igualitarias para todos los géneros.
- Personas con discapacidad

Garantizamos accesibilidad e integración plena en nuestros entornos de trabajo.
- Multiculturalidad

Valoramos y aprovechamos la diversidad cultural como fuente de innovación.
- Multigeneracional

Fomentamos la colaboración y el intercambio de experiencias entre distintas generaciones.
- Diversidad

Renacemos y respetamos la pluralidad en todas sus expresiones como ventaja competitiva.

Mujeres líderes

			
	2024	2025	Variación 2025-2024
Mujeres en puestos de liderazgo	38	34	-10.53%
Porcentaje de las posiciones de liderazgo	32.30%	30.35%	-6.04%

A través del Programa **Mujer Líder Bepensa**, hemos implementado un plan de capacitación estratégico orientado al desarrollo de mujeres en distintos niveles de la organización. El programa tiene como objetivo fortalecer competencias clave de liderazgo, impulsando el crecimiento profesional de las participantes y promoviendo su proyección dentro de la empresa.

Plantilla laboral de personas con discapacidad

	2024	Tipo	2025	Tipo	Variación 2025-2024
	28		16	-	-43%
	24	11 auditiva, 13 motriz, 4 conginitiva intelectual y de autismo.	15	Motriz 1, auditiva 9 autismo 1 cognitiva 1 intelectual 2 visual 1	-38%
	1		0	-	-100%
	3		1	1 Motriz	-67%

Formamos parte de la **Alianza Éntrale** para la inclusión de personas con discapacidad, por lo que el **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Yucatán** nos reconoce como empresa aliada en la inclusión laboral de este grupo.

Entre nuestras metas en materia de diversidad e inclusión se encuentran:

Fortalecer nuestro modelo de inclusión con base en los cinco enfoques estratégicos definidos por la organización.

Continuar capacitando a nuestros colaboradores en temas de diversidad, equidad e inclusión.

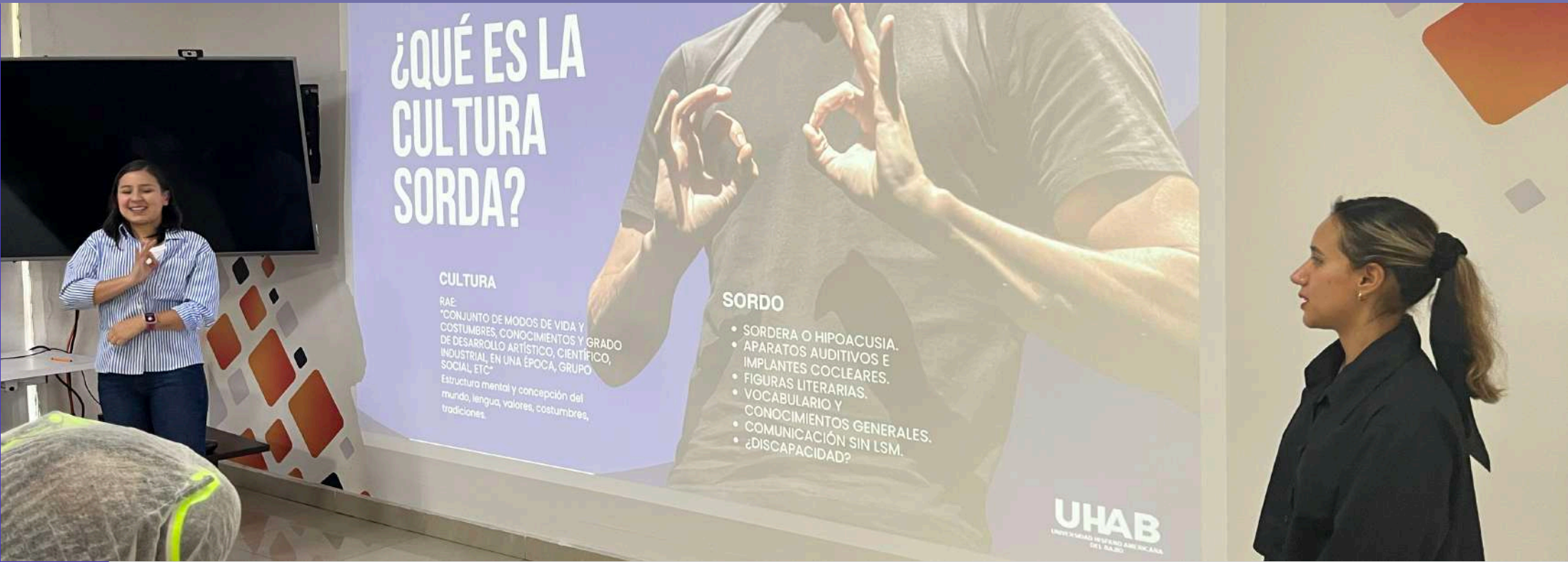
Reforzar la difusión de los mecanismos de denuncia establecidos en el Código de Conducta Empresarial.

Impulsar el crecimiento, desarrollo y empoderamiento de los colaboradores con discapacidad, mejorando los índices de atracción y retención de este grupo.

Consolidar la iniciativa **Mujeres Bepensa** para fortalecer el compromiso con la diversidad, inclusión y equidad de género, apoyando el desarrollo de competencias que contribuyan al éxito profesional y personal de las colaboradoras.

Crear comités de inclusión en las distintas divisiones y desarrollar políticas que establezcan un marco de acción claro para fortalecer la cultura de diversidad e inclusión en toda la organización.

Fortalecer y dar continuidad a los programas y acciones dirigidos a cada uno de nuestros grupos de interés.





Capítulo 07 de 09

Compromiso con el medio ambiente



- 01 Reducción de huella de carbono
- 02 Eficiencia energética
- 03 Modelos de Economía circular
- 04 Gestión de residuos industriales
- 05 Gestión de los recursos hídricos



Compromiso con el medio ambiente



Reconocemos los desafíos ambientales y climáticos actuales y, por ello, trabajamos de manera continua para reducir nuestro impacto ambiental a través de acciones orientadas a preservar la salud del planeta y su capacidad de sustentar la vida. Entre las principales medidas implementadas destacan:



La administración eficiente de los recursos naturales.



La incorporación de tecnologías más limpias y sostenibles en nuestras operaciones.

En coherencia con nuestro compromiso con la sostenibilidad, hemos establecido objetivos definidos y cuantificables para reducir nuestra huella ambiental en ámbitos prioritarios como la energía, el agua y los residuos. A través de la innovación y el trabajo colaborativo, avanzamos de manera sostenida hacia una operación más responsable con el entorno.

Nuestra **Política de Sostenibilidad** define los compromisos y acciones específicos para una gestión ambiental eficiente, mientras que la **Declaración de Cuidado y Preservación del Medio Ambiente** establece las líneas estratégicas que guían nuestro actuar ecológico. Para garantizar su cumplimiento, asignamos los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.



