

Reporte de sostenibilidad **2023**



Tabla de **contenido**

1. IMBERA

- 1.1. Mensaje a las partes interesadas
- 1.2. ¿Quiénes somos?
- 1.3. Cadena de valor
- 1.4. Acerca de este informe
- 1.5. Nuestra estrategia de sostenibilidad
 - 1.5.1. Materialidad
 - 1.5.2. Estrategia de sostenibilidad
- 1.6. Afiliación a asociaciones, certificaciones y distinciones
- 1.7. Contribución a los objetivos del Objetivos del Desarrollo Sostenible

2. MEDIO AMBIENTE

- 2.1 Operaciones
 - 2.1.1. Consumo de energía
 - 2.1.2. Emisiones
 - 2.1.3. Agua
 - 2.1.4. Biodiversidad y contaminación local
 - 2.1.6. Productos químicos y residuos
- 2.2. Productos
 - 2.2.1. Materiales y ecodiseños
 - 2.2.2. Uso del producto
 - 2.2.3. Fin de vida útil del producto
 - 2.2.4. Seguridad y salud del consumidor
 - 2.2.5. Servicios ambientales

3. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

- 3.1. Recursos Humanos
 - 3.1.1. Seguridad y salud del empleado
 - 3.1.2. Condiciones laborales
 - 3.1.3. Dialogo social
 - 3.1.4. Formación y desarrollo profesional
- 3.2. Derechos humanos
 - 3.2.1. Prohibición de trabajo infantil, trabajo forzoso, y tráfico de personas
 - 3.2.2. Diversidad, equidad e Inclusión
 - 3.2.3. Derechos humanos de terceros



Tabla de **contenido**

4. ÉTICA

4.1. Anticorrupción

4.2. Gestión responsable de la información

4.3. Conflicto de intereses

4.4. Antilavado (Blanqueo de Dinero)

4.5. Competencia Económica (Prácticas anticompetitivas)

5. COMPRAS SOSTENIBLES

5.1. Prácticas medioambientales y sociales de proveedores

5.2. Prácticas sociales de proveedores

5.3. Prácticas medioambientales con proveedores

6. GOBERNANZA

6.1. Sobre Gobernanza

6.2. Cumplimiento a legislación y normativas vigentes

6.3. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes; y proceso para remediar impactos negativos.

ANEXOS

Tabla de datos ESG

Información adicional

Metodología

Aclaración

Disponibilidad

Tabla de contenidos GRI

Verificación externa



1. IMBERA

1.1. Mensaje a las partes interesadas

(GRI 2-29)

Estimados lectores,

En Imbera, estamos comprometidos a generar valor social, ambiental y económico a través de productos y servicios innovadores que optimicen la cadena de frío de nuestros clientes. Posicionando así, a la sostenibilidad como un eje estratégico de nuestra compañía. Y a nuestra compañía como el *benchmark* de la refrigeración sustentable.

Estamos decididos a desempeñar un papel activo en la lucha contra el cambio climático y proteger al medio ambiente para las futuras generaciones. Por ello, nos complace anunciar que nos comprometimos a convertirnos en una empresa Cero Emisiones al 2050 y Cero Residuos al 2030. Para lograr estos compromisos, nuestra estrategia se centra en tres ejes: 1) Ahorro energético de nuestros equipos, 2) Producción sostenible y 3) Economía circular.

Aplicamos la sostenibilidad en el abastecimiento, el diseño, la fabricación, el uso y la disposición final de nuestros equipos. Creemos que la economía circular es el camino hacia un futuro más sostenibles y estamos orgullosos de ser pioneros y líderes de la industria en refrigeración sostenible.

Además de nuestra responsabilidad ambiental estamos comprometidos con el desarrollo integral de nuestros colaboradores, y la prosperidad y bienestar de las comunidades en las que operamos. Promoviendo programas de capacitación y desarrollo personal, así como iniciativas que impulsan el bienestar las comunidades y los grupos vulnerables.

Sabemos que queda un largo camino por recorrer y estamos constantemente analizando nuestras áreas de oportunidad para mejorar nuestro desempeño. Hemos fortalecido nuestras políticas y continuamos mostrando avances sólidos en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Hoy, nos complace compartir con ustedes los emocionantes avances y logros que hemos alcanzado como empresa en el ámbito de la sostenibilidad durante el último periodo y las líneas de acción para el futuro.

Por último, quiero expresarles mi sincero agradecimiento por su apoyo y confianza, sin ustedes nada de esto sería posible. Esperamos seguir trabajando juntos para construir un futuro sostenible, próspero y lleno de oportunidades para todos.

1.4. Acerca de este informe

(GRI 1, 2-2, 2-3 y 2-6)

El objetivo del Informe de Sostenibilidad es dar a conocer a nuestros grupos de interés nuestra estrategia de sostenibilidad, transparentando los resultados anuales de los principales indicadores y las acciones realizadas.

Este informe tiene alcance a nuestra sede principal: Planta Imbera, ubicada en San Juan del Río, Querétaro.

El presente informe, es el tercer informe público anual presentado por nuestra compañía, y contiene los resultados de Imbera México en materia económica, social y ambiental del periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023 y se ha elaborado con referencia al estándar GRI.

Información de contacto:

IMBERA

Dirección: Carretera México- Tequisquiapan km 3.2. Zona Industrial, San Juan de Rio, Querétaro, C.P. 76800, México

Sitio web: <http://www.imberacooling.com>

Correo electrónico: yessica.cruz@imberacooling.com
o cristina.sanchez@imberacooling.com

Teléfono: +52-427-271 8200

CORPORATIVO

Fomento Económico Mexicano, S.A.B. de C.V.

Av. General Anaya 601 Pte. Colonia Bella Vista Monterrey, Nuevo León, México

Correo electrónico: sostenibilidad@femsa.com

Teléfono: +52 (81) 8328-6000

Fecha de publicación: 31 de Julio del 2024.

Nuestra **historia**

Imbera se fundó en el año de 1941, con la razón social Vendo y Montiel, empresa de capital mexicano y pionera en México en la fabricación de refrigeración comercial. En el año de 1969 Vendo y Montiel es adquirida por Cervecería Moctezuma, dando origen a Vendo de México, S.A.

En 1985 Grupo FEMSA adquiere Cervecería Moctezuma y con ello a Vendo de México para diversificar sus productos y servicios en la fabricación de enfriadores verticales, horizontales y cámaras conservadoras de bolsas de hielo, así como la distribución de máquinas Vending.

La construcción de Vendo de México planta San Juan del Río es terminada a fines de 1998, al mismo tiempo son adaptados los diseños de producción para la planta y selección/capacitación de los primeros 45 operadores asignados a cada una de las 16 células. Iniciando oficialmente operaciones el 15 de febrero de 1999.

En el año 2009 la empresa Vendo de México cambia de razón social llamándose ahora Imbera S.A. de C.V.



1.2. ¿Quiénes somos?

(GRI 2-1 y 2-6)

Imbera S.A. de C.V. es una empresa líder en el diseño, la fabricación y la comercialización de refrigeración comercial para la industria. Fue fundada en 194 en México y desde entonces ha crecido hasta convertirse en una empresa global que lleva sus productos a más de 60 países.

Nuestros aliados de negocio: “Friomix del Cauca” en Colombia y “Alpunto Brasil Refrigeradores e servicios LTDA” en Brasil, y “Simfer” Turquía.

Teniendo en conjunto una capacidad instalada para 824,900 equipos al año.

Nuestros principales clientes son institucionales en el ramo de las bebidas y los alimentos; y aquellos de la industria de Foodservice. Pero recientemente incursionamos con nuevas líneas de negocio: Smart Retail, Micromarket, Smart Cooler, Cool Motion, Hogar, cuartos fríos y Health Care.

NUEVOS SEGMENTOS

SMART RETAIL

En Smart Retail innovamos para la máxima conveniencia, incorporando tecnologías de autocobro remoto. Buscamos brindarle a nuestros clientes una forma más fácil y eficaz de hacer sus operaciones en campo, automatizando ventas, teniendo contacto directo con el consumidor. Smart Retail busca reducir rutas en campo no efectivas y por medio de conectividad, base de datos y monitoreo de inventario, se logra mayor eficiencia en tiempo y recursos, monitoreando permanentemente el punto de venta de manera remota.

Nos enfocamos en crear un modelo de negocio con retorno de inversión en corto plazo, incentivando la seguridad de los productos en puntos de venta.

MICROMARKET

Es un innovador modelo de negocio que consiste en una conveniencia de autocobro, los usuarios interactúan libremente con exhibidores y refrigeradores teniendo múltiples alternativas de pago que incluso puede llegar al reconocimiento dactilar.

o Estos espacios generan una experiencia premium y ofrecen productos de calidad, frescos y saludables, reemplazando los espacios que antes cubrían las vending machines.



SMART COOLER

o La evolución de las máquinas vending tradicionales, que consiste en sumar a un enfriador comercial, características tecnológicas como lo son: medios de interacción, pago, operación remota, comunicación, administración de inventarios y recolección de datos, mejorando la experiencia de usuario, y facilitando la jornada de operadores.

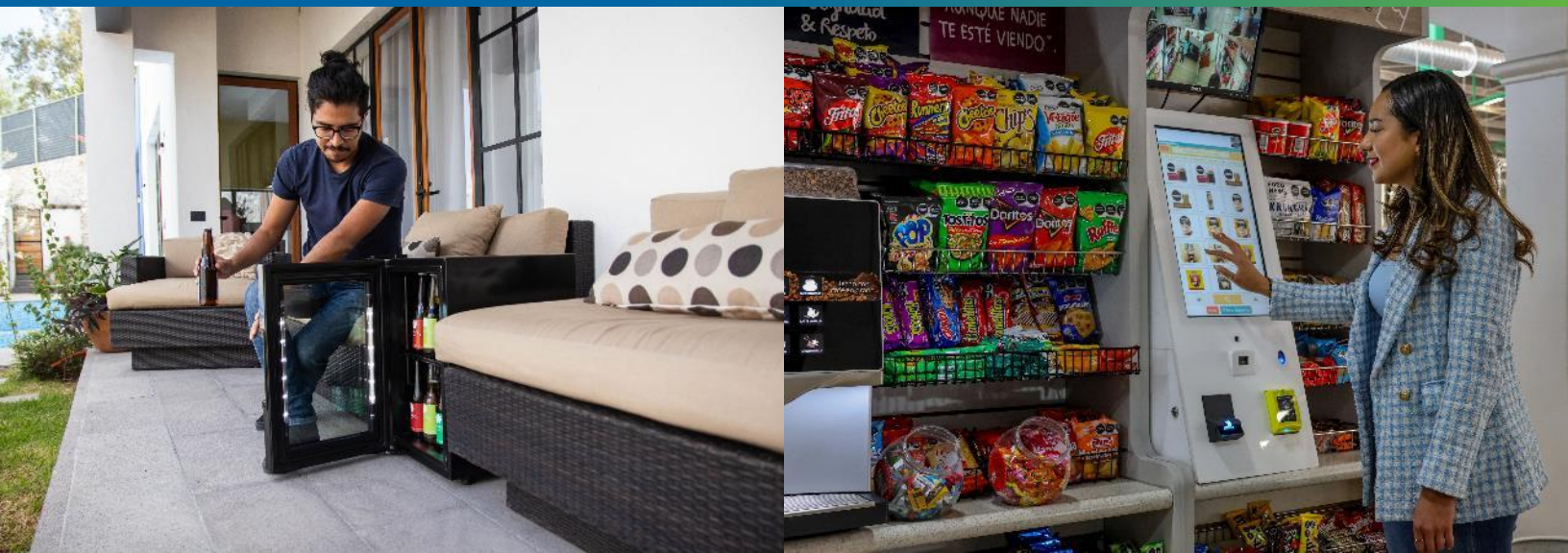
HOME

Imbera ha desarrollado, durante años, un vasto conocimiento en experiencia de consumo fría, dándonos las bases para crear nuevos productos en nuevos segmentos.

Con nuestra línea HOME COOLER, construimos una experiencia distintiva de frío para espacios comerciales y domésticos, creando atmósferas y vivencias únicas.

Llevar la experiencia de bares y puntos de venta, nuestro expertise en consumo diferenciado en espacios en el hogar para disfrutar con gran compañía.

- Enfriadores para cervezas: enaltecen la experiencia de consumo, llevando las cervezas a temperatura bajo cero.
- Enfriadores gamer para bebidas: con diseño disruptivo, y accesorios de iluminación, hace posible enfriar bebidas para largas partidas de juego, además de incluir iluminación RGB para combinar con setups gamers.
- Enfriadores para refrescos: especializados para bebidas y refrescos, cuentan con diseño distintivo y elegante, que se adapta a los hogares.
- Cavas de vino: ideales para los amantes del vino, cuenta con capacidad de hasta 10 botellas de vino de 750ml, y temperatura configurable entre 8°C a 16°C



COOLMOTION

Creamos soluciones sustentables y robustas para rutas de reparto que requieren cadena fría... Imbera en movimiento.

La tecnología Imbera Coolmotion permite refrigerar cajas de transporte aisladas, de manera autónoma al camión, permitiendo un ahorro significativo de combustible.

Nuestro primer producto, Coolmotion 3.5, está diseñado para unidades de transporte aislado de hasta 16 metros cúbicos, manteniendo temperaturas de 0°C a 6°C durante doce horas.

Gracias a nuestra tecnología de almacenamiento de energía térmica independiente al motor de la unidad de transporte, logramos 11% de mayor rendimiento de combustible, convirtiéndose en un ahorro significativo para la operación.

Reducimos la emisión a la atmósfera de 575 kg co2 anualmente, lo que equivale a la absorción de 25 árboles.

HEALTHCARE

En Imbera nos preocupamos para que tus fármacos lleguen con bien, estos son almacenados en equipos con una temperatura de 2 a 8 °C. Actualmente contamos con 3 líneas para asistir al área de salud:

- Farmacias/Consultorios: Nuestra primera línea de enfriadores en cuyo exterior destaca la lámina prepintada blanca con una calca azul en la puerta de vidrio para hacerlo más estético a estos espacios, y cuentan con el interior de INOX 201. Tenemos 3 modelos VMC01 (1.6 ft), VMC05 (5ft) y VMC12 (12 ft).

- Laboratorios: Confiable línea de enfriadores en acero inoxidable 304 en interior y 430 en el exterior, cuentan con 4 alarmas (fuera de rango de temperatura, puerta abierta, falla en compresor, falla eléctrica), opción de añadir graficador para un mayor control del registro de temperatura, adicional, cuentan con una cerradura mecánica y puerta de vidrio. Modelos VMC12 INOX (12ft) y VMC19 INOX (19 ft)

- Hospitales: Enfriadores de alta gama contruidos en acero inoxidable 304. Cuentan con la más alta tecnología de control y monitoreo de temperatura que ayuda a mantener la temperatura constante para conservar productos biológicos y medicamentos en hospitales, presenta las 4 alarmas previamente mencionadas, 2 cerraduras, graficador con batería de respaldo, puerta sólida de acero 304. Nuestros modelos VMC05 de (5ft) y VMC 18 (18 ft), este último cuenta además con un congelador de 2 ft.

Imbera, al cuidado de tu salud.



1.3. Cadena de valor

(GRI 2-6)

Participamos en la industria de la refrigeración comercial del sector privado. Nuestra cadena de valor contempla las siguientes fases:

- Extracción de materia prima para la fabricación de componentes
- Fabricación de componentes
- Operación de nuestra planta de manufactura
- Transporte de los componentes a la planta, y de nuestra planta hacia nuestros clientes
- Fase de uso de los productos
- Mantenimiento/ Reacondicionamiento de los productos
- Disposición final

Reconocemos los potenciales impactos que tiene cada una de las fases de nuestra cadena de valor en todo su ciclo de vida. Por ello, operamos con un sistema apegado a los principios de la economía circular y la responsabilidad social que busca generar valor social, ambiental y económico a lo largo de toda nuestra estrategia.



Actividades *Upstream* (Aguas arriba):

Nuestra cadena de valor inicia con un abastecimiento sostenible, que trabaja para garantizar un suministro responsable de materiales, procesos ambientalmente ecoeficientes en la fabricación de componentes, contribuye al fomento económico del país, y garantiza que nuestros proveedores cumplen cabalmente con las normativas regulatorias, favorecen el desarrollo social, la circularidad y la innovación sostenible.

Para el traslado de nuestros equipos y componentes gestionamos estrategias de optimización de rutas, que nos permiten reducir el consumo de combustible.

Operación

Una vez llegados estos componentes a la planta, contamos con una infraestructura que nos permite ensamblar equipos con altos estándares de ecoeficiencia. Generamos eco-diseños que facilitan la circularidad de los materiales y trabajamos en el fomento del consumo sostenible.

Fase de uso:

Dentro de la fase de uso mejoramos la eficiencia energética de los equipos, y extendemos el tiempo de materiales y componentes.

Actividades *Downstream* (aguas abajo):

Para la disposición final contamos con un modelo de circularidad que nos habilita la recuperación de componentes y materiales.

1.5. Nuestra **estrategia de sostenibilidad**

¿A qué nos referimos con Sostenibilidad?

Para Imbera México y corporativo FEMSA, la Sostenibilidad es la capacidad de generar las condiciones sociales, ambientales y económicas para operar en el presente y seguir creciendo en armonía con el entorno y la sociedad. Nuestras acciones se mantienen bajo un compromiso con nuestra Ética y Valores, teniendo como enfoque aquellos temas en los que podemos generar mayor impacto en los tres ejes rectores de la Estrategia de Sostenibilidad: Nuestra Gente, Nuestro Planeta y Nuestra Comunidad.



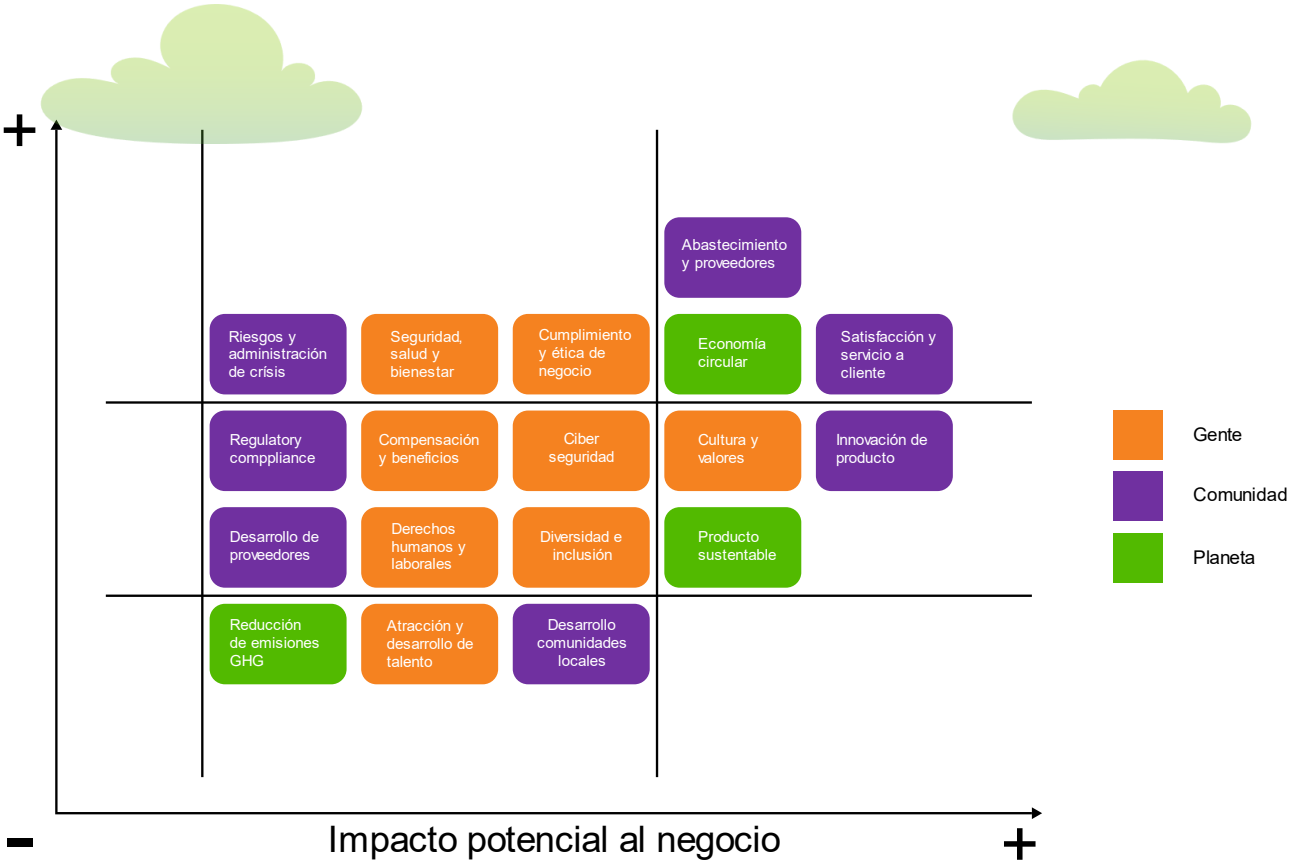
1.5.1. Materialidad (GRI 1, 3-1)

Analizamos y reconocemos los temas ambientales, sociales y de gobierno en los que impacta nuestro negocio y los ponderamos con la relevancia que nuestros grupos de interés internos y externos les asignan. Estos tópicos se evaluaron ampliamente en 2020 y su actualización se concluyó en 2021.

La primera fase de este proceso consistió en la identificación de las tendencias globales, referenciando las mejores prácticas de compañías similares. Con nuestros grupos de interés internos realizamos el análisis de la estrategia de negocio, procesos operativos y requisitos legales; además de llevar a cabo una evaluación de riesgos, utilizando nuestro marco interno de gestión de riesgos. Mientras que, las oportunidades de relacionamiento externas incluyeron diálogos con una selección representativa de 24 grupos de interés de las unidades de negocio.

Posteriormente, se realizó una evaluación de los resultados, que arrojó un marco estratégico integrado por tres pilares y 29 áreas de enfoque (que se detallan en la sección, 1.5.2 de este reporte) , todos derivados del compromiso básico con sólidas prácticas de gobierno corporativo y guiados por nuestra ética y valores.

Por último, se socializaron los resultados materiales con los directores corporativos y expertos de sostenibilidad, para garantizar su acuerdo y convencimiento. Estos resultados fueron validados por los niveles directivos y por el consejo de Administración.



1.5.2. Estrategia de sostenibilidad (GRI 3-3, 2-22, 2-23, 2-24)

Como resultado de nuestro análisis de materialidad determinamos tres ejes clave y veintinueve ejes rectores. Estos ejes son: **nuestra gente, nuestro planeta y nuestra comunidad**.



Nuestra gente

Nos enfocamos en el desarrollo integral de nuestros colaboradores; generando ambientes de trabajo respetuosos, inclusivos y colaborativos; proveyendo condiciones de trabajo dignas constituyendo un soporte esencial para su bienestar. Somos una empresa de alto desempeño en donde el talento y la cultura son la base de nuestro desarrollo. Garantizando además que nuestras operaciones cumplen más allá de las responsabilidades básicas en cuanto a condiciones de trabajo seguras y saludables, derechos humanos y laborales. Reconociendo así tres ejes rectores:

- **Derechos Humanos y Laborales:** En línea con nuestros valores e identidad, promovemos las condiciones de trabajo y compensaciones adecuadas para nuestros colaboradores sin importar el esquema de trabajo.
- **Diversidad, Equidad e Inclusión:** Reflejamos al interior las diversidades de afuera; valorar y maximizar las singularidades de nuestra gente para que a partir de ellas logren aportar valor exponencial a la empresa y comunidades.
- **Bienestar Integral:** Promovemos e impulsamos la calidad de vida y bienestar de los colaboradores y sus familias mediante una cultura de participación y corresponsabilidad.



Asegurar condiciones de trabajo decentes, óptimas y seguras.

Prohibir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Ambientes de trabajo respetuosos y colaborativos.

- Contamos con instalaciones e infraestructuras necesarias para que nuestros colaboradores puedan trabajar de forma óptima y segura
- Contamos con protocolos, procesos y capacitaciones regulares que previenen los riesgos de accidentes laborales en nuestros centros de trabajo.
- Prohibimos toda forma de trabajo infantil y forzoso en nuestras operaciones.
- A través de políticas internas y revisiones de cumplimiento, promovemos la erradicación de trabajo infantil y forzoso con nuestros proveedores
- Contamos con ambientes laborales respetuosos y colaborativos que promueven el compromiso y motivación de nuestros canales de comunicación abiertos de forma permanente



Impulsar ambientes de trabajo inclusivos

Fomento a la Diversidad

Promover la equidad de género

- Promovemos un entorno y cultura inclusiva en el cual todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y espacio para aportar valor desde sus características y diversidades.
- Reconocemos la diversidad de Nuestra Gente como una fortaleza: de nuestros equipos de trabajo buscamos asegurar equidad de trato y espacios de crecimiento independiente del género, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición física, entre otras diversidades.
- Impactamos las comunidades donde operamos promoviendo la igualdad de oportunidades (Género, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición física, entre otras diversidades) a través de políticas y lineamientos, así como procesos de reclutamiento inclusivos.
- Promovemos la equidad de accesos y posibilidades a hombres y mujeres a través de nuestras empresas



Promoción de cultura de ahorro y educación financiera.

Proteger la salud física, mental y emocional.

Desarrollo laboral e impulso al aprendizaje continuo.

- Fomentamos una cultura de ahorro en la organización que impulse la construcción y protección del patrimonio personal de nuestros colaboradores y sus familias
- Contamos con programas de salud y bienestar, así mismo, fomentamos estilos de vida saludables para la disminución y prevención de enfermedades físicas, mentales y emocionales, ofreciendo acceso a servicios de salud apropiados
- Promovemos en nuestros colaboradores y sus familias una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo, brindando una oferta formativa para mejorar o adquirir conocimientos y habilidades
- Aprovechando sistemas de evaluación individual, reconocemos áreas de oportunidad y promovemos en nuestros colaboradores su desarrollo laboral dentro de la organización
- Promovemos el desarrollo de relaciones sociales, cívicas y familiares satisfactorias a través de iniciativas que impulsen la integración familiar, participación ciudadana y una cultura de voluntariado en armonía con el medio ambiente y la comunidad



Nuestro planeta

Estamos comprometidos con contribuir al cuidado del medio ambiente, minimizando el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de la cadena de valor, así como el de nuestros productos y servicios.

- **Acción por el Clima:** Reconocer al Cambio Climático como uno de los retos más importantes que enfrenta la humanidad. Estar comprometidos con su mitigación, evitando y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.
- **Gestión del Agua:** Al ser el agua un elemento indispensable para el desarrollo socio-económico de las comunidades y fundamental para el bienestar, estar comprometidos con su uso eficiente y preservación.
- **Economía Circular:** Adoptar los principios de la Economía Circular como estrategia para la reducción y eliminación de residuos que contaminan al medio ambiente y causan serias afectaciones de salud e higiene a las comunidades.



Nuestra comunidad

Favorecemos el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos, buscando generar prosperidad y bienestar en ellas. Trabajando día a día, para lograr la transformación positiva de las comunidades donde operamos. Invertimos en programas de innovación social, privilegiamos el diálogo y la colaboración, contribuyendo así a la generación de comunidades sostenibles. Nuestras acciones han tenido un impacto significativo en la salud, la educación, la vida cultural, la promoción deportiva y el desarrollo integral de nuestros trabajadores, sus familias y las comunidades que nos rodean.

- **Bienestar Comunitario:** Contribuimos al bienestar de nuestras comunidades promoviendo estilos de vida saludables, contribuyendo a la seguridad en nuestro entorno, desarrollando una cultura ambiental y fomentando el relacionamiento comunitario local.
- **Fomento Económico:** Fomentamos el desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos a través de nuestro actuar y el impulso a otras empresas en desarrollo.
- **Abastecimiento Sostenible:** Operamos con ética e integridad, basados en políticas, principios y procesos de negocio responsables que cumplan con la legislación aplicable y las mejores prácticas de Sostenibilidad. Así mismo, contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos a través de nuestras acciones.



1.6. Afiliaciones, certificaciones, distinciones y otros

(GRI 2-28)



Science Based Target Initiative (SBTi)

Alineamos nuestros objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia del clima para reducir nuestras emisiones de carbono y limitar la temperatura del mundo de acuerdo con los objetivos del acuerdo de París.

<https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>



ECOVADIS

Desde 2018, nuestro sistema de gestión de sostenibilidad ha sido evaluado por ECOVADIS en cuatro áreas clave: laboral, ética, ambiental y compras sostenibles. En el 2023 fuimos galardonados con la medalla de plata, lo cual nos posiciona entre el 9% de las mejores empresas evaluadas por Ecovadis.



Distintivo de Empresa Socialmente Responsable.

El Centro Mexicano de Filantropía y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE) otorgaron a Imbera México por 19ava ocasión el distintivo de Empresa Socialmente Responsable. Como reflejo del compromiso de implementación y mejora continua de una gestión Socialmente Responsable. Los ámbitos considerados son: ética empresarial, calidad de vida en la empresa, vinculación de la empresa con la comunidad, cuidado y preservación del medio ambiente; gestión de la Responsabilidad Social Empresarial



Certificado de Industria Limpia

La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPa) certificó por 6ta ocasión a Imbera México como Industria Limpia. Cada certificación tiene una vigencia de 2 años. Esta certificación demuestra que 100% de nuestra operación fue sujeta de una auditoría ambiental donde se evaluó el cumplimiento de la normatividad aplicable, de los parámetros internacionales y de buenas prácticas de operación e ingeniería.



Carbon Disclosure Project

Por segundo año consecutivo Imbera divulgó su impacto medioambiental en el Carbon Disclosure Project. En 2023 elevamos nuestra calificación a B. Superando el promedio de C la región de Norte América y el promedio global de nuestro sector.



ISO.9001. Sistema de Gestión de Calidad

Por veinte años consecutivos Imbera México se ha certificado con la norma ISO 9001. Que garantiza que la organización tiene implementado un sistema de calidad efectivo para mejorar sus productos y servicios.



ISO 17025. Requerimientos generales para la competencia de calibración y pruebas de laboratorio.

Por 12vo año consecutivo, contamos con un laboratorio certificado. Validando que tenemos la capacidad técnica y la calidad de procedimientos que aseguran la fiabilidad de los resultados de los productos liberados.



BIER Coolition

Es una coalición global de empresas líderes en la industria de bebidas y refrigeración que trabajan juntas para avanzar en desarrollos sostenibles. En los temas de Eficiencia energética, Circularidad y Legislación. Para mayor información, consulte: <https://www.bierroundtable.com/>



UNIDO

Participamos en colaboración con UNIDO en apoyo al Protocolo de Montreal. Consulta el proyecto en [Projects in Mexico 170260 \(unido.org\)](https://www.unido.org/projects-in-mexico-170260)

Corporativo

Nuestro corporativo es miembro y/o participante activo de:



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Consulta nuestra afiliación en el siguiente link:
<https://pactomundial.org.mx/lista-de-empresas-adheridas/>

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/3791-Fomento-Economico-Mexicano-S-A-de-C-V-FEMSA>



Down Jones Sustainability Index

World Index comprises global sustainability leaders as identified by S&P Global through the Corporate Sustainability Assessment (CSA).

FTS4Good

Measure the performance of companies demonstrating specific Environmental, Social and Governance (ESG) practices.



MSCI RATING

Measure a company's management of financially relevant ESG risks and opportunities.

Para conocer más visite: https://informeannual.femsa.com/pdf/FEMSA_RAI23.pdf

1.7. Contribución a los objetivos del Objetivos del Desarrollo Sostenible

La siguiente tabla presenta la relación entre los Objetivos del Desarrollo Sostenible y su ubicación en cada uno de los ejes y enfoques de nuestra estrategia de sostenibilidad.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|-------------------|--------------------------------|------|------------|-----|-----|------------|-------------------|------------|------------|------------|--------------|------|--------------------------------------|--------------|----|------|----------------|--------------|
| NUESTRA COMUNIDAD | Bienestar Comunitario | 1.5 | 3.5 3.8 | 4.2 | | | 6.6 6.a 6.b | | | | | 11.a | 12.b | 13.b | - | 15.3 | | |
| | Fomento Económico | 1.1 | | | | | | | | | 10.20 | | | | | | | |
| | Abastecimiento Sostenible | | | | | | | | | 9.3 | | | | | | | | |
| NUESTRO PLANETA | Acción por el Clima | | 2.4 | 3.9 | | | | | | | | | 11.4 | | | - | 15.3 | 17.7 |
| | Gestión del Agua | 1.5 | | 3.3 | | | 6.3 6.a | | | | | 11.4 | | | | | | |
| | Economía Circular | | | | | | 6.3 6.4 | 7.2 7.3 | 8.3 8.4 | 9.4 9.5 | | 11.4 | 12.2 12.3 12.4 12.5 12.6 | 13.2 13.3 | - | | 17.16 17.17 | |
| NUESTRO PLANETA | Derechos Humanos y Laborales | 1.10 | | | 4.7 | 5.2 | | | 8.5 8.8 | | 10.2 | | 12.6 | | | - | | |
| | Diversidad Equidad e Inclusión | | | | | 5.1 5.5 | | | | | 10.2 10.3 | | | | | | | |
| | Bienestar Integral | | | 3.4 | 4.4 | | | | | | 10.2 | | | | | | | 16.5 |
| GOBERNANZA | FEMSA | | | | | | | | | | | | | | | | | 16.6 16.7 |
| | Objetivos impactados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Medio Ambiente

2. MEDIO AMBIENTE

Tenemos el compromiso de contribuir al cuidado del mundo que nos rodea, reduciendo al mínimo los impactos ambientales de nuestras operaciones en toda la cadena de valor, así como de nuestros productos.

Nuestras acciones están alineadas con los ODS y abarcan tres temas prioritarios: Acción por el clima, Gestión del agua y Economía circular.

2.1 Operaciones

Imbera México, a través de su Sistema de Gestión Ambiental (SGA) desarrolla, revisa y monitorea los requerimientos en temas de protección ambiental. Creamos una serie de procedimientos y hábitos de trabajo y tareas, que asumimos como organización en todo el nivel jerárquico. Medimos y evaluamos nuestros progresos ambientales por medio de nuestros KPIs con metas establecidas para el ahorro y cuidado a los aspectos ambientales agua, aire y suelo.

Acciones

Formamos a nuestro personal para formar y reforzar las buenas prácticas ambientales.

Renovamos nuestra certificación de Industria Limpia

Identificamos y evaluamos nuestros riesgos ambientales.

| Meta | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| 100% de cumplimiento de la matriz legal ambiental | | 100% | 100% |
| 100% de cobertura del distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) | 100% | 100% | 100% |
| 100% de cobertura de certificado de industria limpia | 100% | 100% | 100% |
| Al año 2025, capacitar al 95% de nuestros colaboradores sobre cuestiones medioambientales | 100% | 87% | 92% |
| Nos comprometemos a identificar y evaluar los riesgos ambientales en el 100% de la organización de forma continua al año 2025. | 100% | 100% | 100% |

La implementación y seguimiento de nuestro SGA permite a Imbera México mantener la certificación de “Industria Limpia” entregada por la dependencia mexicana “Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente (PROFEPA) mediante el programa nacional de auditoría ambiental bianuales voluntarias.

En el proceso de certificación se evalúan los aspectos de la contaminación, el riesgo ambiental, el cumplimiento a la normativa aplicable y las buenas prácticas de operación e ingeniería para promover la identificación de oportunidades de mejora e impulsar proyectos que reduzcan la contaminación en las operaciones de Imbera México., cumplir con los requerimientos para la obtención del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 100% de la operación de México.



2.1.1. Energía

(GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4)

Con base en nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social Empresarial, contamos con programas que buscan hacer más eficiente el consumo de energía y la diversificación, de nuestro portafolio energético, incorporando energías limpias en nuestras operaciones, con el objetivo de disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuir al combate al cambio climático.