Reducción de huella de carbono

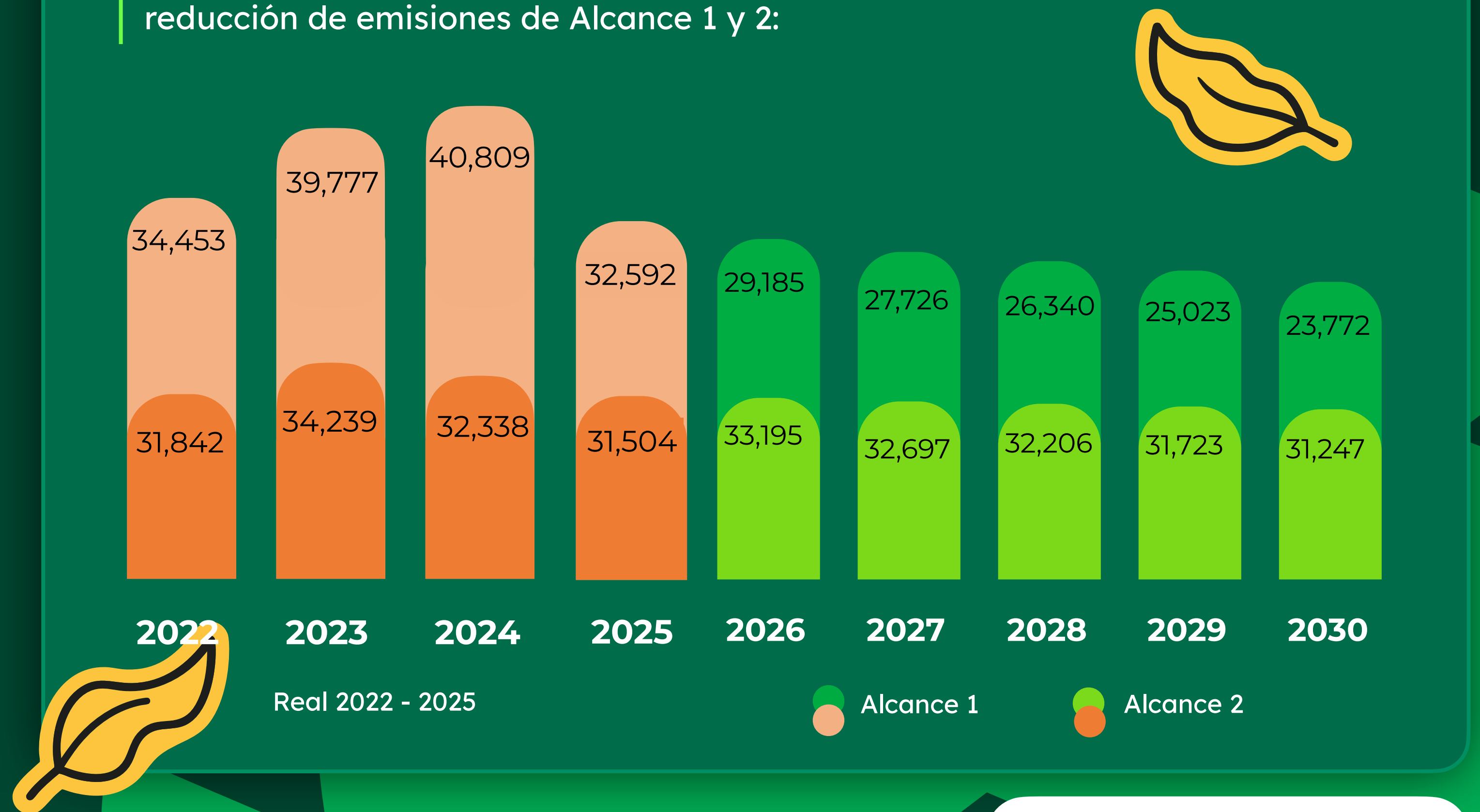


GRI 2-4, 3-3, 305-1, 305-2,305-4,305-5

Con el propósito de establecer una ruta clara hacia la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que aceleran el cambio climático, hemos desarrollado nuestra **Estrategia Net Zero**. El primer objetivo de esta estrategia es reducir las emisiones de GEI en un **17% para el año 2030**. Para alcanzar esta meta, las unidades de negocio de Mega Empack, Glacial y Negocios Logísticos establecieron su línea base tomando el año **2022** como punto de referencia.

El cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se elabora conforme a los criterios técnicos y las fórmulas publicadas en el Diario Oficial de la Federación por la SEMARNAT, con base en el **Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**. La contabilidad y el reporte de GEI se fundamentan en los siguientes cinco principios: **Relevancia, Integridad, Consistencia, Transparencia y Precisión**.

Evolución y hoja de ruta para la reducción de emisiones de Alcance 1 y 2:



Toneladas de CO₂ por tipo de alcance

	2023			2024			2025			Variación 2025-2024		
	Alcance 1 - Emisiones directas*	Alcance 2 - Emisiones indirectas**	Total 1 y 2	Alcance 1 - Emisiones directas*	Alcance 2 - Emisiones indirectas**	Total 1 y 2	Alcance 1 - Emisiones directas*	Alcance 2 - Emisiones indirectas**	Total 1 y 2	Alcance 1 - Emisiones directas*	Alcance 2 - Emisiones indirectas**	Total 1 y 2
	39,777.23	34,239.55	74,016.78	40,809.26	32,338.25	73,147.51	32,592.10	31,504.80	64,096.89	-20.14%	-2.58%	-12.37%
	630.40	34,016.41	34,646.81	338.43	31,733.55	32,071.98	313.52	31,038.88	31,352.40	-7.36%	-2.19%	-2.24%
	NI	NI	0.00	99.06	415.83	514.89	108.78	400.62	509.40	9.81%	-3.66%	-1.07%
	0.00	148.82	148.82	0.00	110.43	110.43	0.00	3.09	3.09	-	-97.20%	-97.20%
	39,146.83	74.32	39,221.15	40,371.77	78.44	40,450.21	32,169.79	62.21	32,232.00	-20.32%	-20.69%	-20.32%

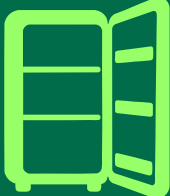
*Emisiones de CO₂ eq derivadas de combustibles fijos y móviles incluyendo gases CO₂ , CH₄ , N₂ O.
**Emisiones de CO₂ eq derivadas del consumo de electricidad.

Nuestra intensidad de emisiones de CO₂e por unidad determinada

		2023	2024	2025	Variación 2025-2024
	CO ₂ e/kg resina transformada	0.44	0.48	0.43	-10.42%
	Base anterior: CO ₂ e/equipo fabricado	37.73	40.67 (Publicado 2024)	11.43	-21.39%
	Base actual: CO ₂ e/unidad equivalente fabricada		14.54* (Reexpresión)		
				3.09	-
	CO ₂ e/Km recorrido	1.27	1.24	1.38	11.29%

*El ratio de intensidad considera únicamente las emisiones de alcance 1 y 2 de la unidad de negocio.

*Nota de re-expresión de información (GRI 2-4). En 2025, Glacial modificó la métrica específica utilizada como denominador del ratio de intensidad de emisiones GEI (Alcance 1+2), de "equipo fabricado" a "unidad equivalente fabricada". El cambio obedece a que la unidad equivalente normaliza la heterogeneidad del portafolio: un equipo de mayor capacidad no representa el mismo volumen de producción que uno menor, por lo que el conteo simple de equipos distorsionaba la intensidad ante cambios en el mix. Para preservar la comparabilidad, la intensidad de 2024 se re-expresó sobre la nueva base, resultando en 14.54 CO₂e/unidad equivalente fabricada, frente a 40.67 CO₂e/equipo fabricado reportado originalmente. La re-expresión no modifica las emisiones absolutas Alcance 1+2 (el numerador); únicamente cambia la base de normalización. La unidad equivalente pondera cada equipo por el tonelaje de materiales que incorpora: cada equipo se convierte a unidades equivalentes dividiendo su tonelaje de materiales entre el de una unidad de referencia, de modo que un equipo más pesado representa más unidades equivalentes que uno más ligero. El factor de conversión se aplica de forma uniforme a todos los periodos comparables, por lo que las variaciones de intensidad reflejan desempeño y no cambios en la definición de la métrica.

- 

Glacial continúan con las buenas prácticas de uso de refrigerantes R290 que contribuyen a mejor eficiencia energética y eliminar los gases que agotan la capa de ozono por el uso de refrigerantes sintéticos convencionales.
- 

Por medio del Centro de Formación Mayab (CEFOM), capacitamos a los operadores para mejorar sus hábitos de conducción y así aumentar el rendimiento del combustible.
- 

En Glacial, iniciamos el registro de nuestras emisiones contaminantes a la atmósfera, estableciendo el año 2025, como línea base para nuestra meta de reducir un 2% las emisiones al aire hacia 2026.



Emisiones al aire por tipo de contaminante	
GLACIAL	
No _x (óxidos de nitrógeno)	307.14 kg.
SO ₂ (dióxido de azufre)	8.44 kg.
PM ₁₀ (material particulado ≤10 µm)	6.14 kg.
CO (monóxido de carbono)	3,234.82 kg.
COV (compuestos orgánicos volátiles)	330.05 kg.
Total	3,886.59 kg.