El Alcance de estos compromisos aplica al 100% de nuestras operaciones y contamos un mecanismo de revisión externa a través de una Unidad de Verificación acreditada bajo las leyes mexicanas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

La estrategia de sostenibilidad de Imbera México está enfocada en el uso eficiente de la energía y el aprovechamiento de fuentes renovables.

| META | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|----------|------|
| A 2030, 100% de energía eléctrica renovable en la operación de Imbera México | 100% | 100% | 99% |
| A 2025, reducción de 40% de la intensidad del consumo energético eléctrico (por unidad equivalente producida- año base 2020) | 41% | 51% | 50% |
| A 2025, reducción del 50% del consumo total de energía [energía + combustibles] (año base 2020) | 44% | 30% | 57% |
| A 2025, reducción de 40% de intensidad del consumo energético total por unidad equivalente producida (años base 2022) | - | Año base | 50% |

*Para conocer los datos de consumo a detalle visita la tabla de datos ESG de la página 96

Acciones:

- Utilizamos de energía renovable desde 2019. Este 2023, usamos un 99% de energía eólica.
- Adquirimos equipos de alta eficiencia energética y optimizamos su uso. De tal manera, que logramos reducir el consumo energético por unidad equivalente producida.
- Transitamos a consumo de energías más limpias, migrando montacargas de gas LP a equipos eléctricos, conectados a nuestra fuente renovable. En 2023 realizamos la migración de 18 montacargas. Actualmente contamos con una flota total de 50% eléctricos y 50% de gas LP. Utilizar montacargas eléctricos en vez de montacargas de gas.

2.1.2. Emisiones

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7)

Dando cumplimiento a nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social Empresarial, somos conscientes de que el cambio climático es uno de los retos más importantes para el desarrollo sostenible en el mundo, y tenemos el compromiso de apoyar a mitigarlo evitando y/o reduciendo los GEI a la atmósfera.

El Alcance de estos compromisos aplica al 100% de nuestras operaciones de Imbera México, y contamos un mecanismo de revisión externa a través de una Unidad de Verificación acreditada bajo las leyes mexicanas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

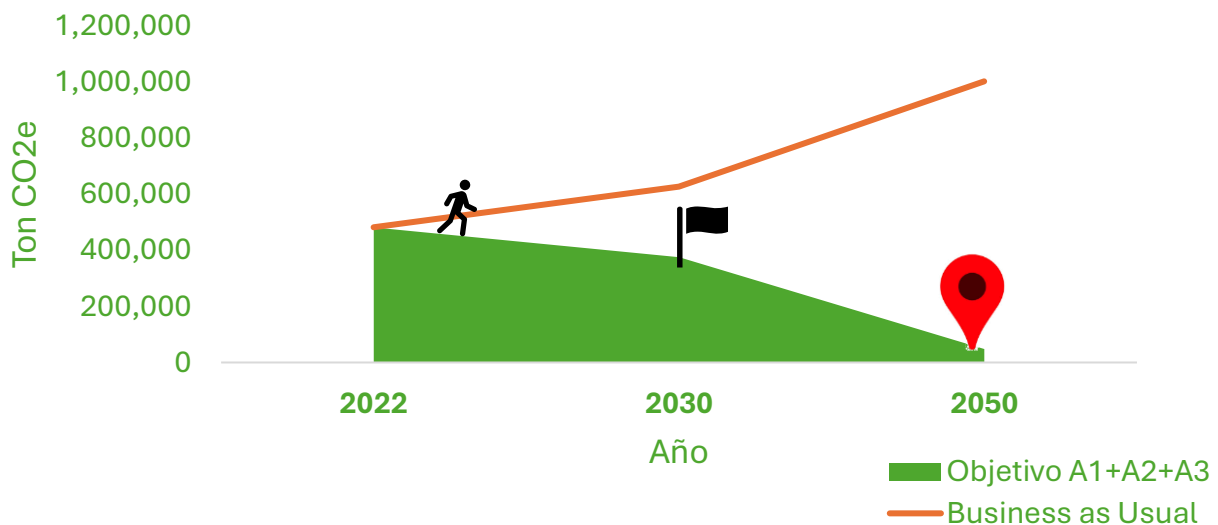
Nuestro compromiso está firmado ante el Science Based Target Initiative (SBTi) desde el 2021. Posterior a ello, realizamos el cálculo de nuestras emisiones y los proyectos de reducción que soportarán nuestra iniciativa. En la comprensión de la necesidad global, decidimos alinearnos a la ambición más exigente que es 1.5°C, colocando como año base el 2022.

| Metas | 2022 | 2023 |
|--|------------|------|
| A 2030, reducción de un 42% de las emisiones directas (A1+A2) | Línea base | 10% |
| A 2030, reducción de un 25% de nuestras emisiones indirectas (A3) | Línea base | 8% |
| Al 2050 NET ZERO Target, en alineación con el SBTi. Contemplando, una reducción de emisiones absolutas de al menos el 90% (A1, A2 y A3). | Línea base | 7% |

*Para conocer más datos históricos y totales consulte la tabla de la página 96



Net Zero Carbon Roadmap



Acciones:

a) Generales:

- En 2023 realizamos nuestro *Roadmap* para reducir las emisiones. En 2024 buscamos la validación por parte del SBTi.

b) Emisiones directas (Alcance 1 y 2):

- Este 2023 gracias al uso de energía eléctrica renovable evitamos generar 1674 TonCO_{2e}, equivalente a la absorción anual de más de 139,500 árboles.
- Utilización de cabina de pintura con un banco de filtros con tecnología VECOFLOW de retención de partículas de un 95% de eficiencia, adheridos a todo el interior de la misma y un receptor de polvos para evitar su salida a la atmosfera. Este proceso es evaluado de forma externa, por un laboratorio acreditado, al menos una vez al año, evaluando Partículas Suspensas Totales y Compuestos Orgánicos Volátiles.
- Migramos de montacargas de Gas LP a eléctricos potenciados con energía renovable. En 2023 realizamos la migración de 18 montacargas. Actualmente contamos con una flota total de 50% eléctricos y 50% de gas LP. Utilizar montacargas eléctricos en vez de montacargas de gas tiene un impacto de 40TONCO_{2e}.

c) Emisiones indirectas (Alcance 3):

- Para disminuir nuestras emisiones indirectas (Alcance 3) este año implementamos en nuestra cadena de suministro más de 231 mil componentes de reúso, que nos permitieron evitar la emisión de 29.6 Ton CO_{2e} equivalente a la absorción anual de más de 1,290 árboles.
- Hemos reducido en un 63% los residuos a relleno, conforme nuestro año base 2022, evitando así 14,665 TonCO₂



2.1.3. Agua

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 306-1)

Aseguramos que en nuestras operaciones se implementen soluciones tecnológicas y/o acciones que preserven la calidad y cantidad de los recursos hídricos y su disponibilidad para las comunidades en las que operamos. Y en nuestra cadena de valor promovemos que se haga uso eficiente del agua, y se busque preservar el recurso en calidad y cantidad. En Imbera contribuimos a la conservación de fuentes hídricas en las comunidades donde operamos, a través de diversos programas de Desarrollo Comunitario anual, para reforestar zonas de captación de aguas de las comunidades donde operamos.

El Alcance de este compromiso aplica al 100% de nuestras operaciones de Imbera México, y contamos un mecanismo de revisión externa a través de una Unidad de Verificación acreditada bajo las leyes mexicanas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

Nuestro gobierno corporativo monitorea el cumplimiento de estas políticas y metas a través del área de “Normatividad y Gobierno Corporativo” con auditorías anuales.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|----------|-------|
| A 2030, contar con un balance hídrico neutro | Porcentaje de Balance hídrico | N/A | Año base | 15% |
| A 2030 ahorra 15% de agua vs año base | Porcentaje de ahorro de consumo absoluto de agua | 41% | 44% | 35.4% |
| A 2030 reducir la extracción de agua en un 5% vs año base | Porcentaje de reducción de extracción de agua | 22% | 16% | 15% |

*Reportamos los detalles en tablas ASG de la página 97 y 98. Los consumos reportados pueden variar en relación con el crecimiento de la plantilla de personal, contratistas *in house* o temporales, visitas y proveedores.

Acciones

- Contamos con una planta de tratamiento de aguas residuales
- Ccompensamos el 5% del consumo de agua de la fuente de pozo subterráneo, usando el agua tratada para el riego de jardines.
- Se realizaron capacitaciones para el personal sobre los siguientes temas: Taller de tratamiento de aguas residuales, problemas ambientales y concientización en el día mundial del agua.
- Realizamos de forma mensual estudios de calidad de agua descargada para garantizar el cumplimiento regulatorio.

Manejo del agua

Imbera México comprende que el agua es componente fundamental para el desarrollo de las actividades cotidianas y que requiere de una gestión se asegure el suministro y el uso eficiente de la misma.

Por eso contamos con las mejores prácticas para el uso consciente del recurso realizado estrategias de capacitación al personal para el ahorro de agua, mantenimiento a tubería de suministro, adecuada gestión con las nuevas tecnologías implementadas para cumplir con un consumo menor o nulo de agua, manteniendo así su uso solo para servicios sanitarios.

Obtenemos nuestra agua a través de un pozo regulado por la Comisión Nacional de Agua (CONAGUA) en México, que actualmente está monitoreado las 24h por un medidor satelital por la dependencia.

Cumpliendo con el ciclo del agua Imbera México mantiene en funcionamiento su planta tratadora de aguas residuales para una gestión óptima de los recursos hídricos de la planta.

A través del cumplimiento de las normas mexicanas, "NORMA Oficial Mexicana NOM-002-ECOL-1996, Que establece los límites máximos permisibles de contaminantes en las descargas de aguas residuales a los sistemas de alcantarillado urbano o municipal" vigilamos el cumplimiento en el proceso para adquirir la calidad del agua deseada, monitoreada de manera mensual para cumplir con los parámetros permisibles.

2.1.4. Biodiversidad y contaminación local

(GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

Conforme nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social Empresarial, comprendemos el impacto que tiene nuestra operación en el medio ambiente y por ello contribuimos a conservar la biodiversidad de nuestras comunidades. Estamos comprometidos a promover la reforestación de ecosistemas y la protección y conservación de ecosistemas endémicos. Buscaremos plantar árboles en áreas urbanas y apoyar la protección de la biodiversidad.

El Alcance de este compromiso aplica al 100% de nuestras operaciones de Imbera México, y contamos un mecanismo de revisión externa a través de una Unidad de Verificación acreditada bajo las leyes mexicanas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

Meta: Al 2025 cumplir el programa de reforestación al 100% de forma anual.

| Metas | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|----------|------|------|
| Al 2025, cumplir con 100% de cumplimiento al programa de reforestación anual en la comunidad. | Pandemia | 100% | 100% |

*Para conocer más información actual e histórica sobre nuestro impacto en biodiversidad consulta la página 96 de este reporte



Reforestación

Conscientes de la importancia de preservar nuestro medio ambiente, continuamos con las campañas de reforestación.

- **Fecha:** 2 de julio 2023
- **Ubicación:** Comunidad de Cazadero, San Juan del Río.
- **Participantes:** 170 colaboradores Imbera y 12 proveedores.
- **Alcance:** 2,000 árboles plantados por las 3 empresas participantes.
- **Beneficios de la reforestación:** Contribuye a la regulación del clima, refuerza las barreras naturales ante ciclones y tormentas; previene la erosión del suelo, aumenta la disponibilidad del agua, y ayuda a conservar la biodiversidad.

REFORESTACIÓN 2023

Gracias a tu participación logramos:

- 2000 ARBOLES PLANTADOS
- 12 PROVEEDORES VOLUNTARIOS
- +100 NIÑOS PARTICIPANDO

¡Y sobre todo, contribuimos al medio ambiente!

Conoce más en:

<https://www.elsoldesanjuandelrio.com.mx/local/imbera-y-ptm-encabezaron-reforestacion-en-cazadero-10310720.html>

2.1.6. Residuos

(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)

Conforme nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social Empresarial Fomentamos el uso eficiente de materiales, sustancias químicas y recursos para reducir su consumo y mitigar los residuos de manejo especial, sólidos urbanos y residuos peligrosos; para facilitar el reciclaje, el manejo responsable de los mismos, a través de diseños innovadores y de implementar una economía circular en nuestros productos, servicios, equipos e instalaciones, tal como lo estipula nuestra Política Corporativa y nuestra Política de Responsabilidad Social Empresarial.

El Alcance de estos compromisos aplica al 100% de nuestras operaciones de Imbera México, y contamos un mecanismo de revisión externa a través de una Unidad de Verificación acreditada bajo las leyes mexicanas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

Además, las diversas acciones que llevamos a cabo en Imbera México cumplen con lo que establece la dependencia reguladora Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU) en el estado de Querétaro y se encuentran descritas en nuestro plan de manejo y a su vez en el cumplimiento de nuestros propios objetivos establecidos en nuestras políticas.

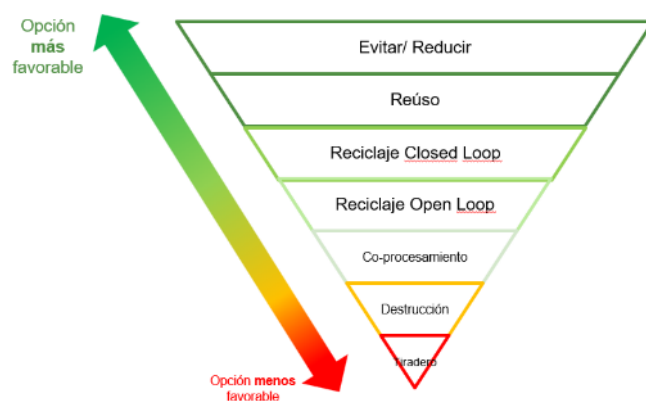
| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Al 2030 Mejorar en un 15% la recuperación de Residuos de Manejo Especial (RME) en operación. | Incrementar 1 % la recuperación de RME de forma anual | 80% | 83% | 85% |
| Al 2030, Cero Residuos al Relleno Sanitario. | Reducir el 5% de residuos a relleno de forma anual | 12 | 27% | 73% |

*Para conocer más información actual e histórica sobre nuestros residuos consulta la tabla de datos ASG en la página 96

Estrategia “Cero Residuos a Relleno Sanitario”

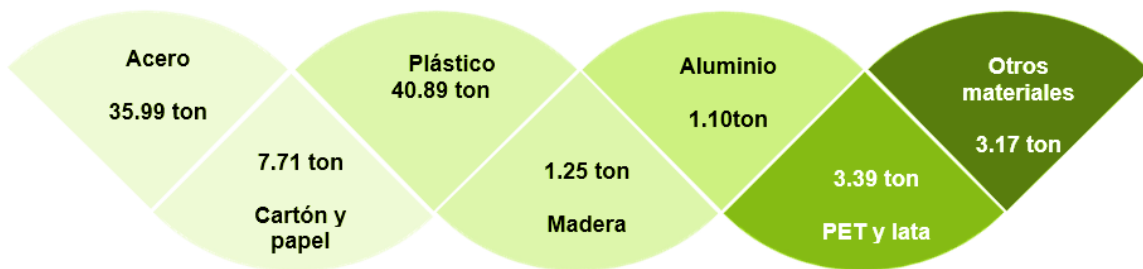
Para el año 2030 **Imbera México** se propuso el objetivo de ser una empresa “Cero residuos a relleno sanitario”, iniciando con esta estrategia de reducción de residuos en el mes de junio del año 2022, con el objetivo de lograr un cambio del modelo de consumo lineal a una circular y evolucionar hacia un modelo de producción y consumo sostenibles, promoviendo la participación en todas las etapas de nuestros procesos.

Para dar cabal cumplimiento a este compromiso, desviamos los residuos de tiraderos, favoreciendo la escala de valorización de residuos siguiente:



Acciones

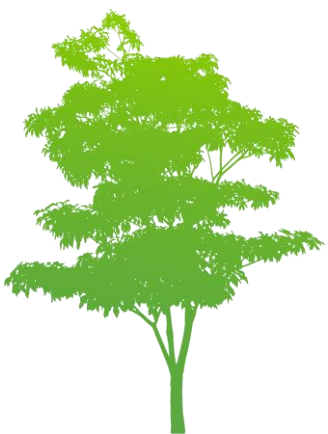
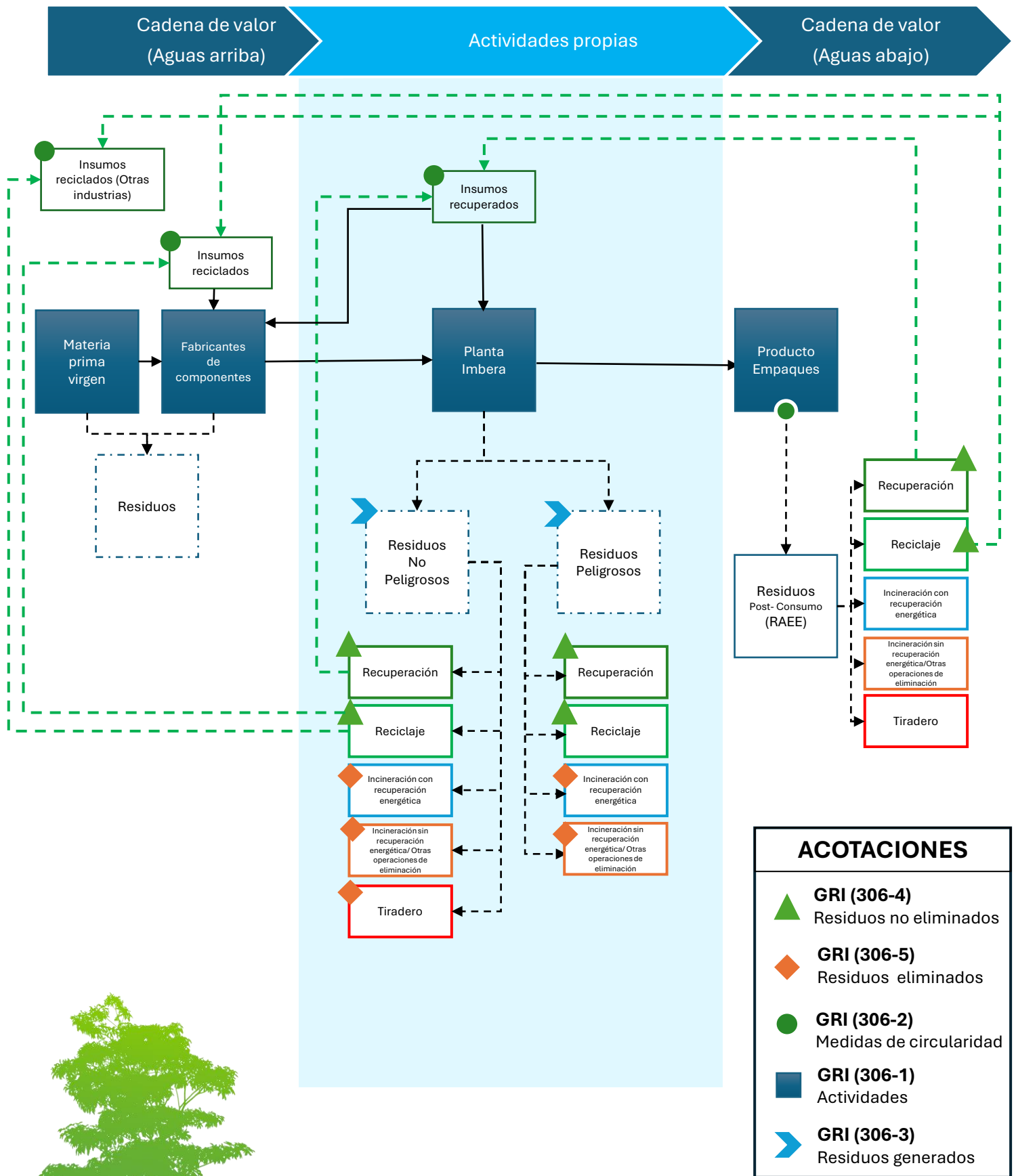
- En 2023 se capacitó al 92% de nuestros colaboradores en asuntos medioambientales. Entre los temas impartidos están “gestión de residuos” y “problemas ambientales”; que tienen el objetivo de concientizar a la operación sobre la correcta separación de los residuos y el impacto medioambiental de los mismos.
- En cada etapa del proceso y actividades de Imbera México involucramos y promovemos en los colaboradores una cultura de reúso, segregación y reciclaje de residuos.
- Priorizamos el rediseño de nuestros productos y nuestros empaques de abastecimiento, para evitar y reducir los residuos de planta. Consulta las páginas 33, 34, 35 para conocer más acerca de este proyecto.
- Disminuimos el uso de sustancias químicas como estrategia para reducir, controlar y prevenir los riesgos generados por los **residuos peligrosos**, como se estipula en nuestro “Plan de Manejo de Residuos Peligrosos”. Entre las acciones destacamos minimizar, reutilizar, sustituir, retornar contenedores y aplicar buenas prácticas de operación, óptima segregación y capacitación continua al personal. Por ejemplo, en 2023 se redujo la disposición de residuos peligrosos en un 3% de estopa y franela que se generó en operación de manufactura, la cual se reutilizó en mantenimiento como residuos para absorber grasas y aceites, evitando utilizar materiales nuevos
- Cuando no es viable reducir. Buscamos la opción del reúso, Por lo que cada año implementamos estrategias con nuestro personal de planta. Este año se lograron recuperar 93.5 ton de materiales, que la operación generó como residuo. Las categorías fueron las siguientes:



- Lo que no se puede reutilizar, se segrega para reciclaje. La especialización en los procesos de segregación de Residuos de Manejo Especial nos da como resultado un incremento del 13%.
- De los materiales donde el reciclaje no es viable, recuperamos la energía térmica, enviándolos a procesos responsables de incineración. Este año, logramos reducir 64 % de residuos sólidos urbanos al relleno (con base en el año 2019).

Aunado a ello, continuamos trabajando en mejorar nuestra estrategia medioambiental, por lo que buscamos alinear nuestros indicadores a reconocidos estándares internacionales, como el *Global Reporting Initiative (GRI)*. En la siguiente página, presentamos el diagrama de flujo de residuos de nuestra organización, basado en las recomendaciones del GRI, donde se puede identificar todos los residuos generados dentro y fuera de nuestra organización que se involucran en la generación de nuestros productos. Y sobre el cual pretendemos basarnos para la obtención de mejores indicadores.

Diagrama de flujo de residuos



2.2. Productos

Política corporativa: “Adoptamos los principios de la Economía Circular como estrategia para la reducción y eliminación de residuos que contaminan al medio ambiente y causan serias afectaciones de salud e higiene a las comunidades”

En Imbera identificamos todas las fases de nuestra cadena de valor, para poder crear valor social, ambiental y económico. Así analizamos e identificamos todos los impactos de cada una de las fases, desde la extracción de materias primas hasta el fin del ciclo de vida de nuestro producto.

Variamos el modelo económico lineal de extraer, consumir y desechar; integrando un esquema económico circular para el diseño de nuestros enfriadores. Así, nuestros productos están diseñados para tener el mínimo impacto medioambiental por fabricación, uso y disposición final. Nuestra estrategia se conforma de tres ejes clave:

- 1) Producción sostenible
- 2) Ahorro energético
- 3) Circularidad de materiales

1.- Producción sostenible

Alineados a los principios de la responsabilidad social, diseñamos y fabricamos enfriadores basados en los principios del ecodiseño, en una planta ecoeficiente.

Garantizamos la salud y la seguridad del usuario a través de nuestro laboratorio de calidad.

Las estrategias del consumo sostenible tienen alcance para el 100% de nuestros clientes estratégicos*.

El Mecanismo de Revisión que llevamos a cabo consiste en realizar reuniones mensuales de seguimiento de KPIS de Desempeño, donde la dirección y gerencia comercial supervisan el cumplimiento de los objetivos establecidos. Toman acciones de corrección en caso de existir desviaciones al proceso bajo los mecanismos del Sistema de Gestión.

Metas:

Eco-diseño: A 2030, tener disponible un equipo 100% circular.

Procesos eco-eficientes: Reducir las emisiones y los residuos por unidad equivalente producida a través del cumplimiento del objetivo de ser una planta cero residuos a 2030.

Salud y seguridad del usuario del producto: Garantizar la salud y seguridad de los usuarios con la evaluación de producto en nuestro laboratorio de pruebas, manteniendo disponible la certificación UL y la certificación de la Entidad Mexicana de Acreditación A.C. (EMA) .

Consumo sostenible:

Al 2030, fomentar el consumo sostenible con 100% nuestros clientes estratégicos a través de la comunicación

A 2022, detonar una o varias iniciativas de sostenibilidad en producto con al menos 15 clientes estratégicos.

**Consideramos estratégicos a los clientes que representan más del 60% de nuestras emisiones alcance 3 y más del 50% del total de nuestra cartera de clientes.*

Premio internacional en diseño sostenible

En Octubre 2023, Imbera gana el Cool Challenge en la categoría de circularidad con su prototipo Upcycool, un refrigerador sostenible hecho con piezas de plástico recuperado del mar, y material reciclado y reusado, que además puede tener 2 vidas útiles.

La visión de Imbera, fue puesta a prueba y condecorada con el primer lugar en el concurso Circularity Challenge, organizado por BIER Coolition, una conferencia internacional especializada en sostenibilidad en la industria de bebidas, celebrada en Lovaina, Bélgica.

Upcycool, el proyecto ganador de Imbera, es mucho más que un simple refrigerador; es una muestra concreta de que la sostenibilidad y la economía circular pueden ser la base de soluciones verdaderamente innovadoras. Diseñado con piezas modulares fabricadas a partir de plástico recuperado del mar, no solo contribuye a la limpieza de nuestros océanos, sino que también demuestra que los materiales que solemos considerar desechos pueden tener una segunda vida útil.



Conoce más en:

- <https://www.teorema.com.mx/residuos/upcycool-de-imbera-gana-reconocimiento-cool-challenge-por-contener-plastico-recuperado-del-mar/>
- <https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2023/11/Cool-Challenge-Circularity.pdf>



2.- Ahorro energético (uso del producto)

(GRI 302-5, 417-1, 417-2, 416-3)

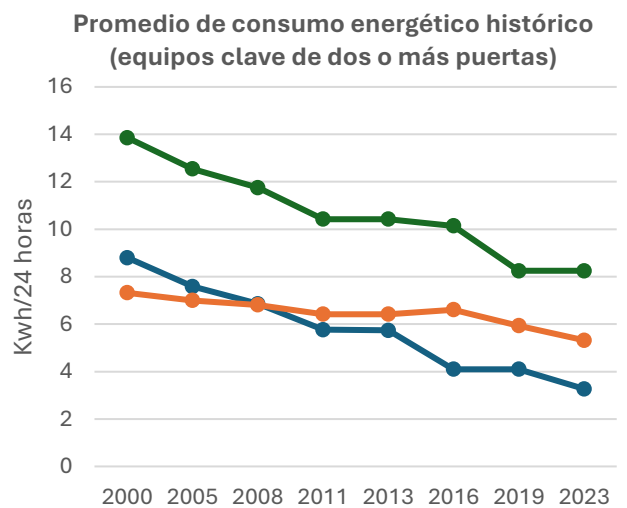
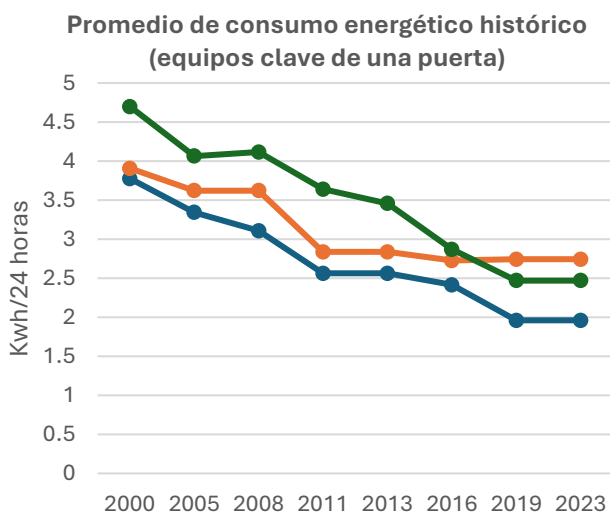
Reconocemos que la fase de uso de nuestros equipos es la que tiene el mayor impacto en términos de huella de carbono dentro del ciclo de vida de nuestro producto. Por esta razón, tenemos un laboratorio de pruebas certificado que mide y valida que nuestros equipos cumplen con nuestros objetivos de consumo energético. Para asegurar la credibilidad de los resultados, nuestro laboratorio está acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación.

Alcance: Medimos el desempeño energético de los productos con la categoría de “Nuevos Diseños”, en nuestro laboratorio certificado por la EMA, asegurando así que nuestros productos cumplan la regulación vigente en el país donde serán utilizados.

Mecanismo de Revisión: Contamos con un laboratorio certificado por la EMA, que asegura que nuestros productos cumplen la regulación vigente en el país donde son o serán utilizados.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Desde 2020, tener equipos disponibles en el nivel máximo de ahorro de las de cada país. Con certificación Energy Star para USA, sello FIDE para México y EEL para Europa | Disponibilidad anual por certificación/ Número de certificaciones | 3/3 | 3/3 | 3/3 |
| El uso de gas refrigerantes eco-friendly para un 100% de nuestros clientes a 2025. | Porcentaje de equipos vendidos con refrigerante de potencial de calentamiento global inferior a 4 | 83% | 86% | 90% |

Las certificaciones y los sellos de eficiencia energética son cada vez más exigentes, por lo que nuestro equipo de ingenieros de refrigeración trabaja de manera continua en la innovación de nuestros sistemas de refrigeración. A lo largo de nuestra historia, hemos sido pioneros en la incorporación de tecnología de alta eficiencia energética, tales como las luces LED, el refrigerante eco-friendly, y controles de alta eficiencia, por mencionar algunos. Los resultados de estos esfuerzos se reflejan en la eficiencia energética de nuestros equipos (como lo muestran las siguientes gráficas):



Acciones:



- Este año nuestra área de innovación, desarrolló equipos que tienen el potencial de reducir en un 50% los consumos energéticos actuales. Utilizando tecnologías como puertas de alta eficiencia, componentes de velocidad variable, y bancos de hielo.



- Implementamos en nuestros equipos tecnologías de alta eficiencia energética. En 2023 usamos más de 110,777 mil compresores de velocidad variable. Con este elemento, es posible reducir entre un 30% y un 12% el consumo eléctrico de un equipo estándar.



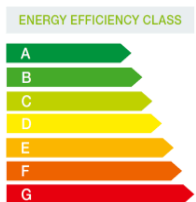
- Privilegiamos el uso de refrigerante amigable con el medio ambiente en el contenido de nuestros equipos. Con esta iniciativa cada fuga evita en promedio la emisión de 511 kgCO₂e a la atmósfera.



- Contamos con la licencia para el uso del sello del Fideicomiso para el Ahorro de Energía Eléctrica (FIDE)*. Que es una eco-etiqueta nacional que reconoce a enfriadores que utilizan la energía eléctrica eficientemente para realizar un trabajo directamente aprovechable por el usuario. Del 12 de agosto del 2022 al 11 de agosto del 2023 nuestra licencia 081-22/10510, y del 16 de enero del 2023 al 15 de enero de 2024, la 009-23/10510. Para mayor información, consulte el siguiente link: [Tipos de Sello FIDE < Fideicomiso para el Ahorro de Energía Eléctrica.](#)



- Continuamos con la certificación Energy Star para USA. La cual es una certificación de eficiencia energética para los Estados Unidos, que administra la Environmental Protection Agency (EPA). La certificación de la colocación de este símbolo en nuestros productos tiene el objetivo de proveer información simple, creíble e imparcial que permite a los consumidores tomar decisiones informadas. Para conocer los equipos Imbera que cuentan con esta certificación vigente, consulte la liga: [ENERGY STAR Certified Commercial Refrigerators and Freezers | EPA ENERGY STAR](#)



- Contamos con equipos disponibles evaluados bajo el Energy Efficiency Index (EEI) para Europa. La mayor cantidad de nuestros equipos se diseñan con sistemas de refrigeración muy robustos, pensados para funcionar en condiciones extremas (superiores a los 42°C). y aún con esta exigencia, la mayoría de nuestros modelos disponibles se encuentra clasificado en la clase "C" del EEI.



3.- Circularidad de los materiales

Generamos eco-diseños de productos y procesos basados en los principios de la economía circular, con los que es posible valorizar al máximo cada uno de nuestros equipos, componentes y materiales de nuestros equipos con el mínimo impacto medioambiental.

Para la disposición final, contamos con una planta que habilita la circularidad. En esta planta se pueden recuperar y reacondicionar los componentes que tiene una estética y un funcionamiento adecuados, y estos regresan a la fabricación de equipos nuevos o al mantenimiento de los equipos en campo. Finalmente, los componentes que no pueden ser recuperados son reciclados, retornando a la fabricación de equipos nuevos o bien a otras cadenas productivas.

Metas:

En 2022, procesar más de 21,000 equipos marca Imbera en nuestro modelo de circularidad para la disposición final.

3.1 Materiales y ecodiseños

(GRI 301-1, 301-2)

De acuerdo con nuestra política corporativa, fomentamos el uso eficiente de materiales, sustancias químicas y recursos para reducir su consumo y mitigar los residuos de manejo especial, sólidos urbanos y residuos peligrosos; para facilitar el reciclaje, el manejo responsable de los mismos, a través de diseños innovadores y de implementar una economía circular en nuestros productos.

Alcance: 100% de nuestras operaciones

Mecanismo de revisión: reuniones mensuales de seguimiento de KPI, donde la dirección y gerencia comercial supervisan el cumplimiento de los objetivos. Toman acciones de corrección en caso de existir desviaciones al proceso bajo los mecanismos del Sistema de Gestión.

| Estrategia | Meta | Indicadores | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|---|---|------|------|------|
| Circularidad | Implementar cada año al menos una estrategia que incremente la circularidad en los empaques | Cantidad de proyectos implementados | 1 | 1 | |
| | A partir de 2021, rediseñar cada año 2 componentes con base en los principios de la economía circular | Cantidad de componentes nuevos eco-diseñados. | 2 | 2 | |





Incorporación de material reciclado

- Incorporamos en nuevo eco-diseño para las puertas bajo demanda, el “marco de economía circular” que es fabricado con perfil reciclado.
- Innovamos nuestra oferta con la disponibilidad de un material de plástico 100% reciclado, proveniente del mar.

Incorporación de material de reúso, recuperado y/o reacondicionado.

A través de nuestro modelo de economía circular logramos incorporar componentes recuperados de la disposición final para la fabricación de equipos. Las principales fuentes de recuperación son dos:

- 1) Operativa. Componentes dañados o mermas de producción que se transforman en otros componentes. En 2023, se lograron recuperar 93.5 toneladas de materiales con estas iniciativas. Para conocer más detalles, consulta las páginas 81, 82 y 83 de este informe.
- 2) Procedentes de disposición final. Componentes que proceden de equipos al final de su vida útil.

| Estrategia | Meta | Indicadores | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|---|--|----------|---------|---------|
| Circularidad | En 2023 duplicar la cantidad de componentes de reúso reincorporados a equipos nuevos (vs 2021). | Porcentaje de incremento de materiales de reúso/reacondicionados utilizados en equipos nuevos. (Año base 2021) | Año base | 50% | 155% |
| | | Componentes de reúso/ reacondicionados, implementados en equipos nuevos | 69,746 | 104,859 | 178,291 |
| | | Equipos fabricados con componentes recuperados. | 12,356 | 21,277 | 34,186 |
| | | Ton de residuos evitados | 9.473 | 4.249 | 10.3 |
| | | TonCO2e evitadas al evitar fabricar nuevos componentes. | 23.55 | 15.626 | 29.6 |



En 2023 Imbera colaboró en conjunto con el Consorcio de Investigación, Transferencia Tecnológica y Emprendimiento de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Tecnológico de Monterrey en el desarrollo de tecnologías para incorporar modelos de circularidad en la espuma de poliuretano.

Considerando que la espuma de poliuretano es uno de los materiales más críticos en el diseño de enfriadores, estamos constantemente buscando opciones para implementar innovaciones sostenibles y reducir los impactos medioambientales. Por ello, a finales del lanzamos un reto a algunas de las universidades más prestigiosas de México.