Eficiencia energética

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

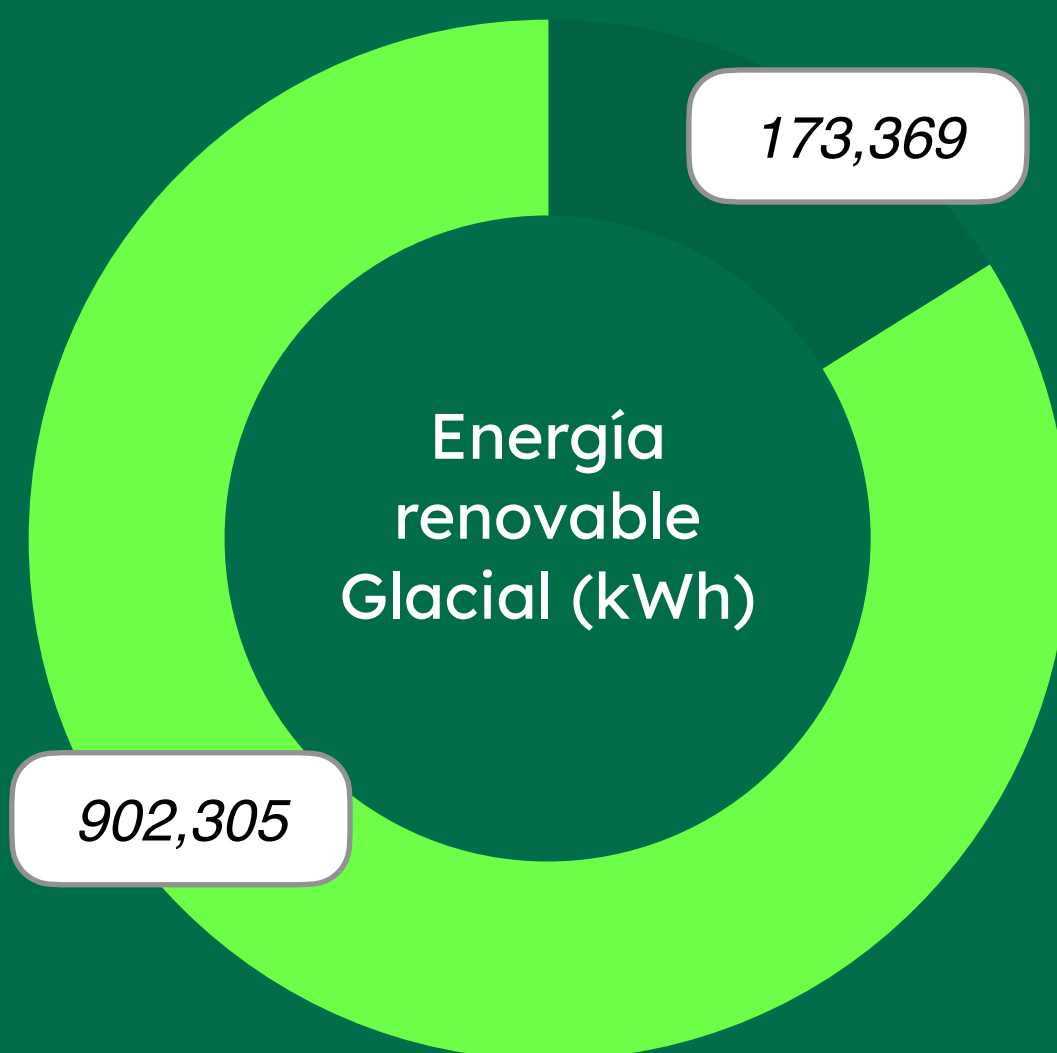


GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-4, 302-5

Consumo de energía eléctrica por fuente y unidad de negocio

	2023		2024		2025	
	Total en (kWh)	% por tipo de energía	Total en (kWh)	% por tipo de energía	Total en (kWh)	% por tipo de energía
Benensa Industrial						
Total no renovable	69,826,008	100%	73,545,501	99.90%	69,698,734	99.75%
mega empack	68,369,303	97.91%	72,190,545	98.06%	68,586,781	98.16%
GLACIAL	941,730	1.35%	936,544	1.27%	902,305	1.29%
kimpen	339,783	0.49%	248,720	0.34%	6,971	0.01%
b Logistics	175,192	0.25%	169,692	0.23%	202,677	0.29%
Total renovable	0	0%	72,237	0.10%	173,369	0.25%
GLACIAL	0	0%	72,237	0.10%	173,369	0.25%
Total	69,826,008	-	73,617,738	100%	69,872,103	100%

Porcentaje de energía renovable por unidad de negocio



16.12% de la Energía de Glacial es renovable.



Generada por 332 paneles solares



Acciones por unidad de negocio de reducción de energía no renovable:

**mega
empack**



- Continuamos con seguimiento de la Política de Eficiencia Energética.
- Realizamos renovación tecnológica de maquinaria en la empresa.
- Adquirimos Certificados de energía limpia (CELs).

GLACIAL



En nuestros productos realizamos la implementación de tecnología INVERTER (INV), por lo que nuestros equipos de refrigeración están reduciendo su consumo energético 33% en tres modelos de enfriadores.

Equipos con eficiencia energética de Glacial

Como parte de nuestro compromiso con la eficiencia energética y la seguridad del usuario, el 100% del portafolio de refrigeradores comerciales cumplen los requisitos establecidos en la NOM-022-ENER/SCFI-2014 a partir de 2025. Esta meta refleja nuestra determinación por ofrecer productos que no solo respondan a las exigencias regulatorias vigentes sobre límites de consumos de energía y requisitos de seguridad para aparatos de refrigeración comercial, sino que contribuyen activamente a la reducción del consumo energético de nuestros clientes.

Como fabricantes de equipos de enfriamiento, integramos tecnología inverter en nuestros productos con el objetivo de ofrecer soluciones más eficientes y sostenibles a nuestros clientes, contribuyendo así a la reducción de su consumo energético y huella de carbono.

La tecnología **inverter** en nuestros equipos de enfriamiento (como aires acondicionados, refrigeradores y chillers) regula de manera continua la velocidad del compresor, adaptando la potencia de enfriamiento a la demanda real en lugar de operar en ciclos de encendido y apagado como los sistemas convencionales. Esto elimina los picos de consumo eléctrico, reduce el desgaste mecánico y mejora significativamente la eficiencia energética del equipo.

A diferencia de un sistema tradicional, en el que el compresor opera a máxima potencia hasta alcanzar la temperatura deseada y luego se apaga, el sistema inverter mantiene una operación continua a velocidad modulada, logrando una temperatura estable con un menor consumo de energía.

Entre los principales beneficios que esta tecnología aporta a los usuarios finales destacan:

**Ahorro de energía**

Consume entre 30% y 60% menos electricidad que un sistema tradicional, reduciendo directamente la huella de carbono del cliente.

**Menor ruido operativo**

Al eliminar los arranques y paradas abruptos, se reducen significativamente la vibración y el ruido del equipo.

**Mayor vida útil**

El menor desgaste del compresor por ciclos de encendido y apagado prolonga la durabilidad del equipo.

**Temperatura más estable**

Evita fluctuaciones bruscas, garantizando condiciones óptimas de conservación.

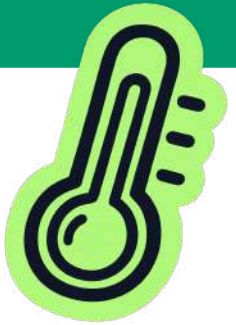
En el caso de chillers y sistemas de refrigeración comercial, la tecnología inverter permite adicionalmente:



Ajustar la capacidad de refrigeración a la carga térmica real en cada momento.



Operar la diversidad de compresores en paralelo de manera más eficiente.



Mantener un control preciso de temperatura en procesos sensibles.

Para lograr estas mejoras en el desempeño energético de nuestros equipos, implementamos las siguientes iniciativas tecnológicas:

Incorporación de compresores de última

Uso de motores electrónicos de alta eficiencia

Sustitución del refrigerante por R290, de menor impacto ambiental

Transición a condensación dinámica para optimizar el rendimiento térmico

Implementación de modo de ahorro de energía (Stand-by optimizado) en los equipos



Consumo energético promedio por unidad de la familia. Forte Vertical (kWh/Día)

Modelo	Consumo real TCC 2023 (kWh/Día)	Consumo real TCC 2024 (kWh/Día)	Variación 2024-2023	Consumo real TCC 2025 (kWh/Día)	Compresor tipo inverter	Monitoreo energético vía IoT
FORTE V9 AD HCG	2.015	1.47	-27%	1.47	SI	SI
FORTE V12 AD HCG	2.699	1.54	-43%	1.54	SI	SI
FORTE V17 AD HCG	2.515	1.94	-23%	1.94	SI	SI
FORTE V17 AD HCG INV	NA	1.94	0%	1.94	NO	SI
FORTE V25 AD HCG	3.153	2.76	-12%	2.76	SI	SI
FORTE V25 AD HCG INV	NA	2.77	0%	2.77	NO	SI
FORTE V35 AD HCG	5.093	3.29	-35%	3.29	SI	SI
FORTE V35 AD HCG INV	NA	3.35	0%	3.35	NO	SI
FORTE V35 AD HCG 2P	5.45	3.32	-39%	3.32	SI	SI
FORTE FDV18 AD HCG INV	NA	2.27	0%	2.27	NO	SI
FORTE FDV27 AD HCG INV	NA	2.89	0%	2.89	NO	SI
FORTE FDV41 AD HCG INV	NA	3.48	0%	3.48	NO	SI
FORTE V56 AD HCG	8.534	4.23	-50%	4.23	SI	SI
FORTE FDV61 AD HCG INV	NA	4.61	0%	4.61	NO	SI
Promedio	4.208	2.84	-33%	2.84		100%

Nota: TCC: Closed-Circuit Cooling Tower (Torre de Circuito Cerrado)



Modelos de Economía circular

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



GRI 3-3, 306-2, 301-2

Nos esforzamos por reducir nuestra huella ambiental mediante la disminución del consumo de recursos naturales y la adopción de prácticas sostenibles en nuestros procesos de fabricación. Para ello, implementamos estrategias como la optimización del uso de recursos a través del análisis del ciclo de vida de nuestros productos y la actualización continua de tecnologías de producción.

En **Mega Empack**, hemos incorporado material de posconsumo en la fabricación de botellas de plástico como parte de nuestra operación habitual. Esta práctica reduce el consumo de resina virgen y disminuye los impactos ambientales asociados a la producción de nuevos materiales. Bajo un enfoque de **economía circular**, transformamos nuestro modelo productivo de lineal a regenerativo, reciclando material PET y reintegrándolo a nuestra cadena de producción, cerrando así el ciclo de vida del material.



Logramos la incorporación de 4,996 Ton. de resina pos consumo en los procesos de fabricación.



En **Glacial** contamos con un **Plan de Circularidad** para nuestros productos de refrigeración, orientado a reducir el impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida de cada equipo y a maximizar el aprovechamiento de los materiales utilizados. Este plan se sustenta en dos acciones clave:



Adquisición de componentes fabricados con materiales reciclados, reduciendo la dependencia de materias primas vírgenes.