[Reto FEMSA IMBERA - Consorcio UNAM-TEC \(consorciounamtec.mx\)](http://consorciounamtec.mx)

De esta manera, en Imbera continuamos fomentando la innovación de la refrigeración sustentable.

2.2.3. Fin de vida útil del producto

(GRI 301-3, 305-5 y 301-2)

Dentro del eje de la circularidad material, nuestro objetivo es mantener los componentes y materiales en uso y conservar su valor. Por ello, desarrollamos un sistema de gestión para la circularidad de los enfriadores, a través de un acuerdo colaborativo interempresarial que tiene como objetivo la correcta gestión de los equipos al final de su ciclo de vida.

Alcance: A 2030, 100% de los clientes estratégicos dentro de esta iniciativa.

El mecanismo de revisión que aplicamos es a través de nuestro aliado estratégico de disposición final, el cual es auditado de forma externa por las entidades de gobierno locales y estatales.

Metas:

- Al 2030 tener un equipo 100% con recuperable y/o reciclable.
- A partir del 2019, evitar que el 98% de los componentes y materiales procesados a través de nuestra alianza de disposición final, terminen en los rellenos sanitarios, a través de procesos de valorización.
- Incrementar en un 10% el número de equipos enviados a disposición final estratégica, cada año, a 2025.

Acciones:

- Desde 2019, implementamos un sistema de disposición final especializado para enfriadores, a través del cual es viable la recuperación, el reúso, el reciclaje y la eliminación adecuada de residuos peligrosos de los enfriadores que han terminado su vida útil.
- Diseñamos e implementamos alianzas estratégicas que permiten evitar que entre el 96% y el 98% de los componentes y materiales de los equipos terminen en los rellenos sanitarios, aplicando el proceso de máxima valorización posible.
- Implementamos procesos que permiten la reducción o eliminación de los residuos peligrosos del enfriador al final de su vida útil. Por ejemplo, el aceite usado de los compresores, se recicla, para convertirse en combustible para barcos y/o aviones.
- Evitamos las emisiones directas de gases de efecto invernadero que pueden ser generadas por fuga o liberación de refrigerante. Implementado procesos de reciclaje o destrucción de refrigerantes en el proceso de disposición final.
- A través de nuestra alianza estratégica: recuperamos, reacondicionamos y reutilizamos componentes de los enfriadores al final de su vida útil, para incorporarlos en mantenimiento y/o equipos nuevos. En 2023, se incorporaron 104,859 piezas reusadas en la fabricación de 21, 277 equipos nuevos.
- Contribuimos con el cumplimiento del Protocolo de Montreal y la enmienda de Kigali, a través de un proyecto con UNIDO, para la eliminación de Hidrofluorocarbonados HFCs [Projects in Mexico 170260 \(unido.org\)](https://www.unido.org/projects-in-mexico-170260)



| Meta | | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|--------|--------|--------|
| Incrementar en un 10% el número de equipos enviados a disposición final estratégica, cada año, al año 2025. | Numero de equipos procesados en la alianza estratégica de disposición final | 28,872 | 28,368 | 32,637 |
| | Porcentaje de incremento anual de equipos enviados a disposición final | 23% | 4% | 17% |
| | Total de equipos procesados en EOS como parte de nuestro modelo de circularidad para la disposición final (Marca Imbera) | 20,820 | 21,646 | 25,538 |
| A partir del 2019, evitar que el 98% de los componentes y materiales procesados a través de nuestra alianza de disposición final, terminen en los rellenos sanitarios, a través de procesos de valorización. | Toneladas de residuos evitadas por ser sometidas a procesos de valorización | 3,073 | 2,338 | 3,340 |
| | Toneladas de material reciclado generadas | 2,327 | 2,010 | 3,079 |



8.- Indicador no disponible (se trabajó la iniciativa, pero no se midió)

2.2.4. Seguridad y salud del consumidor

(GRI 416-1, 416-2, 417-1, 417-2)

En Imbera aseguramos la salud y seguridad de nuestros clientes garantizando que nuestros productos cumplen las normas nacionales e internacionales.

Mecanismo de revisión: Para garantizar el cumplimiento nuestro laboratorio tiene certificado un sistema de calidad acorde a la ISO-IEC 17025, que es un estándar especial aplicado a las pruebas de laboratorio; que se verifica por la Entidad Mexicana de Acreditación, a través de auditorías de tercera parte de forma presencial.

Contamos con tres ingenieros signatarios por las agencias especializadas antes mencionadas para realizar estos análisis.

El laboratorio tiene **alcance** en los siguientes estándares de seguridad: NOM 022 a nivel nacional, el estándar internacional IEC 60355, el estándar de seguridad UL47, NAMA y NFS ANSI 7. Con ello, para el 100% de los equipos liberados existe una evaluación de componentes eléctricos y electrónicos, uso de seguro de refrigerantes flamables y plásticos acorde al estándar UL94.

La certificación de Underwriters Laboratories (UL) es garantía de que el producto cumple con estándares de seguridad y calidad de los productos en Estados Unidos y de Canadá. Siendo así altamente competitivo para su libre circulación en los mercados internacionales. La certificación UL es voluntaria y supone que el laboratorio realiza de forma periódica y continua auditorías a los fabricantes y ensayos sobre muestras representativas sacadas del mercado de estos productos, verificando que cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en las normas vigentes.

Meta:

Mantener vigente la certificación internacional ISO 17025, con la que garantiza el laboratorio de pruebas, la eficiencia del producto y seguridad al usuario final, a través de la aplicación de diferentes métodos acreditados, vigente al año 2025.

Ningún caso de incumplimiento relativo a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

| Meta | | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|--------|--------|--------|
| Mantener vigente la certificación internacional ISO 17025, con la que garantiza el laboratorio de pruebas, la eficiencia del producto y seguridad al usuario final, a través de la aplicación de diferentes métodos acreditados, vigente al año 2025. | Vigencia de certificación ISO17025 | Cumple | Cumple | Cumple |
| Ningún caso de incumplimiento relativo a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | Casos de incumplimiento relativo a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de los productos y servicios | 0 | 0 | 0 |



2.2.5. Servicios ambientales

En cumplimiento con nuestros principios y metas del rubro “producción sostenible” promovemos el consumo sostenible en nuestra base de clientes.

| Meta | | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|-----------|------|------|
| En 2023, fomentar el consumo sostenible con el 100% de nuestros clientes estratégicos, a través de comunicación. | Porcentaje de cumplimiento con meta | 100% | 100% | 100% |
| | Porcentaje de clientes totales con quienes se realizaron comunicaciones para fomentar innovaciones que reducen el impacto medioambiental del producto | No medido | 52% | 59% |
| | Porcentaje de emisiones alcance 3, de los clientes con quienes se realizaron comunicaciones para fomentar innovaciones de sostenibilidad. | No medido | 76% | 86% |

2. Prácticas laborales y Derechos humanos

3. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

3.1. Recursos Humanos

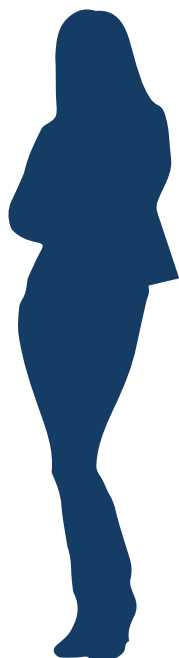
(GRI 2-7, 2-8, 401-1)

Nuestro equipo está conformado por 1,770 colaboradores del total de colaboradores, el 99% de los colaboradores con contrato permanente al cierre del 2023.

Mujeres

575

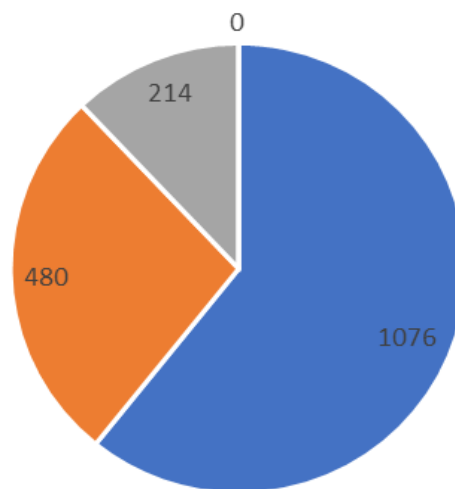
31%



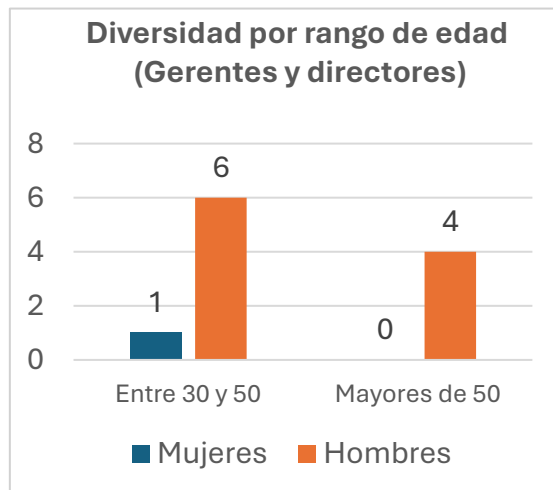
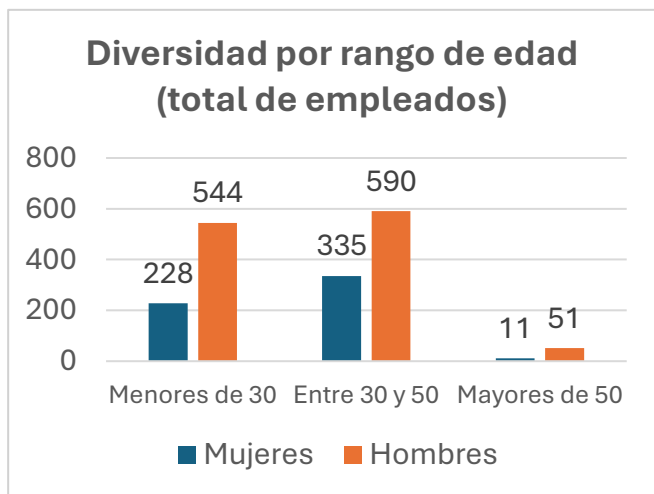
Hombres

1195

69%



■ 18-34 años ■ 35 - 44 años ■ 45-49 años ■ 60 años y más



En Imbera México estamos convencidos de que todas las personas tienen derecho a desempeñar un trabajo sin coacción, a recibir una remuneración justa y mantener su dignidad humana con la protección social.

Imbera México, con base en nuestros valores e identidad, promovemos condiciones de trabajo y compensación adecuadas para nuestros colaboradores, y nos aseguramos de ofrecerles las instalaciones e infraestructura necesarias para que todo nuestro equipo trabaje en condiciones óptimas y seguras.

Reconocemos que los derechos humanos y laborales son prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo integral de la persona. La Política de Derechos Humanos y Laborales de IMBERA, subraya las expectativas para nuestros colaboradores, proveedores y otros grupos de interés

Nuestro compromiso social y medioambiental nos posiciona como una Empresa Socialmente Responsable. Este nombramiento ha sido reconocido por el Centro Mexicano de Filantropía y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE).

| Meta | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Meta: A 2025, mantener el cumplimiento de los requerimientos para la obtención del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 100% de la operación de México. | 100% | 100% | 100% |

Consulte la nota en:

https://rotativo.com.mx/locales/san-juan-del-rio/imbera-ptm-empresas-socialmente-responsables-en-san-juan-rio_1511401_102.html



3.1.1. Seguridad y salud

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8 y 403-9)

La seguridad y bienestar de nuestros colaboradores es un valor primordial. **Nuestra política** antepone la integridad, seguridad física y mental sobre cualquier consideración económica y operativa; para llevar a cabo nuestras actividades de manera segura y eficiente.

Nuestra prioridad es que **todo el que entra en contacto con nuestras operaciones regrese seguro a su hogar**. Por ello contamos con un Sistema de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (SASSO) que se encuentra regulado por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por Normas Oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos (para mayor detalle consulte la sección 6.2).

Objetivo: Proteger de los riesgos a la salud presentes en el ambiente laboral y establecer las condiciones para que todo aquel que interactúa con nuestras operaciones pueda ejercer su trabajo de manera segura y saludable.

El sistema tiene un **100% de cobertura en la operación** y un **alcance a clientes, colaboradores, personal, contratistas, y otras personas que pudieran interactuar con nosotros a raíz de nuestras actividades, en todas las etapas de la operación**, buscando garantizar la integridad física y mejorar la productividad, promoviendo la cultura de autocuidado y visualizando la salud como prioridad.

Nos apegamos a la declaración de las Naciones Unidas para la NO discriminación en los servicios de salud y al nuestro marco del código de ética, otorgando atención médica a todas las personas que se encuentren en contacto con nuestros procesos sin distinción alguna por condición, discapacidad, raza, preferencias, religión o cultura.

Disponemos de un Servicio Médico el cual brinda servicio las 24 horas del día los 7 días de la semana, cuya función es la prevención de enfermedades que afectan la salud general, identificar las condiciones de trabajo que puedan afectar la salud, proponer las medidas correctivas que correspondan, así como promover el bienestar integral de los empleados. Esta función se desarrolla a través de la gestión de exámenes médicos de ingreso, exámenes médicos periódicos, atención de respuesta médica de emergencia y padecimientos de enfermedad general, campañas de salud internas y externas por medios físicos y electrónicos (correo, redes sociales, WhatsApp), vinculadas a dependencias gubernamentales y no gubernamentales. Además, impulsamos una colaboración estrecha con una amplia red de médicos especialistas y hospitales, los cuales dan atención médica prioritaria a nuestros empleados si así se requiere.

Con relación a las Instituciones gubernamentales, trabajamos activamente para fortalecer nuestra relación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Secretaría del Bienestar y la Secretaría de Salud del Estado de Querétaro (SESEQ), integrando esfuerzos para impulsar el Bienestar en nuestros colaboradores y sus familias.





Dicho programa comprende y establece los lineamientos mediante 14 procedimientos estandarizados:

1. Evaluación médica a candidatos.
2. Evaluación médica periódica.
3. Medicina preventiva y estilos de vida.
4. Prevención y control de adicciones.
5. Saneamiento básico industrial.
6. Respuesta a emergencias médicas.
7. Atención medica primaria y control de ausentismo.
8. Riesgos ergonómicos.
9. Conservación de la audición.
10. Prevención de riesgos químicos y protección respiratoria.
11. Conservación de la visión.
12. Temperaturas extremas elevadas y abatidas.
13. Prevención de riesgos por radiaciones.
14. Factores de riesgo psicosociales.

Todos nuestros procesos y sistemas de gestión de salud son auditables, contamos con un programa de evaluación anual corporativa, buscando la mejora continua de los servicios de Seguridad y Salud Ocupacional.

| Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Eficacia del sistema de gestión de la seguridad del trabajo | - | 92% | 88% |
| Eficacia del sistema de gestión de la salud en el trabajo | 75% | 88% | 91% |

*Afectado por índice de ausentismo y mortalidad general derivado de la COVID-19

Los servicios médicos están a disposición de los empleados para la comunicación y dudas en temas de salud. Los trabajadores reciben información de las evaluaciones de riesgos de sus puestos de trabajo y los resultados de sus evaluaciones médicas realizadas. Así mismo, contamos con un comité de comisiones mixtas representado por empleados, servicio médico y sindicato en donde se abordan las inquietudes, objetivos y logros sobre las condiciones de Salud de la empresa y se hace extensiva dicha información a los empleados en general.

Abordando todas las líneas de actividad del marco estratégico de Salud y Bienestar, Imbera cuenta con un **Programa de Apoyo Integral (PAI)**, en el cual todos nuestros colaboradores y sus familiares, vía telefónica y de forma gratuita, reciben atención en diversos temas como ayuda emocional, asesoría legal, finanzas sanas, alimentación saludable, entre otros. Este programa también apoya nuestro SASSO “Prevención de adicciones” con el que realizamos acciones de sensibilización y prevención de consumo de drogas y alcohol y los accidentes derivados de ellos.

El personal a cargo de los programas de Salud y Seguridad en el trabajo está entrenado como profesionales en Salud Ocupacional. Nuestro personal está acreditado *ante Council for Accreditation in Occupational Hearing Conservation* (CAOHC) como “Conservacionista Auditivo” y “Prehospital Trauma Life Support” PHTLS por la American College of Surgeons (ACS); “Advanced Cardiac Life Support” (ACLS) por la American Heart Association. Además, están capacitados en la Gestión de Riesgos en Salud y Seguridad en el trabajo por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Gestionamos la información médica de acuerdo a la normatividad correspondiente (consulte sección 4.3)

Además, nuestro sistema de salud y seguridad SASSO. Se rige con apego a la ley de protección de los datos personales por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Datos Personales (INAI). Además de que en cada acto médico se respeta la confidencialidad de la información médica, de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012, Del Expediente clínico, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, la ley ARCO (derechos al Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) y a los estándares internos Corporativos.

3.1.1.1 Dolencias y enfermedades laborales

(GRI 403-10) (GRI 403-7)

Apegados al programa “Seguridad + Salud para todos” de la OIT, la normatividad mexicana y nuestro Sistema de Gestión en salud SASSO, buscamos promover un entorno laboral seguro y saludable para todos nuestros colaboradores, contratistas y personas que interactúan con nosotros. Nos esforzamos continuamente por desarrollar enfoques innovadores en materia de Salud en el trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

Nuestras principales dolencias en el 2023 fueron: riesgos biológicos por enfermedades respiratorias, enfermedades gastro intestinales y riesgos musculo esqueléticos. Estos fueron determinados en base a la estadística obtenida por medio de la consulta diaria registrada en nuestro sistema médico de administración (SISSEI).

Seguimos trabajando arduamente para mejorar las condiciones ergonómicas de las actividades laborales de cada puesto de trabajo, implementando capacitación continua en el manejo de cargas, cuidados de la espalda, pausas continuas, evaluaciones ergonómicas de puestos de trabajo que nos permitan implementar mejoras ágiles con el fin de reducir estos riesgos.



En Imbera se implementan medidas para eliminar y/o minimizar los peligros laborales y por ende las dolencias y enfermedades laborales, tales como:

- Diagnóstico: detectar condiciones y actos inseguros de manera temprana mediante la evaluación de las áreas y perfil de actividades, generando la reubicación del puesto de trabajo de ser necesario.
- Control administrativo: señalamientos y capacitación para los empleados.
- Valoración por especialistas: En colaboración con una red de médicos y hospitales certificados para la atención de las dolencias del trabajo y su canalización a estos en caso de que sea necesario.
- Certificaciones: El personal de salud ocupacional este certificado en las atenciones integrales para la promoción, prevención y atención de dolencias en el trabajo.
- Colaboración: Trabajamos en conjunto con el área Técnica de Medicina del trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, para adoptar sus recomendaciones y mejores prácticas en pro de la salud de nuestros colaboradores.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|---------|--------|-------|
| Reducir en un 10% el riesgo cardiovascular del total de colaboradores de la compañía de forma continua al año 2025, conforme al año base 2021 . | Porcentaje de reducción de riesgo cardiovascular | 10.56 % | 13.86% | 9.37% |
| 100% de contratistas y subcontratistas capacitados, evaluados y auditados en las directrices internas y legales aplicable para seguridad, al año 2025. | Porcentaje de cobertura de contratistas y subcontratistas | 100% | 100% | 100% |
| Al año 2025, el 100% de las instalaciones operativas evaluadas sobre riesgos de salud y seguridad, | Porcentaje de las instalaciones operativas evaluadas sobre riesgos de salud y seguridad | 96% | 98% | 97% |

Acciones

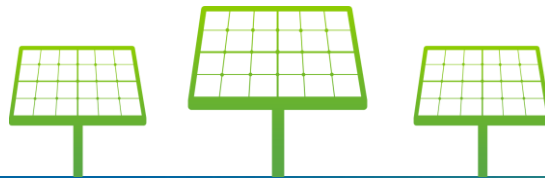
Fomento a la salud

En cada inicio de año, el personal de Salud Ocupacional de Imbera, realiza un plan de acción en el cual se establecen actividades de prevención y promoción de la salud para toda la Compañía, tomando como referencia el Sistema de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (SASSO).

Desde el Área de Salud Ocupacional, y para todos los empleados, se han llevado a cabo distintas iniciativas y campañas, en donde se realiza un check up integral a todos nuestros colaboradores, con ello, evaluamos el grado de salud como organización, realizando un seguimiento a los resultados alterados con el objetivo de mejorar su salud. Con acciones como estas, en el 2023 **mantuvimos una tasa de riesgo cardiovascular baja** comparado con el año anterior (escala basada en las recomendaciones de la *American Heart Association* y *Framingham risk score*).



- Desarrollamos una campaña de prevención y detección temprana del VIH con alcance de 205 pruebas voluntarias bajo consentimiento informado realizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Campaña de vacunación vs Tétanos aplicando 504 dosis a nuestra operación de alto riesgo de cortaduras.
- Desarrollamos la campaña de salud bucal donde se difunde como mantener una buena higiene bucal, el cepillado correcto de los dientes y el uso de placa reveladora para corregir defectos de cepillado. Se entregan 600 cepillos y placas reveladoras.
- Se difunde el taller de cuidado de los ojos y audición impactando a 1354 colaboradores.-
- Nuestra iniciativa "día por tu salud" es el evento anual donde nuestros colaboradores se realizan Estudios a la salud general y este año se capacitó en primeros auxilios, rally de seguridad vial, pausas activas, difusión prevención de adicciones, alto a la violencia intrafamiliar, control de emociones, este evento tuvo un alcance de 1343 personas.
- Por medio de nuestra campaña de lactancia materna, se realiza la remodelación de nuestro lactario, beneficiando anualmente a 45 mujeres que pueden contar con un espacio digno para la extracción de la leche materna, así también se difundió un taller sobre la lactancia materna segura.
- En nuestra iniciativa de salud de la mujer, desarrollamos la difusión y prevención de las enfermedades de la mujer, derivado de esto realizamos 239 ultrasonidos mamarios y 96 citologías cervical sin costo para nuestras colaboradoras.
- También, desarrollamos nuestra iniciativa de salud del hombre donde realizamos la Difusión y acción en la prevención y detección temprana de enfermedades en el hombre: cáncer de Próstata. Ejecutando 65 estudios de antígeno prostático.
- Por medio de nuestra campaña de prevención de la influenza, aplicamos un total de 440 dosis de vacuna trivalente con enfoque a personal de mayor riesgo de exposición.
- Por medio del programa de sostenibilidad con proveedores, se realizaron las capacitaciones de buenas prácticas en: cuidado de los ojos y audición, cuidados de la espalda, prevención del VIH, iniciativa día por tu salud para proveedores, detección temprana del cáncer de mama y programa de prevención del cáncer de próstata. Estos programas hacia la proveeduría tuvieron un impacto de 20 proveedores que fueron representados por 60 personas, compartiendo las mejores prácticas de nuestra organización, para el bienestar de todas las personas que tienen contacto con nuestras operaciones.



Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Al año 2030 cumplir al menos el 90% la cobertura de capacitación anual (DNC) en materia de seguridad y salud ocupacional al año. | Horas de capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo | 4532 | 6935 | 5428 |
| | % de cobertura de capacitación en temas de seguridad | 100% | 89% | 73% |

En 2023, se impartieron los siguientes talleres:

- 5's
- Bloqueo y candado LOTO
- Brigada Búsqueda y Rescate
- Brigada Combate contra incendios
- Brigada de Emergencia Simulacro
- Brigada espacios confinados
- Brigada Evacuación
- Brigada Manejo de materiales peligrosos
- Brigada Primeros Auxilios
- Brigada Rescate en Maquinaria
- Brigada Rescate en alturas
- Brigada soporte de vida
- Clasificación de sustancias y residuos peligrosos
- Cuidado auditivo y visual
- Cuidado de las manos
- Curso corte y soldadura NOM 027

3.1.2. Condiciones laborales

(GRI 201-3, 202-1, 202-2, 401-2, 402-1)

De acuerdo con nuestra política, reconocemos que los derechos humanos y laborales son prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo integral de la persona.

Con base en nuestros valores e identidad, promovemos condiciones de trabajo y compensación adecuadas para nuestros colaboradores, y nos aseguramos de ofrecerles las instalaciones e infraestructura necesarias para que todo nuestro equipo trabaje en condiciones óptimas y seguras.

Alcance: 100% de los colaboradores de Imbera son cubiertos por estas condiciones laborales

Mecanismo de revisión: Las condiciones laborales de Imbera se estipulan en los contratos individuales y colectivos, los cuales son revisados y aprobados por los representantes de Imbera y en dado caso negociados a través del Dialogo Social Estructurado.

El mecanismo de revisión al que nos sometemos es de forma externa a través del área de Auditoría Interna del Grupo FEMSA (corporativo), adicionalmente de forma interna el área de compensaciones verifica que el 100% de los colaboradores cuente con su contrato individual, debidamente firmado.

Compensaciones y Beneficios

Además de ofrecer sueldos justos y competitivos a nuestros colaboradores enfocamos nuestros esfuerzos para que cada uno de ellos se sientan valorado y reconocido.

Tenemos un esquema de Compensaciones que establece la retribución y beneficios acorde al puesto y desempeño individual de cada colaborador, de manera justa y sin distinciones de género o cualquier otra condición de diversidad.

De forma anual se realiza una revisión de los incrementos de sueldos, y cada dos años se realiza una revisión de los cambios en los beneficios, así como detalles específicos individuales de los programas de compensación.

Prestaciones

- Fondo de Ahorro
- Vales de Despensa
- Reparto de Utilidades
- Vacaciones de ley
- Prima Vacacional por arriba de la ley
- Días adicionales de aguinaldo a los establecidos por ley
- Subsidio por incapacidad del IMSS



Beneficios adicionales

- Caja de Ahorro
- Préstamos con interés preferencial para colaboradores
- Seguro de Vida
- Ayuda de Educación
- Seguro de Gastos Médicos Mayores*
- Bono de Compensación Variable
- Premio de Puntualidad y Asistencia
- Permiso con Goce de Sueldo (Paternidad, Maternidad, Defunción y Matrimonio)
- Becas para hijos de los trabajadores
- Ayuda por defunción
- Sala de Lactancia
- Plan para la jubilación (Plan Cultivemos)
- Esquemas Flexibles
- Seguros a precios preferenciales (Auto, Vida, Accidentes, Cáncer, Protección de Hogar, Seguro de - - Gastos Médicos Menores)

Garantizar Compensaciones Adecuadas

Además de ofrecer sueldos justos y competitivos a nuestros colaboradores, buscamos apoyarlos con diversos beneficios que atiendan sus necesidades. Algunos ejemplos de ello:

- **Plan Cultivemos:** Imbera ofrece un plan de ahorros para cuando termine la vida laboral de nuestros colaboradores. La inscripción al plan es voluntaria y el trabajador define el porcentaje de su sueldo base a ahorrar en el plan (de 1% a 5%). La empresa aporta un monto equivalente sobre el cual se van adquiriendo derechos. Durante 2023, contamos con un 22% participación empleados inscritos en plan cultivemos.

| Aportación Trabajador | Aportación Empresa | Aportación Adicional (ley del 97) |
|---|--|-----------------------------------|
| Tendrá derecho al 100% de las aportaciones efectuadas por el colaborador e intereses. | Tendrá derecho al porcentaje correspondiente acorde a la antigüedad empresa: - 0 a 4.99 años: 0% - 5 a 9.99 años: 50% - 10 a 14.99 años: 75% - 15 años en adelante: 100% | Tendrá derecho a la aportación |

- **Convenios Institucionales:** se ofrecen descuentos preferenciales con proveedores de distintos servicios.
- **Becas Educativas:** se otorgan al colaborador y/o sus hijos para mejorar su nivel educativo, considerando una serie de requisitos conforme al reglamento de becas.
- **Cajas de Ahorros y Seguros SCYF:** con lo cual buscamos mejorar la economía y cultura de administración financiera de nuestros colaboradores.
- **Fondo de Ayuda Mutua:** se ofrece el reembolso de gastos funerarios para el colaborador, padres de colaboradores solteros, así como el cónyuge e hijos menores de 25 años del colaborador.
- **Seguros a precios preferenciales:** Incluyendo seguros de vida, accidentes, casa, automóvil, diagnóstico de cáncer, gastos médicos mayores y gastos médicos menores.

Proporcionar condiciones laborales decentes, óptimas y seguras

Nada es más importante que la seguridad de nuestra gente. Contamos con las instalaciones y la infraestructura necesarias para que nuestro equipo trabaje de manera óptima y segura.

En nuestras instalaciones contamos con espacios abiertos (gimnasio, áreas verdes, canchas de fútbol y básquetbol) en donde llevamos a cabo actividades de recreación con el objetivo de reducir el estrés de todos nuestros empleados y el fomento de estilos de vida saludables. En apego al Sistema de Gestión SASSO y a nuestra política de calidad de vida, desarrollamos el bienestar integral de cada uno de nuestros colaboradores.

También ponemos en práctica los protocolos, procesos y capacitación adecuados para prevenir riesgos de accidentes ocupacionales en el trabajo.

Asimismo, llevamos a cabo evaluaciones de riesgo laboral que consideran los puntos de vista de nuestros colaboradores y equipos de liderazgo, e incluyen temas relacionados con los derechos humanos.

En 2023 se realizó la remodelación de dos salas de juntas para personal y de una de las secciones de sanitarios con una inversión de \$2,461,140.00



3.1.3. Dialogo social

(GRI 2-30, *203-1, *203-2, 409-1, 413-1, 413-2, y 2-29)

Bienestar Integral

Buscamos promover e impulsar la calidad de vida y bienestar de los colaboradores y sus familias mediante una cultura de participación y corresponsabilidad.

Buscamos crear entornos laborales de respeto y colaboración para fomentar el compromiso y la motivación de nuestros colaboradores, por lo que siempre mantenemos canales de comunicación abierta.

Contamos con herramientas que nos permiten conocer la percepción que tienen los colaboradores con respecto a los impactos en los derechos humanos, sistemas de gestión, liderazgo y procesos.

Durante el **2023** en Imbera realizamos sesiones de comunicación periódicas, con la finalidad de escuchar las inquietudes, proporcionar información relevante sobre las condiciones laborales, procesos y procedimientos de derechos humanos, resultados del negocio con una participación del **100%** de los colaboradores y un total de 4,828 horas de formación.

Meta:

Realizar la evaluación de clima organizacional cada dos años.

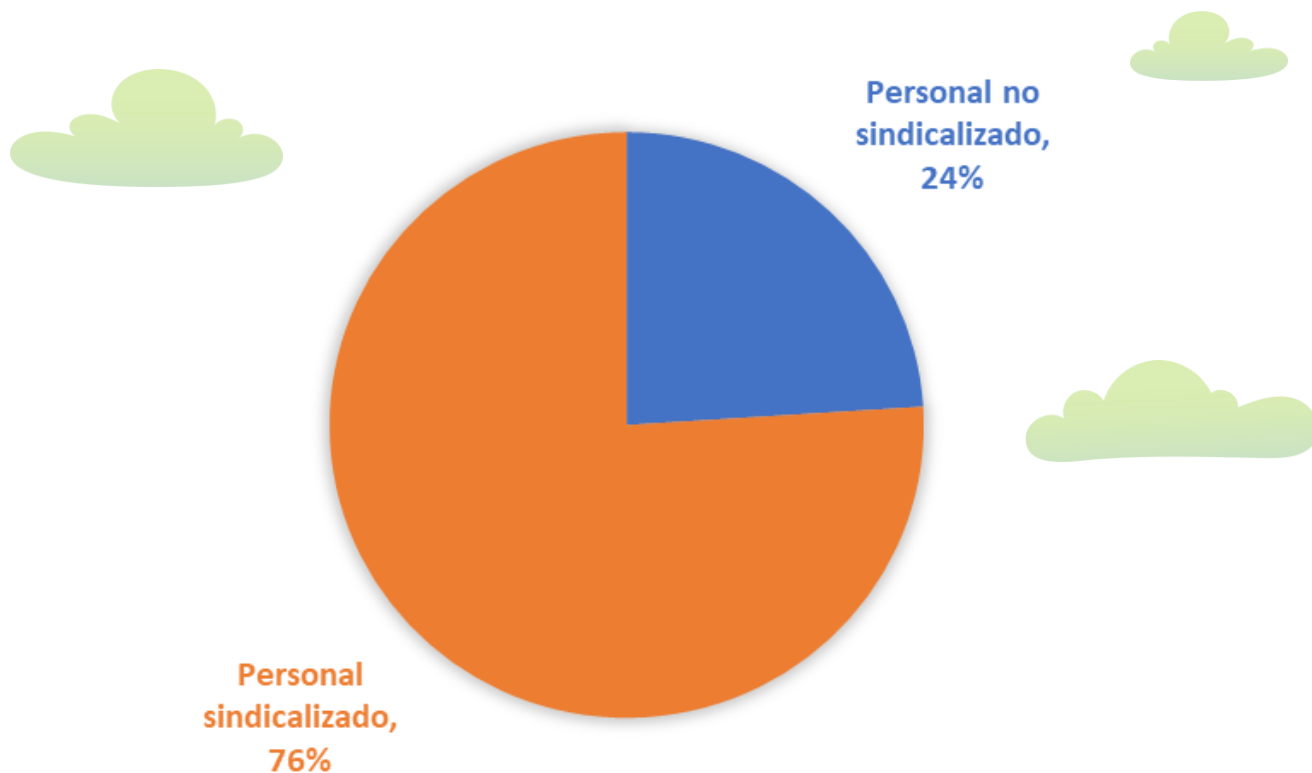
En 2023 el 93% de los colaboradores contestaron la evaluación, y se obtuvo un resultado del 81%.

| Meta | Indicador | 2019-2020 | 2021-2022 | 2023-2024 |
|--|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Realizar la evaluación de clima organizacional cada dos años. Buscando mantener un resultado mayor al 75%. | Cumplimiento de meta | Cumple | Cumple | Cumple |
| | Resultado de la encuesta | 86% | 89% | 81% |

En adición a ello, mantenemos vigentes nuestros procesos de asociación sindical a través de los diversos procesos internos, para llevar a cabo la integración de los comités sindicales representantes de los colaboradores de forma anual.

100%

- Con libertad de asociación
- De colaboradores sindicalizados cubiertos por acuerdos de colaboración colectiva



Eventos de fomento al Desarrollo Social

Eventos de integración: Día de la familia, Día de Muertos, Día de Reyes, Viernes Sociales, y día de la Amistad.

Eventos de fomento al Desarrollo Integral: Torneo de Volleybol, torneo de futbol, Carrera internacional Alpunto, torneo de billar, y Carrera presencial Imbera.





Relacionamiento Comunitario Local

Uno de los puntos fundamentales para el desarrollo de las iniciativas de Comunidad ha sido entender a fondo cómo los centros de trabajo donde se opera impactan a la comunidad inmediata, y cómo la comunidad inmediata impacta al centro de trabajo.

Para ello, creamos la metodología de MARRCO: Modelo de Atención de Riesgos y Relacionamiento Comunitario que consiste en:

Este modelo comprende cinco pasos para gestionar riesgos y el relacionamiento con la comunidad, lo que ayuda a guiar e informar nuestras actividades y programas de participación que generan valor, incluyendo voluntariado o la donación de medicinas, alimentos, combustible y suministros. La metodología busca construir y mantener relaciones positivas con las comunidades locales, promoviendo un diálogo y oportunidades de colaboración mutuamente beneficiosos.



Además de servir a nuestras comunidades con el portafolio de productos y servicios que ofrecemos, una parte importante de nuestra licencia para operar se sustenta en la relación que construimos con nuestros vecinos.

- Asociación Banco de Tapitas A.C.
- Secretaría de Bienestar
- Casa AME – Asociación AMEALCO
- Asilo Casita de San José
- Casa Otomí Querétaro
- ANSPAC
- Programa de Apoyo Integral (PAI)
- Secretaría de Salud de Querétaro
- Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA)
- Presidencia Municipal San Juan del Río

Fomentar la inclusión económica y laboral

En Imbera México buscamos el desarrollo de nuestras comunidades ofreciendo empleos dignos por lo que en **2023** incrementamos nuestra plantilla en un 5% en comparación al 2022 y beneficiamos a más de mil familias ofreciendo un trabajo estable.