Hemos superado nuestra meta 2028 sobre garantizar que el 80% de los nuevos modelos de enfriadores cuenten con indicaciones claras para reciclaje, separación de componentes y gestión de residuos, asegurando que al menos el 60% de sus materiales sean reciclables.



Circularidad en modelos de enfriadores

Modelo	Indicaciones de reciclaje, separación de componentes y gestión de residuos para reciclaje	Porcentaje de materiales reciclables (al menos 60% de meta)
FORTE V9 AD HCG	SI	85%
FORTE V12 AD HCG	SI	85%
FORTE V17 AD HCG	SI	85%
FORTE V17 AD HCG INV	SI	85%
FORTE V25 AD HCG	SI	85%
FORTE V25 AD HCG INV	SI	85%
FORTE V35 AD HCG	SI	85%
FORTE V35 AD HCG INV	SI	85%
FORTE V35 AD HCG 2P	SI	85%
FORTE FDV18 AD HCG INV	SI	85%
FORTE FDV27 AD HCG INV	SI	85%
FORTE FDV41 AD HCG INV	SI	85%
FORTE V56 AD HCG	SI	85%
FORTE FDV61 AD HCG INV	SI	85%
Promedio	100%	85%

Gestión de residuos industriales



GRI 3-3, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Hemos implementado un **Programa de Gestión Integral de Residuos** en todas nuestras unidades de negocio, con el objetivo de garantizar un manejo responsable y conforme a la legislación aplicable en cada etapa, desde la generación hasta la disposición final. Este programa se desarrolla en tres pasos:



Identificación de los tipos de residuos generados y de las actividades que los originan.



Separación y clasificación de residuos en áreas específicas habilitadas para este fin.



Colaboración con proveedores especializados en la valorización de residuos, asegurando su aprovechamiento y evitando su disposición en rellenos sanitarios, en línea con los principios de economía circular.

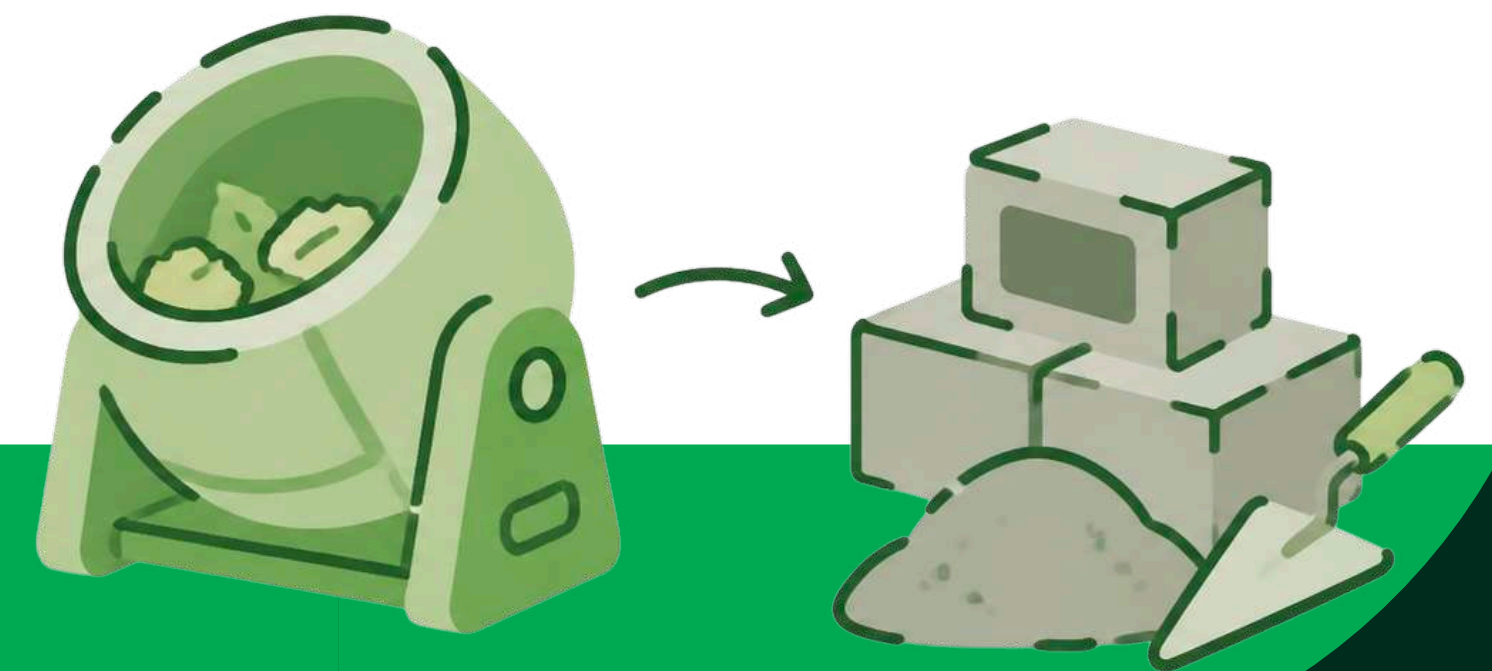
Con respecto a los Residuos Sólidos Urbanos (RSU), promovemos la cultura de separación y reciclaje en nuestra comunidad interna a través de estaciones de recolección llamadas "Puntos Verdes", ubicadas en nuestros centros operativos. Estos puntos facilitan la disposición de residuos inorgánicos reciclables como PET, cartón, papel, aluminio, chatarra y tapas de PEAD.

En materia de reutilización y reciclaje, destacan los siguientes esfuerzos:

Todas las unidades de negocio cuentan con procesos de recolección periódica de **Residuos de Manejo Especial (RME)** a través de proveedores autorizados, destinándolos a procesos de reciclaje o reintegración productiva, y evitando su disposición en rellenos sanitarios.



Glacial y Negocios Logísticos participan en el **Proyecto FIRSU**, en alianza con empresas cementeras, cuyo propósito es utilizar residuos sólidos inorgánicos con alto poder calorífico como combustible alternativo en la producción de cemento. Esta iniciativa maximiza el aprovechamiento de residuos que ya no son directamente reciclables, en línea con nuestra filosofía de "cero basura", mediante sistemas de control, filtrado y neutralización de gases.



Residuos generados y destinos (Ton)

															
	2024	2025	Variación 2025-2024	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
Residuos totales generados	314,491	437,697	39.18%	195,071	194,358		82,309	185,236		5,770	5,653		31,340	52,450	
Residuos no peligrosos	272,431	371,751	36.46%	174,841	172,948		78,689	180,900		5,340	4,913		13,560	12,990	
Residuos de manejo especial	92,105	180,156.67	96%	0	8,670		78,545	158,496		0	0		13,560	12,990	
Residuos sólidos urbanos	180,248	93,029	-48%	174,764	65,712		143	22,404		5,340	4,913		0	0	
Residuos a relleno sanitario	76	98,566	128,141%	76	98,560		0	0		0	0		0	0	
Residuos peligrosos	42,060	65,946	56.79%	20,230	21,410		3,620	4,336		430	740		17,780	39,460	
Reciclaje	15,340	11,130	-27%	0	0		0	0		0	0		15,340	11,130	
Confinamiento	26,720	27,936	5%	20,230	21,410		3,620	4,336		430	740		2,440	1,450	
Reuso	0	26,880	-	0	0		0	0		0	0		0	26,880	
Incineración	0	0	-	0	0		0	0		0	0		0	0	

Datos del proceso de renovado de llantas y reciclaje de aceite automotriz

Hemos implementado distintas acciones enfocadas en minimizar el envío de Residuos Peligrosos (RP) a los rellenos sanitarios, en línea siempre con el cumplimiento de la legislación vigente.



Renovamos 896 llantas de tráiler, lo que resultó en una reducción de 53 toneladas en la generación de residuos durante el año.

Proceso de reciclaje de aceite usado



Gestión de los recursos hídricos

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Bepensa Industrial se abastece de agua a través de diversas fuentes: pozos propios, suministro proporcionado por clientes desde sus pozos o plantas de tratamiento, concesiones otorgadas por la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), contratos de suministro con municipios y redes públicas de agua potable.

Anualmente establecemos límites de consumo de agua por unidad de negocio, tomando este parámetro como referencia para medir mensualmente la eficiencia en el consumo y detectar oportunidades de mejora.