3.1.4. Formación y desarrollo profesional

(GRI 404-1, 404-2, 404-3)

Contamos con oportunidades de crecimiento de manera interna, todas aquellas posiciones que representan un crecimiento dentro de la organización buscamos que sean cubiertas de manera interna por lo que nuestro histórico de resultados al cierre 2023 son:

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| A 2025, asegurar que la cobertura de al menos un 50% de posiciones que representan crecimiento dentro de la organización. | Horas de capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo | 72% | 42% | 58% |



En Imbera estamos comprometidos con el reconocimiento a nuestros colaboradores, sabemos la importancia que tiene para ellos, Contamos con un programa de reconocimiento a la trayectoria de todos nuestros colaboradores. En 2023 participaron 186 personas.



| Antigüedad | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|
| Galardonado | 57 | 59 | 47 | 8 | 9 | 2 | 4 |

Modelo de desarrollo integral

En Imbera buscamos impulsar el desarrollo integral y la calidad de vida de nuestros colaboradores para impactar positivamente en el entorno y en la productividad del negocio. A través de nuestra estrategia se desarrolla un entorno de trabajo que promueve una cultura de bienestar para todos los empleados promoviendo su salud física y mental. El modelo de desarrollo integral se compone de 5 dimensiones: Cuerpo sano, Vida laboral, Bienestar financiero, Conexiones sociales y Bienestar psicológico.

Promovemos un ambiente flexible y ágil, adaptado a las necesidades de nuestro entorno, por lo que contamos con esquemas flexibles para nuestros colaboradores de acuerdo a su función y la necesidad del colaborador.

Capacitación y desarrollo

En Imbera creemos firmemente que el desempeño de nuestros colaboradores está estrechamente ligado a su crecimiento personal y profesional.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|------|
| Capacitar al año 2025 al 95% de nuestros colaboradores en temas de habilidades especializadas. | % de trabajadores capacitados en temas de Habilidades especializadas | 100% | 100% | 100% |

Acciones:

El programa de Facilitadores del Aprendizaje nos ayuda a lograr que las capacitaciones generen un mayor impacto en nuestros colaboradores y en la organización, a través de la transmisión de conocimientos, generando instructores internos cada año de diferentes áreas con el objetivo de compartir los conocimientos, actitudes y habilidades en los eventos de capacitación y de forma cotidiana.

Diseñamos e implementamos programas para garantizar que contamos con el talento correcto para el puesto correcto utilizando su potencial al máximo y brindando nuevas capacidades nuestros colaboradores cuentan con la plataforma LinkedIn Learning Content, que proporciona más de 16,000 bloques de contenido educativo, desarrollado por expertos en la industria, lo que les permite elegir qué quieren aprender y cuándo, dependiendo de sus necesidades personales y profesionales, y de acuerdo con sus metas de desarrollo.

Meta:

A 2025, lograr 25 horas promedio de formación al año por empleado



| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|---------|--------|--------|
| Al año 2025, lograr 25 horas promedio de formación al año por empleado | Promedio de horas de formación al año por empleado | 19.8 | 27 | 26.7 |
| | Promedio de horas de formación por mujer | 20.6 | 27 | 26 |
| | Promedio de horas de formación por hombre | 20.2 | 27 | 27 |
| | Promedio de horas de formación por categoría laboral (Empleado) | 66.6 | 50 | 53.50 |
| | % de cobertura de capacitación en temas de seguridad | 86% | 89% | 81% |
| | Horas de capacitación presencial | 22, 323 | 38,467 | 32,309 |
| | Horas de capacitación virtual | 12, 565 | 13,208 | 13,945 |

Evaluaciones de desempeño

Todos los años nuestros colaboradores tienen un proceso de evaluación de desempeño con sus jefes directos.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Evaluar el desempeño del 100% de nuestros colaboradores anualmente | % de trabajadores de todas las ubicaciones que han recibido evaluaciones de desempeño periódicas y revisión de desarrollo | 100% | 100% | 100% |
| | Personal empleado con evaluaciones de desempeño | 283 | 331 | 389 |
| | Personal sindicalizado con evaluaciones de desempeño | 1421 | 1598 | 1318 |

3.2. Derechos humanos

(GRI 410-1, 408-1 y 411-1)

Reconocemos que los derechos humanos y laborales son prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo integral de la persona. La Política de Derechos Humanos y Laborales de IMBERA subraya las expectativas para nuestros colaboradores, proveedores y otros grupos de interés.

Meta: Al 2025, capacitar al 95% de nuestros colaboradores en temas de derechos humanos

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|------|
| Capacitar al año 2025 el 95% de nuestros colaboradores | Porcentaje de trabajadores capacitados en temas de derechos humanos | 100% | 84% | 85% |
| Al año 2025 al menos el 95% de personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | % personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | 100% | 100% | 85% |
| Ningún caso de violación de derechos de los pueblos indígenas | Casos de violación de derechos de los pueblos indígenas | 0 | 0 | 0 |

3.2.1. Prohibición de trabajo infantil, trabajo forzoso, y tráfico de personas

(GRI 408-1)

Imbera cuenta con Políticas de Derechos Humanos y Laborales, en la que establecen la no contratación de trabajo infantil en cualquiera de sus operaciones, además de lo señalado en nuestro Código de Ética.

Para asegurarnos de que se respete este precepto, durante el proceso de reclutamiento se solicita la documentación oficial para acreditar la mayoría de edad de los candidatos.

Para tener una doble verificación en el proceso de contratación el área de normatividad realiza la revisión de la documentación y nos extiende un dictamen de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Meta:

Operaciones con 0 riesgo significativo de trabajo infantil de forma permanente

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Operaciones con 0 riesgo significativo de trabajo infantil de forma permanente | Operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (GRI 408-1) | 0 | 0 | 0 |



Prohibir el trabajo forzado y tráfico de personas

(GRI 409-1)

IMBERA manifiesta de manera expresa que rechazamos categóricamente cualquier clase de trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier acto de discriminación, hostigamiento e intimidación contra cualquier persona por su edad, raza, discapacidad, nacionalidad, religión, género, orientación sexual o afectiva, identidad de género, apariencia, afiliación política y/o estado civil.

Prohibimos cualquier relación laboral que no sea voluntariamente acordada y rechazamos cualquier forma de trabajo no remunerado, servidumbre, esclavitud o retención obligatoria de documentos como condición para el empleo.

Con el fin de evitar el trabajo forzoso se realiza un acuerdo contractual a nuestros colaboradores de forma individual en el cuál firma de mutuo acuerdo.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Operaciones con 0 riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio de forma permanente. | Operaciones con riesgo significativo de caso de trabajo forzoso u obligatorio (GRI 409-1) | 0 | 0 | 0 |



3.2.2. Diversidad, equidad e Inclusión

(GRI 401-3, 405-1, 405-2, 406-1, y 411-1)

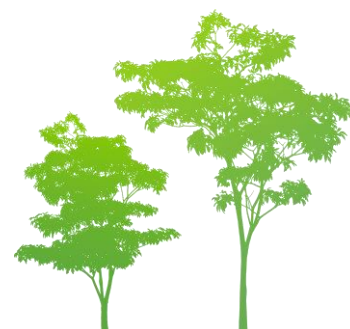
En Imbera reconocemos y celebramos la individualidad de cada persona al margen de género, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición física o edad. Nuestro enfoque en la diversidad, la equidad y la inclusión es una característica de la organización, lo que crea valor exponencial para nuestra compañía y nuestras comunidades. Esto incluye la no discriminación en nuestro proceso de contratación de colaboradores, al ofrecer igualdad de oportunidades en nuestra trayectoria de desarrollo profesional, y promueve el multiculturalismo en nuestros equipos.

Buscamos ofrecer entornos laborales inclusivos en los que todas las personas tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y un espacio para contribuir valor, a partir de sus características y antecedentes individuales.

Promovemos y reflejamos al interior las diversidades que sabemos existen afuera. Para ello contamos con una estructura que nos permite valorar y maximizar las singularidades de nuestra gente para que a partir de ellas logren aportar valor exponencial a la empresa y comunidades.

Mantenemos ambientes de trabajo libres de discriminación, no haciendo alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por cualquier motivo, incluyendo origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| En el año 2025, buscamos mantener un resultado dentro del rango de satisfacción mayor a 75% en la dimensión de diversidad, en nuestro estudio de clima organizacional | Resultado de la dimensión de diversidad en el estudio de clima organizacional | 81% | 81% | 81% |
| Al año 2025, sensibilizar al 100% de nuestros colaboradores para promover la inclusión, fomentar la diversidad y evitar la discriminación o acoso. | % del total de la plantilla en todas las ubicaciones que ha recibido formación sobre diversidad, discriminación o acoso | 100% | 100% | 100% |
| Ejecutar acciones correctivas para atender el 100% de las denuncias, anualmente. | Número de denuncias en discriminación y acoso | 0 | 2 | 0 |
| | % de acciones correctivas para atender las denuncias en los rubros de diversidad, discriminación y acoso | - | 100% | 100% |



Promover un entorno de trabajo inclusivo y fomentar la diversidad

Inclusión

En Imbera buscamos ofrecer entornos laborales inclusivos en los que todas las personas tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y un espacio para contribuir valor, a partir de sus características y antecedentes individuales.

Por lo que nuestros procesos de reclutamiento y selección internos y externos son transparentes y fomentan la Diversidad, Equidad e Inclusión impulsando la participación de candidatas y candidatos internos y externos; sin importar su origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, identidad

En Imbera, nos encontramos en la primera fase del proyecto que promoverá la inclusión laboral de grupos minoritarios.

En 2023 se concluyó con la primera fase de acondicionamiento de rampas para el uso de silla de ruedas y guías para personas con debilidad visual, así como espacios de estacionamiento, accesibilidad a la organización y sanitarios accesibles.



Acciones

Realizamos voluntariados dirigidos a apoyar a grupos vulnerables de nuestra comunidad. Estas iniciativas nos ayudan a generar conciencia y promover la inclusión con nuestros colaboradores. En 2023 participamos apoyando a adultos mayores de la comunidad.

Programa de Apoyo Casita San José

Como cada año, apoyamos al asilo de ancianos “Casita San José

- **Participantes: 2,050** entre colaboradores Imbera y nuestra empresa proveedora de Metálicos.
- **Alcance: 25** abuelitos beneficiados.

Para más información, consulta:

<https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2023/08/Donacion-asilo-Casita-de-San-Jose.pdf>



Equidad de Género

Promovemos la participación equitativa en nuestros procesos de desarrollo y promoción de talento, implementando prácticas que aseguren las condiciones adecuadas para fomentar el desarrollo equitativo.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|----------|------|------|
| Al 2030, tener un incremento de 15 puntos porcentuales (vs 2021) en representación femenina en posiciones ejecutivas | Porcentaje de representación femenina en posiciones ejecutivas | Año base | 9% | 9% |
| A 2030, incrementar 5% la cantidad de mujeres en plantilla (vs 2021) | Porcentaje de mujeres en la plantilla total | 30% | 31% | 32% |

| Indicador | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Porcentaje de mujeres en la plantilla total | 31% | 32% |
| Porcentaje de mujeres en puestos administrativos | 40% | 40% |
| Porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos | 9% | 12% |
| Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo (empleos) | 32% | 36% |
| Porcentaje de mujeres en posiciones que generan ingresos (ventas) | 75% | 74% |
| Porcentaje de mujeres en puestos operativos | 29% | 34% |
| Porcentaje de mujeres líderes de la operación | 13% | 14% |
| Porcentaje de mujeres auditoras de calidad | 21% | 23% |
| Porcentaje de mujeres montacarguistas | 2% | 3% |
| Porcentaje de mujeres soldadoras | 0% | 1% |



Acciones

- En Imbera contamos con programa de cuidado de **embarazo y lactancia materna**, así como una sala de lactancia para que nuestras colaboradoras que recientemente se han convertido en madres puedan obtener este beneficio y así aportar en la salud y bienestar de sus familias.
- En 2023 se detonó el programa “Ella Es...”, un programa integral de capacitación especializada para mujeres (conoce más en la página siguiente)



Distintivo Sin Brecha.

El 11 de octubre, Imbera recibió el “Distintivo Sin Brecha” de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Querétaro. Este reconocimiento celebra los esfuerzos de la empresa en promover la equidad de género en su entorno laboral. Entre ellos el Programa Integral para la mujer Imbera “Ella es”

Este distintivo es una muestra del compromiso continuo de Imbera con la igualdad laboral, la inclusión y la creación de un entorno de trabajo que fomente la colaboración y el crecimiento. La empresa se enorgullece de este reconocimiento y se compromete a seguir impulsando iniciativas y proyectos que respalden su cultura de inclusión y diversidad.



Programa integral para la mujer de Imbera, "Ella es".

Objetivo es brindar por medio del programa ella es, las herramientas para que nuestras colaboradoras, identifiquen su propia definición de éxito personal y profesional, para lograr alcanzar su máximo potencial. A través de este programa, estamos buscando impactar directamente a nuestras más de 600 colaboradoras mujeres, e indirectamente a la comunidad que nos rodea, hijas, mamás, hermanas, esposas, amigas, etc. a través de la mejor versión de estas colaboradoras.

Este programa es voluntario, cualquier colaboradora mujer, puede inscribirse y ser parte de los diferentes, foros, espacios, talleres y capacitaciones diseñados para ellas. El diseño de este programa va enfocado hacia las dos líneas de desarrollo de las mujeres, por un lado, es la parte profesional (ella es profesionalista) y por otro lado la parte emocional, personal (ella es persona). En cada uno de ellos, se estableció un plan para lanzar, diagnosticar y detectar necesidades, para sí poder diseñar el segundo bloque ya con talleres y capacitaciones puntuales. En 2023 se llevó a cabo el lanzamiento y la inscripción, en el que logramos de 663 colaboradoras, se inscribieran voluntariamente 257 mujeres, representando un 38%. Los talleres en este año fueron:

Bienvenida meditación guiada de amor propio y conexión.

Taller y plática, cerrando ciclos y abriendo posibilidades. En el que se mapearon las prioridades en el círculo de vida. Para así pasar a crear nuestro mapa de visión, hacia donde quieres ir en lo personal y en lo profesional.

Taller Reconociéndote. En el que conectamos con las participantes, para que, a través de un ejercicio guiado por 3 psicólogas, se aplicó una prueba para identificar los temas que perjudican o afectan a nuestras mujeres, para alcanzar su máximo potencial.

Al aplicar este diagnóstico durante 2023, nos arroja la información de los siguientes temas, a los que como organización debemos dar prioridad para trabajar y atender durante 2023 y 2024. Por orden de prioridad, nuestras principales necesidades detectadas son:

•**Duelo:**

- **Muerte de un ser querido**
- **Enfermedades complicadas familiares.**
- Separación / divorcio / conflictos de pareja.

•**Autoestima:**

- Conflictos familiares.
- No aceptar ser valorada. Autoestima
- Fracaso profesional o personal.

•**Rol de género:**

- Maternidad y/o embarazo.
- Balance de vida.

Educación financiera.

Tomando estos temas de referencia, decidimos iniciar con conversaciones internas apoyándonos en la psicóloga Darinka Otero, colaboradora en el área de Recursos Humanos, **lanzando en 2023 los espacios de diálogos de ella es autoestima** para comenzar a profundizar que es Autoestima y desde donde viene. En segundo plano, trabajamos en diseñar un programa para tocar temas de Duelo, ya que requiere de mucha ayuda profesional y acompañamiento para darle la atención adecuada.

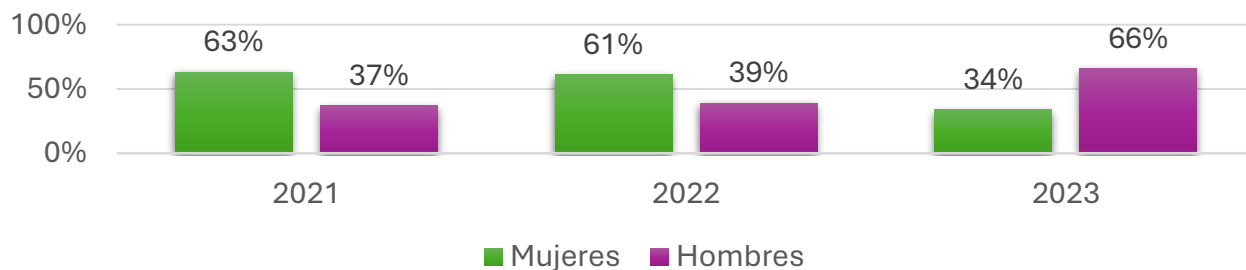
En la parte profesional, en **2023 se realizó el diagnóstico de que áreas y posiciones, tienen oportunidad**, para comenzar a entrenar, capacitar y preparar a las mujeres por igual que a los hombres, y así darles las herramientas para aplicar a convocatorias internas, que compitan con igualdad de conocimientos con cualquier persona que quiera aspirar a esas posiciones.

Sin duda este programa integral de la mujer nos ha dado la oportunidad de acercarnos más a nuestras colaboradoras y con los diagnósticos y conversaciones, e ir diseñando hacia futuro cada paso del plan. Con mucho camino aún por recorrer, en este año 2023, hemos logrado lanzar y volver permanente las iniciativas que antes, realizábamos solo durante los meses de marzo, conmemorando la lucha por un mundo más justo y seguro para las mujeres.



Monitoreamos que los programas implementados tengan impacto en el desarrollo y crecimiento interno

Oportunidades de crecimiento interno por género



3.2.3. Derechos humanos de terceros y bienestar comunitario

(GRI 2-28, 2-29 y 203-1)

En Imbera además de respetar los derechos humanos de forma interna, también nos aseguramos de que las partes externas interesadas respeten los derechos humanos enfocado a la prevención de trata de personas, trabajo infantil, no discriminación, diversidad, igualdad e inclusión, no al acoso, violencia y hostigamiento.

Con el Programa de Voluntariado promovemos iniciativas que influyan positivamente en la calidad de vida y el bienestar de las comunidades donde tenemos presencia, fortaleciendo nuestra relación con ellas.