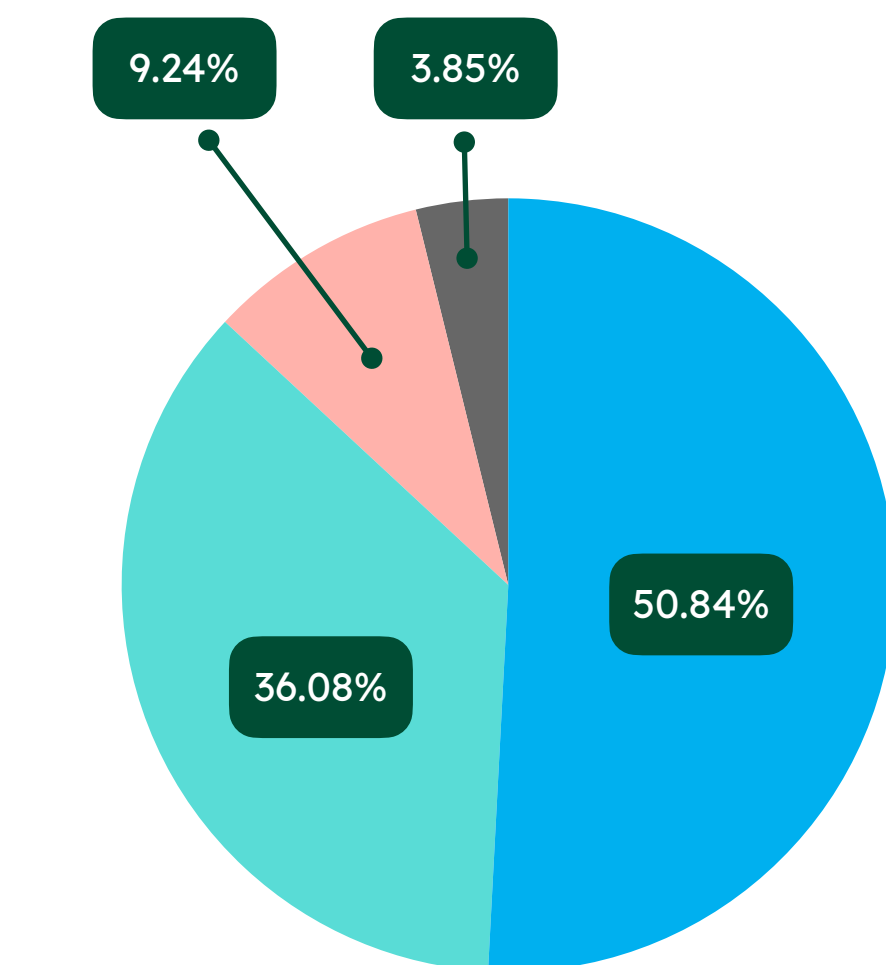


Consumo de agua según fuente de extracción

	2024				2025			
	Agua suministro municipal/ superficial	Agua subterránea	Agua por terceros	Total de agua extraída (m³)	Agua suministro municipal/ superficial	Agua subterránea	Agua por terceros	Total de agua extraída (m³)
	5,112	48,318	6,987	60,417	4,511	42,552	4,726	51,789
	0	24,194	6,519	30,713	0	23,183	0	23,183
	0	21,799	0	21,799	0	17,634	0	17,634
	5,112	0	468	5,580	4,511	0	4,726	9,237
	0	2,325	0	2,325	0	1,735	0	1,735

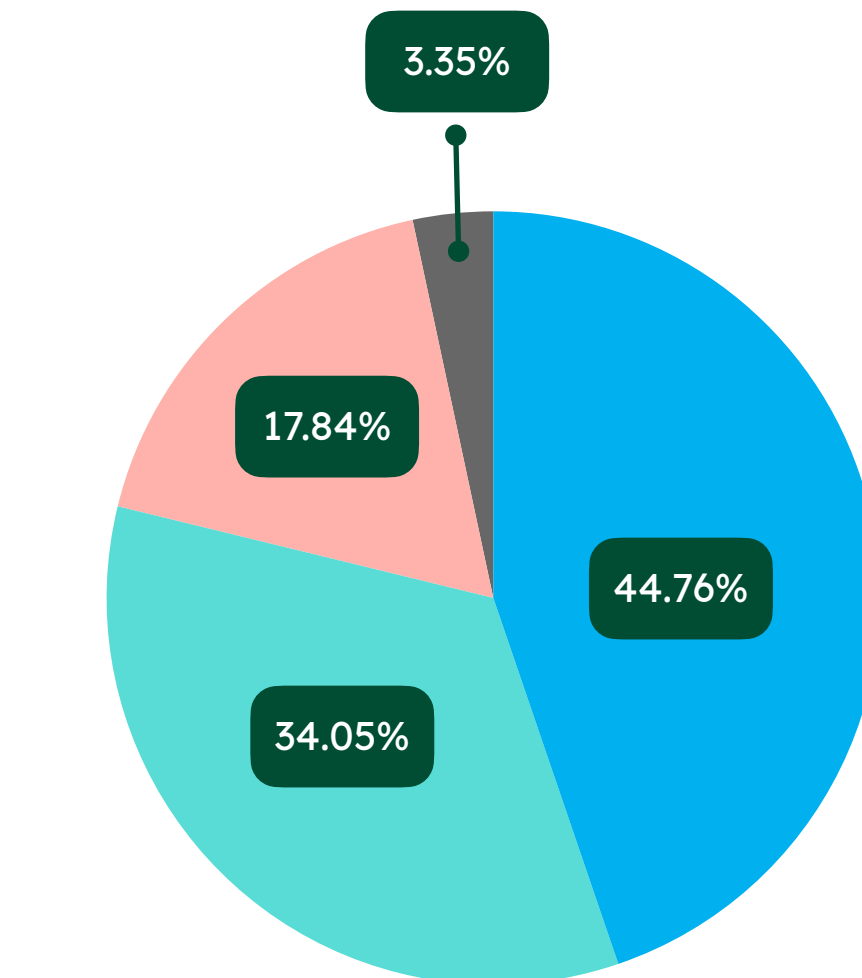
Extracción de agua por unidad de negocio

2024



- Mega empack
- Glacial
- Kimpen
- Negocios logísticos

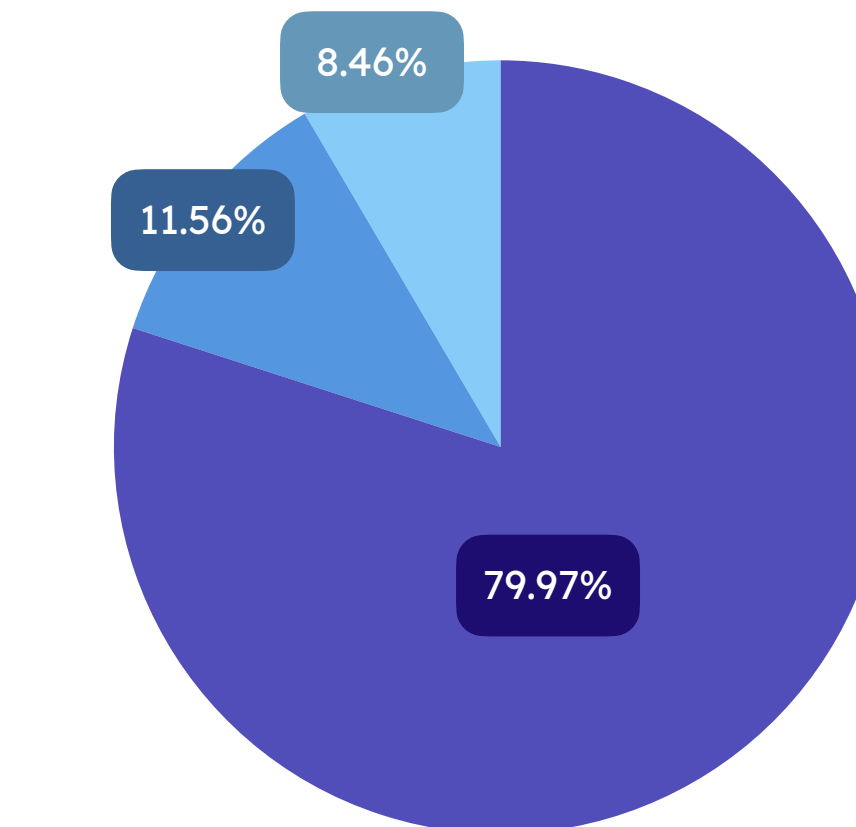
2025



- Mega empack
- Glacial
- Kimpen
- Negocios logísticos

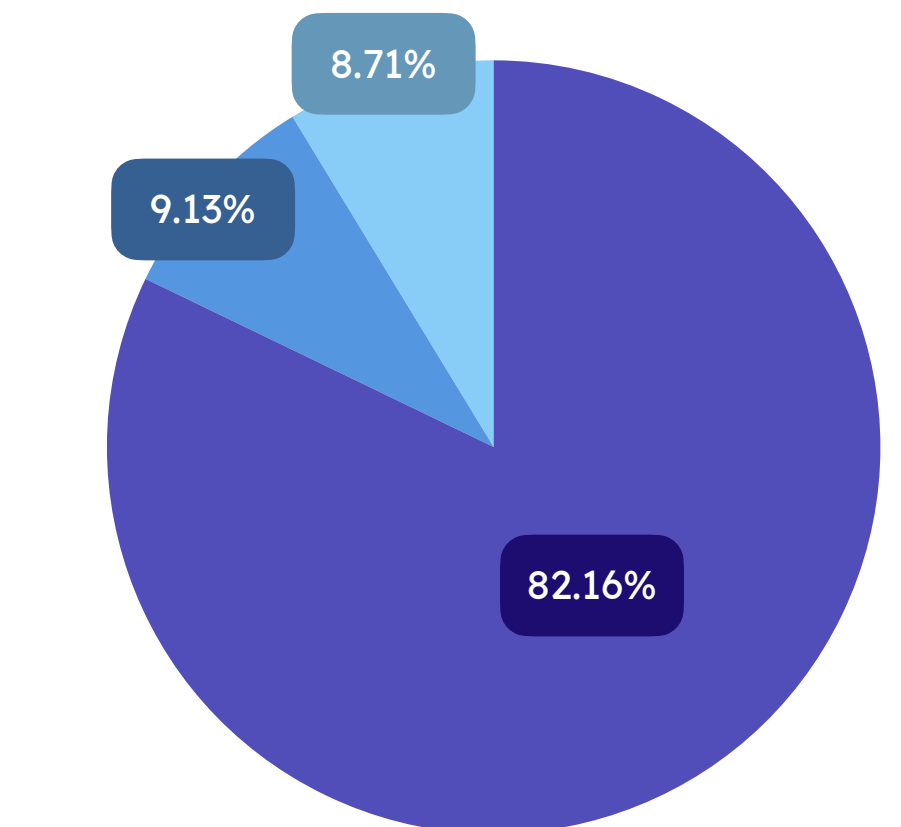
Extracción de agua por fuente

2024



- Agua suministro municipal / superficial
- Agua subterránea
- Agua por terceros

2025



- Agua suministro municipal / superficial
- Agua subterránea
- Agua por terceros

Nuestra estrategia para el cuidado del agua se enfoca en maximizar su eficiencia mediante la adopción de tecnologías de conservación, la reutilización en los procesos siempre que sea posible y la minimización de su extracción. Entre nuestras acciones clave se encuentran:



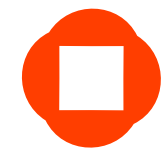
Concientización del personal

En Mega Empack realizamos sesiones periódicas sobre el uso eficiente del recurso hídrico, fomentando una cultura de cuidado del agua entre nuestros colaboradores.



Control de riego

En nuestras operaciones de Tlaxiaco, Mérida y Querétaro implementamos un programa de riego con días y horarios específicos, garantizando un uso más eficiente del agua en áreas verdes e instalaciones.



Mantenimiento preventivo de instalaciones

Realizamos revisiones periódicas y planes de mantenimiento para detectar y reparar fugas, previniendo el desperdicio del recurso.



Sistemas ahorradores de agua

Instalamos dispositivos y sistemas que permiten un consumo más eficiente en nuestras operaciones, reduciendo el uso y el desperdicio del recurso hídrico.



Reducción de consumo en servicios sanitarios

En Mega Empack contamos con mingitorios secos, eliminando el consumo de agua en esta área.



Circuitos de recirculación

Todos los procesos productivos de Mega Empack cuentan con sistemas de recirculación de agua para enfriamiento, minimizando la necesidad de nuevos suministros. El agua recirculada es tratada para eliminar impurezas y prevenir la corrosión y acumulación de sarro, asegurando un uso más sostenible del recurso.



Consumo de agua

	2024	2025	Variación 2025-2024
 	60,417	47,278	-21.75%
 	30,713	23,183	-24.52%
 	21,799	17,634	-19.11%
 	5,580	4,726	-15.30%
 	2,325	1,735	-25.38%

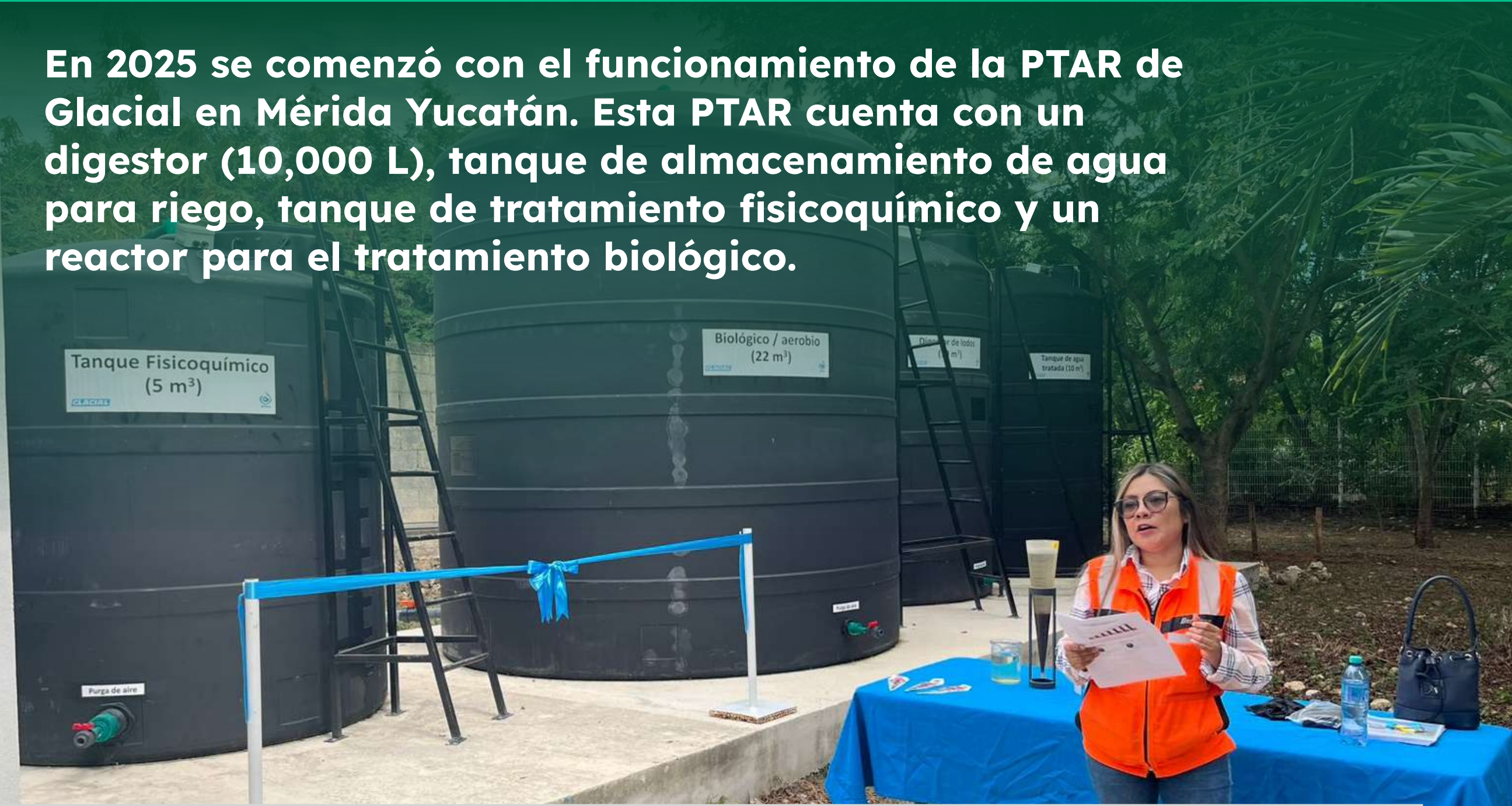
Para el tratamiento y vertido de aguas residuales, implementamos medidas que garantizan su gestión responsable y conforme a la normatividad ambiental aplicable. Nuestro objetivo es devolver al entorno agua de la mejor calidad posible tras su uso en los procesos productivos.

Para ello, contamos con cuatro Plantas de Tratamiento de Agua Residual (PTAR): dos ubicadas en Mega Empack Mérida, una en Mega Empack Tlajomulco, y la nueva en Glacial en Mérida. En cada una se realizan análisis periódicos de calidad del agua de descarga para verificar el cumplimiento de los parámetros establecidos por la normatividad vigente: la NOM-001-SEMARNAT-2021 y con el artículo 117 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA).

PTAR´s y capacidad

	Ubicación	Capacidad de Tratamiento (m³)	Tipo de tratamiento
 	Mérida	4.5 m³ / día	 Terciario
	Mérida	6 m³ / día	
	Tlajomulco, Jalisco	5 m³ / día	
 	Mérida	21 m³ / día	

En 2025 se comenzó con el funcionamiento de la PTAR de Glacial en Mérida Yucatán. Esta PTAR cuenta con un digestor (10,000 L), tanque de almacenamiento de agua para riego, tanque de tratamiento fisicoquímico y un reactor para el tratamiento biológico.



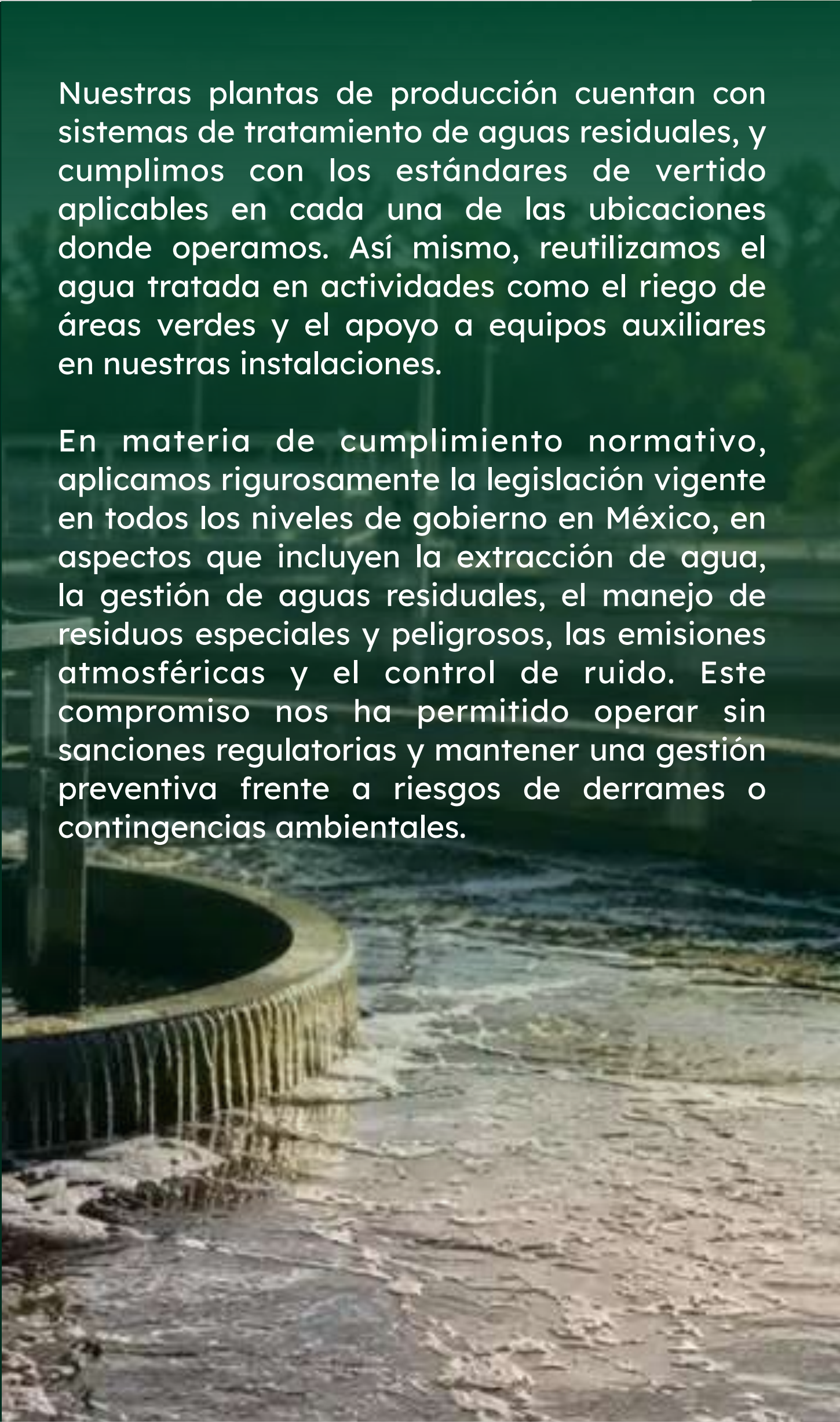
Se realizó un mantenimiento mayor (overhaul) de pozo en Querétaro que abastece a Mega Empack, Corporativo Bepensa Industrial y Negocios logísticos donde se extendió la vida útil del pozo por al menos 10 años.

Vertido de aguas por destino (m³)

	2024					2025				
										
Vertido de aguas superficial	30,360	24,780	0	5,580	0	27,909	23,183	17,634	4,726	1,735
Agua superficial (Sistema municipal)	18,261	18,261	0	0	0	16,597	16,597	0	0	0
Agua superficial (Riego)	10,389	4,809	0	5,580	0	6,597	1,871	0	4,726	0
Agua superficial (Desasolva)	1,710	1,710	0	0	0	4,715	4,715	0	0	0
Agua subterránea (Pozos de absorción)	30,057	5,933	21,799	0	2,325	19,369	0	17,634	0	1,735
Vertido total de aguas	60,417	30,713	21,799	5,580	2,325	47,278	23,183	17,634	4,726	1,735
Sin tratamiento	24,124	0	21,799	0	2,325	1,735	0	0	0	1,735
Tratamiento primario	0	0	0	0	0	16,165	0	16,165	0	0
Tratamiento secundario	0	0	0	0	0	16,597	16,597	0	0	0
Tratamiento terciario	36,293	30,713	0	5,580	0	12,781	6,586	1,469	4,726	0

Nuestras plantas de producción cuentan con sistemas de tratamiento de aguas residuales, y cumplimos con los estándares de vertido aplicables en cada una de las ubicaciones donde operamos. Así mismo, reutilizamos el agua tratada en actividades como el riego de áreas verdes y el apoyo a equipos auxiliares en nuestras instalaciones.

En materia de cumplimiento normativo, aplicamos rigurosamente la legislación vigente en todos los niveles de gobierno en México, en aspectos que incluyen la extracción de agua, la gestión de aguas residuales, el manejo de residuos especiales y peligrosos, las emisiones atmosféricas y el control de ruido. Este compromiso nos ha permitido operar sin sanciones regulatorias y mantener una gestión preventiva frente a riesgos de derrames o contingencias ambientales.





Capítulo 08 de 09

Crecimiento economico



Innovación

Transformación digital

Smart Manufacturing

Cultura digital

16

PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



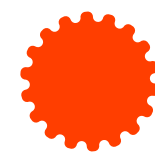
Innovación



GRI 3-3

En Bepensa Industrial concebimos la innovación como un motor clave para la creación de valor sostenible. Nuestro compromiso es evolucionar continuamente nuestras soluciones mediante nuevos modelos de negocio, el desarrollo de productos y servicios de alto valor agregado, y la transformación de procesos internos, con el propósito de contribuir al crecimiento de las industrias que atendemos.

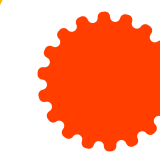
Para asegurar que la innovación se integre de forma transversal en nuestra organización, hemos desarrollado una cultura activa y estructurada que se fortalece a través de las siguientes acciones:



Formación de un equipo multidisciplinario especializado en innovación, con representación de diversas áreas estratégicas.



Capacitación continua en metodologías y tendencias de innovación, impartida por expertos nacionales e internacionales.



Implementación de la metodología **RICI**, la cual promueve un ciclo integral de innovación basado en:

Reto: identificación de desafíos estratégicos.

Inspiración: exploración de referentes y tecnologías emergentes.

Creatividad: generación colaborativa de soluciones.

Innovación: desarrollo y puesta en marcha de proyectos viables y sostenibles.



Durante el periodo reportado, impulsamos iniciativas concretas que reflejan nuestro compromiso con la innovación sostenible:



Rediseño de esquemas operativos que incrementan la eficiencia y flexibilidad de nuestros servicios.



Creación de un centro de formación avanzada con infraestructura tecnológica especializada, para acelerar el desarrollo del talento técnico.



Desarrollo de productos aligerados y empaques retornables que reducen el uso de materiales vírgenes y promueven la economía circular.



Implementación de tecnologías como lo son **Smart Manufacturing** que mejoran la trazabilidad y automatización de nuestros procesos productivos.



Transformación digital

GRI 3-3

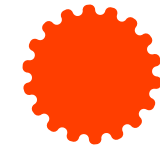
En negocios logísticos durante el periodo 2025, fortalecimos nuestra estrategia de movilidad segura y eficiencia operacional mediante la inversión en tecnología de telemetría y el desarrollo de una Torre de Control, consolidando un modelo de gestión basado en información, prevención y toma de decisiones oportunas.

La implementación de telemetría en nuestra flota permite monitorear variables críticas de la operación y generar información sobre los hábitos de conducción de nuestros operadores. Estos datos se convierten en una herramienta preventiva para identificar comportamientos de riesgo, establecer acciones de retroalimentación y capacitación, y promover una cultura de conducción segura y responsable.

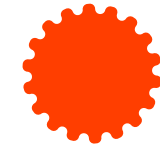
Esta evolución tecnológica también fortalece nuestra capacidad para gestionar los riesgos asociados a la seguridad vial, al permitir una mayor visibilidad de la operación y facilitar la intervención oportuna ante desviaciones. De esta manera, la tecnología se integra a nuestro modelo de seguridad vial como un habilitador para la protección de nuestros operadores, terceros y comunidades con las que interactuamos.

De manera complementaria, desarrollamos la Torre de Control como centro estratégico de monitoreo y planeación, integrando información de la operación para mejorar el seguimiento de los viajes, anticipar desviaciones y fortalecer la coordinación entre las áreas involucradas. Esta capacidad permite evolucionar de un modelo predominantemente reactivo hacia una gestión predictiva y preventiva, soportada por datos.

Desde una perspectiva ESG, esta iniciativa contribuye a tres dimensiones prioritarias:



Social: fortalece la seguridad y bienestar de nuestros operadores y otros usuarios de la vía.



Gobernanza: fortalece la gestión basada en datos, la trazabilidad de la operación, el control de riesgos y la toma de decisiones informada.



Ambiental: la optimización de rutas, tiempos de operación y hábitos de conducción genera oportunidades para mejorar el uso eficiente del combustible y reducir emisiones asociadas al transporte.

Con esta inversión, avanzamos hacia una operación de transporte **más inteligente, conectada y preventiva**, en la que la tecnología no solo permite mejorar el desempeño operativo, sino que se convierte en un elemento estratégico para generar valor sostenible y fortalecer nuestra gestión de seguridad vial.



Smart Manufacturing

En 2025 presentamos este proyecto en el evento Innovafest, en representación de Mega Empack, donde obtuvo el primer lugar por impulsar la mejora del OEE (eficiencia general de los equipos) mediante el análisis de datos capturados de forma automática desde la máquina. Entre sus resultados más destacados:



La frecuencia de monitoreo del OEE se redujo un 85%.



El tiempo invertido en la generación de reportes y la digitalización de la información disminuyó un 80%.



El OEE aumentó 9% durante el segundo semestre de 2024.

El proyecto crece de la mano del negocio: en 2026 se integrarán las nuevas líneas implementadas en 2025, con el objetivo de escalar de forma gradual hacia las demás sucursales hasta cubrir la totalidad de la operación.



Cultura digital

Monday Week se ha convertido en un evento insignia de nuestra cultura digital. Es un espacio para identificar las necesidades de los usuarios y acercarlos a herramientas que potencien su actividad profesional. En la edición 2025 reunimos a más de 25 colaboradores de la división y de otras áreas, como Bebidas y CSC, con el objetivo de posicionar a Monday como herramienta clave para digitalizar procesos, facilitar la colaboración entre equipos y mejorar la gestión del trabajo en toda la organización.

Desde inicios de 2024 promovemos el uso estratégico de la plataforma de gestión de proyectos Monday mediante sesiones de escucha activa con los equipos. Como parte de esta iniciativa se desarrollaron las siguientes acciones:



Creación de formularios para la operación



Capacitaciones para los usuarios



Sesiones personalizadas de resolución de dudas



Entrega de reconocimientos a usuarios "Rockstars"



Índices GRI

Declaración de uso	Bepensa Industrial ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 utilizando de conformidad los Estándares GRI.
GRI 1	Fundamentos 2021

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 2: Contenidos Generales.	2-1 Detalles organizacionales.	Somos Bepensa Industrial, Ubicación de operaciones.
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Somos Bepensa Industrial, Cadena de valor, Acerca de este informe.
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Acerca de este informe.
	2-4 Actualización de la información.	Acerca de este informe. Reducción de huella de carbono.
	2-5 Verificación externa.	Acerca de este informe.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Somos Bepensa Industrial, Cadena de valor.
	2-7 Empleados.	Condiciones de trabajo dignas.
	2-8 Trabajadores que no son empleados.	Se cuentan con 3 becarias en Glacial.
	2-9 Estructura de gobernanza y composición.	Consejo de administración.
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno.	El Presidente del máximo órgano de gobierno no tiene cargo dentro de Bepensa Industrial. El Director General de Bepensa Industrial se encuentra dentro del Comité de sustentabilidad de Grupo Bepensa.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Consejo de administración.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 2: Contenidos Generales.	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gestión de la sostenibilidad, Consejo de administración.
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-15 Conflictos de interés.	Código de Conducta Empresarial.
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-19 Políticas de remuneración.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	Información no está disponible. Información en proceso.
	2-21 Ratio de compensación total anual.	Mediana de compensación total anual de todos los empleados, sin incluir la persona mejor pagada \$344,796.00 mxn 2025.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Mensaje del Director General.
	2-23 Compromisos y políticas.	Nuestros pilares estratégicos, Política de sostenibilidad, Objetivos de sostenibilidad, Modelo de sostenibilidad, Comité de Conducta empresarial.
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	Política de sostenibilidad, Objetivos de sostenibilidad, Modelo de sostenibilidad, Programas de Desarrollo Sostenible, Gestión de la sostenibilidad, Código de Conducta Empresarial, Comité de Conducta Empresarial.
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Comité de Conducta Empresarial.
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Línea de denuncia. Comité de Conducta Empresarial.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 2: Contenidos Generales.	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas.	No hay casos de incumplimiento que derivaron en multas o sanciones.
	2-28 Membresías y Afiliación a asociaciones.	Membresías y afiliación a asociaciones.
	2-29 Enfoque en la participación de los grupos de interés.	Grupos de interés.
	2-30 Convenios de negociación colectiva.	Condiciones de trabajo dignas.
GRI 3: Temas materiales.	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.	Doble Materialidad.
	3-2 Lista de temas materiales.	Doble Materialidad.
	3-3 Gestión de los temas materiales.	Consejo de Administración, Comités Estratégicos, Código de Conducta Empresarial, Línea de denuncia, Comité de Conducta Empresarial, Compliance, Seguridad laboral y vial de clase mundial, Salud y prevención, Desarrollo y retención de talento, Clima laboral, Reducción de huella de carbono, Eficiencia energética, Modelos de economía circular, Gestión de residuos industriales, Gestión de los recursos hídricos, Innovación, Transformación digital.
GRI 301: Materiales.	301-2 Insumos reciclados utilizados.	Modelos de Economía circular.
GRI 302: Energía.	302-1 Consumo de energía dentro de la organización.	Eficiencia energética.
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización.	Eficiencia energética.
	302-4 Reducción del consumo energético.	Eficiencia energética.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	Eficiencia energética.
GRI 303: Agua y efluentes.	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.	Gestión de los recursos hídricos.
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.	Gestión de los recursos hídricos.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 303: Agua y efluentes.	303-3 Extracción de agua.	Gestión de los recursos hídricos.
	303-4 Vertido de agua.	Gestión de los recursos hídricos.
	303-5 Consumo de agua.	Gestión de los recursos hídricos.
GRI 305: Emisiones.	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1).	Reducción de huella de carbono.
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2).	Reducción de huella de carbono.
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.	Reducción de huella de carbono.
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI.	Reducción de huella de carbono.
GRI 306: Residuos.	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	Modelos de economía circular, Gestión de residuos industriales.
	306-3 Residuos generados.	Gestión de residuos industriales.
	306-4 Residuos no destinados a eliminación.	Gestión de residuos industriales.
	306-5 Residuos destinados a eliminación.	Gestión de residuos industriales.
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección del acuerdo con criterios ambientales	Compliance
GRI 401: Empleo.	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	Condiciones de trabajo dignas.
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Condiciones de trabajo dignas.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 401: Empleo.	401-3 Permiso parental.	Condiciones de trabajo dignas.
GRI 402: Relaciones trabajador empresa.	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	24 semanas de anticipación para todos los colaboradores incluyendo los de negociación colectiva.
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Seguridad laboral y vial de clase mundial.
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Seguridad laboral y vial de clase mundial.
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	Salud y Prevención.
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Seguridad laboral y vial de clase mundial.
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Seguridad laboral y vial de clase mundial, Seguridad vial.
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores.	Salud y Prevención, Condiciones de trabajo dignas.
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	Seguridad vial.
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Seguridad laboral y vial de clase mundial, Salud y prevención.
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad laboral y vial de clase mundial.
	403-10 Lesión, dolencia o enfermedad laboral	Seguridad laboral y vial de clase mundial.
GRI 404: Capacitación y Educación.	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.	Desarrollo y retención de talento.
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Desarrollo y retención de talento.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 404: Capacitación y Educación.	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	Desarrollo y retención de talento.
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Condiciones de trabajo dignas, Diversidad e inclusión.
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.	Condiciones de trabajo dignas.
GRI 406: No discriminación.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No se hay registros de casos de discriminación. Estos casos se pueden levantar mediante nuestro mecanismo de denuncia y el proceso para atenderlos es el de línea de denuncia.
GRI 408: Trabajo infantil.	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Compliance, Derechos Humanos.
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio.	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Compliance, Derechos Humanos.
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad.	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	Derechos Humanos.
GRI 413: Comunidades locales.	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	Voluntariado y apoyo a la comunidad.
GRI 414: Evaluación social de los proveedores.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Compliance
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes.	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad.	Mega Empack brinda fichas técnicas de productos donde se hace la especificación sobre el tipo de uso de los envases. Así como Mega Empack y Kimpen tiene certificación FSSC 22000 que Identifica, evalúa y controla todos los impactos potenciales de sus productos y servicios sobre la salud y la seguridad del consumidor, garantiza que se cumpla con normas internacionales y leyes locales en materia de inocuidad alimentaria y aplica un enfoque basado en riesgos, prevención y mejora continua.
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorítas de productos y servicios en la salud y la seguridad.	No hay casos de incumplimiento durante el 2024 sobre salud y seguridad de los clientes.

GRI STANDARD	CONTENIDO	SECCIÓN, RESPUESTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 417: Marketing y Etiquetado.	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	Se brindan a los clientes fichas técnicas y certificados de calidad de los productos. Adicional contamos con la certificación FSSC 22000 que avala que el etiquetado y la información de los productos son gestionados de manera sistemática, segura y conforme a la legislación, lo que protege al consumidor y mantiene la confianza en la cadena de suministro.
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No hay casos de incumplimiento relacionados con la información y etiquetado de productos o servicios.
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No hay casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.
GRI 418: Privacidad del cliente.	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Marco de Ciberseguridad y protección de datos.