Alcance: Al 100% de proveedores y contratistas, y miembros de la comunidad en situación vulnerable.

Mecanismo de Revisión: El comité de sostenibilidad es el encargado de asegurar el cumplimiento a los indicadores planteados para derechos humanos de las partes externas interesadas.

Con el propósito de impulsar el bienestar de las comunidades donde operamos, nos enfocamos en promover estilos de vida saludables, contribuir a crear entornos seguros, fomentar comunidades limpias y el relacionamiento con las comunidades locales. Con el Programa de Voluntariado promovemos iniciativas que influyan positivamente en la calidad de vida y el bienestar de las comunidades donde tenemos presencia, fortaleciendo nuestra relación con ellas.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|-------|--------------|--------------|
| Al año 2025, 1,000 personas beneficiadas a través de los programas de iniciativas comunitarias. | Personas beneficiadas directamente por iniciativas de bienestar comunitario | 661 | 2,320 | 3,856 |
| | Voluntarios asistentes | 1,500 | 2,900 | 2,685 |
| | Inversión | N/D | \$187,596.74 | \$288,042.17 |
| Al año 2030, asegurar 0% de riesgos significativos con proveedores y contratistas en temas de Derechos Humanos, Derechos Laborales y cumplimiento legal. | Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 0 | 0 | 0% |
| | Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 0 | 1 | 0% |
| | Proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo | 0 | 0 | 0% |
| | Medidas correctivas implementadas para eliminación de riesgos significativos detectados en temas sociales | 0 | 1 | 0% |

Nuestras alianzas y colaboraciones:

- Asociación Banco de Tapitas A.C.
- Secretaría de Bienestar
- Casa AME – Asociación AMEALCO
- Asilo Casita de San José
- Programa de Apoyo Integral (PAI)
- Secretaría de Salud de Querétaro
- Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA)
- Presidencia Municipal San Juan del Río



APOYOS EDUCATIVOS SCYF

Reconociendo los esfuerzos de los hijos de socios, la dimensión económica y educativa de Desarrollo Social invita a todos los socios a solicitar un apoyo educativo.

REQUISITOS

- ❑ Promedio final en boleta mínimo de **8.0**
- ❑ Llenar formulario de solicitud de beca
- ❑ Entregar en SCYF boleta actual del hijo del colaborador

ENTREGA DE DOCUMENTOS

Oficinas de SCYF del **11 al 28 de Julio 2023** de 8am a 4pm

Válido un hijo por socio

Escanea el Código QR o haz clic aquí para ingresar al formulario

Cupo limitado

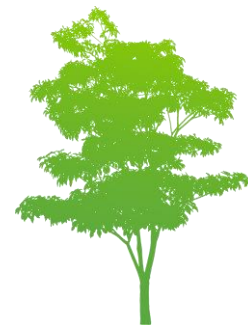
Programa Desarrollo Comunitario

(GRI 203-1)

Motivamos a nuestros colaboradores y sus familias a ser ciudadanos responsables, comprometidos con su comunidad, con la sociedad y el medio ambiente. Con el Programa de Voluntariado promovemos iniciativas que influyan positivamente en la calidad de vida y el bienestar de las comunidades donde tenemos presencia, fortaleciendo nuestra relación con ellas.

Apoyos educativos

Impulsamos iniciativas a través de Apoyos Educativos en los cuales buscamos elevar el nivel educativo y promover el desarrollo educativo y cultural de las familias de nuestros colaboradores. En 2023 se entregó apoyo educativo para 549 hijos de colaboradores de Imbera y Metálicos. Todos ellos, estudiantes de primaria, secundaria, preparatoria o universidad, con promedio superior de 8.0.





Club de la torta

Participantes: 60 colaboradores de Imbera y Metálicos.

Alcance: 350 Beneficiados en Bothé, Amealco, IMSS y Centro de Salud San Juan del Río.

Objetivo: Actividad dirigida en poder otorgar alimentos a personas en situación vulnerable

Inversiones en infraestructura y servicios apoyados

Donación de enfriadores a escuelas.

Alcance: 27 enfriadores donados a 27 escuelas de comunidades vulnerables en San Juan del Río.

+ 1,500 niños beneficiados

Inversion: \$500,000.00

Conoce más en:

[Imbera Apoya al DIF con 22 Refrigeradores – Bitácora Diario \(bitacoradiario.com\)](http://bitacoradiario.com)



Ética



4. ÉTICA

(GRI 415-1)



En Imbera buscamos interactuar con organizaciones e individuos comprometidos con la sociedad. Por ello promovemos una Cultura de Legalidad respetando la normatividad y leyes de todos los países en donde estamos presentes, operando con honestidad y actuando con cero tolerancia hacia la corrupción. Creemos que solo así podemos vivir la Misión y Visión de nuestra empresa.

Basamos nuestra conducta empresarial en el Código de Ética de FEMSA, que es una guía para que los colaboradores fundamenten sus políticas, procedimientos y directrices. Tiene la finalidad de que ante algún conflicto se puedan tomar las decisiones correctas apegadas a nuestros valores, también nos orienta para respetar nuestro ambiente de trabajo y actuar de manera ética e integral.

Alcance: aplicable para el 100% de personal de Imbera.

Mecanismos de Revisión:

El mecanismo de revisión al que nos sometemos es de forma externa a través del área de Auditoría Interna del Grupo FEMSA (corporativo), adicionalmente de forma interna se realiza una evaluación de riesgo a nivel Imbera, donde se caracterizan los tipos y grados de riesgo, y posteriormente conforme los riesgos asociados en esta evaluación se procede a hacer pruebas a los procesos para evitar situación con Corrupción, Soborno, Fraude, Blanqueo de Dinero, conflictos de interés, seguridad de la información y prácticas contrarias a la competencia.

"Compliance" es el área responsable de poner a disposición a través de capacitaciones así como mediante la implementación de programas de comunicación anuales (digitales o impresos) toda la comunicación necesaria para que tanto el colaborador como los terceros con los que se tiene una relación comercial conozcan la normativa relacionada con los valores, conducta y comportamientos a los que IMBERA espera se apeguen tanto dentro como fuera de IMBERA o incumplimiento lo reporten al área correspondiente.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|------|
| A 2025, 100% de nuestros colaboradores capacitados en temas de ética | Porcentaje de colaboradores capacitados en temas de ética | 100% | 100% | 100% |
| Al 2030, ningún incumplimiento de comunicación relacionados con marketing. | Casos de incumplimiento relacionados con comunicación de marketing | 0 | 0 | 0 |
| A 2030, realizar anualmente al menos 5 campañas de comunicación en temas éticos. Cubriendo al menos los siguientes temas (anticorrupción, fraude, conflicto de interés, anti lavado de dinero, y prácticas anticompetitivas). | Piezas de Comunicación Emitidas. | 4 | 5 | 11 |
| A 2030, 100% de los colaboradores con carta compromiso firmada. | Porcentaje de colaboradores con carta compromiso firmada. | 100% | 100% | 100% |

Acciones:

Monitoreamos de forma continua mediante nuestro sistema ético “LÍNEA ÉTICA” cualquier situación que los colaboradores y/o terceros (clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas etc.), pudieran reportar como posible sospecha de Corrupción, Soborno , Fraude, Blanqueo de Dinero, conflictos de interés, seguridad de la información y prácticas contrarias a la competencia, teniendo como compromiso la atención de estos reportes en un plazo no mayor a 50 días naturales.

Desde 2022 homologamos los lineamientos de investigaciones entre negocios para llevarlos a la mejor calidad posible. Asimismo, se estableció una guía de consecuencias para homologar las rutas de acción. Finalmente, se migró el proveedor de la línea ética a NAVEX Global.

Se impartió capacitación de temas éticos en 2023, algunos de los temas fueron, por ejemplo: Antilavado de dinero, prácticas anti corrupción, relación con proveedores, conflicto de intereses, anticorrupción y soborno; y discriminación.

Se llevaron a cabo campañas de comunicación y capacitación, a cargo del Oficial de cumplimiento de Imbera con el apoyo de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio correspondiente, orientados a la prevención y concientización sobre actos de corrupción para garantizar una cultura de apego a la legalidad.

4.1. Anticorrupción

(GRI 205-1, 205-2, 205-3,206-1, 415-1)

En Imbera llevamos a cabo prácticas de negocio de acuerdo con las leyes, de manera honesta y ética, con cero tolerancias al Soborno, rechazando, y combatiendo cualquier acto de corrupción. Parte de nuestra cultura es vivir y promover en nuestro centro de trabajo, comunidad y con todos los terceros el actuar con valores y ética en todas nuestras actividades que desempeñamos dentro y fuera de la empresa. Por lo tanto, evitamos tomar acciones o decisiones que puedan generar o puedan parecer comportamientos relacionados con conflictos de interés o de corrupción.

Nuestras políticas internas prohíben el uso indebido o ilegal de nuestra posición o de los recursos de la compañía para obtener beneficios personales. Entendemos que la percepción de un conflicto de interés o de la realización de actos de corrupción pueden los cuales pueden tener consecuencias negativas en la reputación de nuestra empresa, por lo que tomamos medidas de control internas para su prevención. Y también, contamos a nivel corporativo con Contamos con una **Política de Anticorrupción, Antisoborno y Conflicto de Intereses.**

En IMBERA México se tiene desarrollado un Sistema de Cumplimiento Ético, el cual, está disponible las 24 horas de los 365 días del año, tanto para los colaboradores como para nuestros grupos de interés,

Esta herramienta se encuentra disponible por: teléfono, página web, correo electrónico y chat y sus reportes que se reciben son 100% confidenciales y anónimas.

Durante 2023 no se recibió ningún reporte relacionado con incidentes de corrupción por ninguno de los medios establecidos

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| A 2025, 100% de nuestra operación auditada sobre riesgos de conflictos de interés y corrupción | Porcentaje de operación auditada sobre riesgos de conflictos de interés y de corrupción | 100% | 100% | 100% |
| A 2030, ninguna contribución económica a partidas y/o representantes políticos. | Contribución a partidas y/o o representantes políticos (GRI 415-1) | \$0 | \$0 | \$0 |

Acciones

En nuestros Contratos establecemos cláusulas anticorrupción para prohibir actos de corrupción y prácticas ilegales, así como exigir el cumplimiento de todas las leyes aplicables a nuestros Terceros con los que interactuamos.

Establecemos controles para que, directa o indirectamente, no se reciban, otorguen, paguen, ofrezcan, prometan o autoricen a nombre de Imbera o a título personal, dinero, regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra cosa de valor para obtener alguna Ventaja o Beneficio Indevido de cualquier tipo. Todos los regalos, atenciones y/o entretenimiento deben cumplir con la norma corporativa establecida para tal efecto.

En adición a ello, se cuenta con un mecanismo de denuncias, en caso de identificar alguna irregularidad. El funcionamiento de este sistema se detalla en la sección 6.3 de este reporte.

En Imbera establecemos actividades y protocolos que aseguran el cumplimiento al marco regulatorio aplicable a nuestro negocio relacionaos con anticorrupción.

De forma anual se realiza un programa de evaluación de riesgos significativos relacionados a Anticorrupción y para este 2023 se evaluó un 80% de las operaciones potencialmente vulnerables en donde se pueden llevar a cabo actos de corrupción, obteniendo una calificación satisfactoria en la gestión de riesgos evaluados.

Durante 2022 se realizó una evaluación enfocada a los procesos con más vulnerabilidad a ser objeto de riesgos relacionados con conflictos de interés y de corrupción obteniendo un resultado una calificación de eficacia y efectividad de "efectivo".

Como parte del reforzamiento constante de medidas para combatir actos de Corrupción y relacionados con Conflicto de intereses, apego a políticas corporativas el área de Compliance y la gerencia de Recursos Humanos de Imbera México diseñamos e implementamos una campaña de comunicación orientados a la concientización para el apego de valores, principios éticos y código de ética.



4.2. Gestión responsable de la información

En Imbera México gestionamos los riesgos de seguridad de la información inherente a su operación para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información cuando se trasmite, almacena, procesa o elimina tanto en medios físicos como digitales.

Consideramos como activos y propiedad intelectual de FEMSA la información y datos contenidos en documentos físicos, así como en el hardware, software y redes de FEMSA, atendiendo también al cumplimiento de la Política Corporativa de “Inversión y Uso de Activos” y la Política Corporativa de “Propiedad Intelectual”.

Atendemos los requerimientos de seguridad establecidos en nuestros Lineamientos Internos para

- i) la adquisición, desarrollo, uso y mantenimiento de los sistemas y tecnologías de la información que utilizamos en nuestra operación, y
- ii) la conexión de cualquier equipo ya sea propio o de terceros, a la infraestructura tecnológica de FEMSA.

Evaluamos la madurez de la seguridad de la información de FEMSA de acuerdo con las necesidades del negocio y los Lineamientos Internos.

En nuestra relación con terceros, gestionamos los riesgos de seguridad de la información inherentes a los servicios o bienes contratados.

Monitoreamos constantemente la infraestructura tecnológica de FEMSA y ante incidentes de seguridad que pongan en riesgo la información, se interrumpen los servicios y/o desconectan los equipos y/o usuarios. Aseguramos la existencia de mecanismos que garanticen la disponibilidad de la información crítica de los negocios ante situaciones de crisis.

Utilizamos el correo electrónico, la mensajería instantánea, medios sociales, repositorios de información, así como el acceso a Internet, únicamente como herramientas de comunicación y fuentes de información que apoyen las funciones y actividades encomendadas a cada Colaborador.

Contamos con mecanismos y medidas de seguridad que permiten proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en todo su ciclo de vida.

En Imbera México nos comprometemos a realizar de forma anual, nuestra evaluación de riesgo a la seguridad de Información, con la finalidad evitar la existencia de vulnerabilidades críticas o altas en nuestros sistemas de información y asegurar que los servidores se encuentren alineados a la guía de mejores prácticas (Cyber Strategy Framework).

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|------|
| Al año 2030, nos comprometemos a realizar de manera anual una evaluación de riesgo a la seguridad de la información. | Número de evaluaciones de riesgo de la seguridad de información realizadas | 1 | 1 | 1 |
| Al 2030, ningún reporte de incidentes de seguridad de la información. | Reportes de incidentes de seguridad de la información | 0 | 0 | 0 |
| Al 2030, ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente. | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente | 0 | 0 | 0 |

4.3. Conflicto de intereses

En Imbera realizamos todas nuestras actividades con integridad y ética profesional, anteponiendo siempre los intereses de la organización por encima de cualquier interés personal o de cualquier otra índole.

| | |
|---|--|
| Normatividad y Gobierno Corporativo FEMSA. | <ul style="list-style-type: none"> • Establecen Políticas y Normas Corporativas para prevenir conflicto de intereses. • Publican en portales oficiales las políticas. |
| Comunicación Interna ALPUNTO | <ul style="list-style-type: none"> • Establecen campañas de comunicación para difusión a todos los colaboradores de IMBERA. |
| Compliance ALPUNTO. | <ul style="list-style-type: none"> • Establece controles basados en política de conflicto de intereses. • *Se tiene definido un Lineamiento sobre Conflicto de Interés en las empresas Alpunto en el que se establece los criterios para la identificación, comunicación y tratamiento ante posibles conflictos de intereses que se puedan presentar. • Elaboran planes de trabajo para evaluar efectividad de actividades de control |
| Línea ética | <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta habilitada para recibir reportes relacionados con temas relacionados a desviaciones éticos. |
| Comite de ética ALPUNTO. | <ul style="list-style-type: none"> • En caso de recibir reportes o se haya identificado por medio de línea ética, por una evaluación de Compliance o Auditoría Interna un posible conflicto de interés se debe de evaluar, documentar el caso, establecer plan de acción y establecer un seguimiento. |

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------------------------------|------|------|------|
| 100% de los colaboradores firman la Carta de No Conflicto de intereses, de manera bienal a 2025 | % de colaboradores que firmaron | 50% | 100% | 100% |

4.4. Antilavado (Blanqueo de Dinero)

En Imbera cumplimos con las leyes aplicables para la prevención del lavado de dinero, y promovemos entre nuestros Colaboradores su conocimiento y cumplimiento de forma anual, al año 2025.

Identificamos, evaluamos y medimos los riesgos que se generen dentro de nuestros procesos, así como establecemos, mantenemos y monitoreamos los controles necesarios para prevenir y evitar actividades que puedan involucrar recursos de procedencia ilícita en los países en los que operamos, por lo anterior nos comprometemos a realizar evaluaciones anuales a los controles necesarios para prevenir las actividades relacionadas con Anti Lavado de Dinero, al año 2025.

Prohibimos todo tipo de operaciones que involucren la recepción de recursos de procedencia ilícita a los agentes externos, proveedores, consultores y otros intermediarios con los que interactuamos, estableciendo cláusulas en nuestros Contratos, donde se incluyan claramente dichas prohibiciones y se exija el cumplimiento de todas las leyes aplicables, de forma continua.



En Imbera México nos comprometemos a establecer en nuestros contratos, cláusulas Anti-Lavado para exigir a nuestros Terceros con los que interactuamos el cumplimiento de todas las regulaciones aplicables a este tema.

Establecemos y llevamos a cabo, de forma anual, los planes de capacitación y comunicación orientados a la prevención y concientización sobre operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita, por lo anterior realizaremos campañas de comunicación en contra de la prevención de lavado de dinero al menos 1 vez al año.

No llevamos a cabo operaciones con personas o empresas que se encuentren reportadas en las listas restrictivas que emitan autoridades competentes donde se les vincule con delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita. En Imbera México establecemos programas de trabajo con áreas que interactúan con terceros para realizar los análisis correspondientes y evitar realizar operaciones reportadas en listas restrictivas.

Capacitamos, por lo menos una vez al año, a los Colaboradores que participen directamente en los procesos que sean susceptibles de presentarse eventos de lavado de dinero. En Imbera México realizaremos plan de capacitación en contra de la corrupción al menos 1 vez al año.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|------|
| Al 2030, realizar evaluaciones a los controles de prevención de anti lavado de dinero. | Evaluaciones realizadas a los controles de prevención de anti lavado de dinero | 1 | 1 | 1 |

4.5. Competencia Económica (Prácticas anticompetitivas)

(GRI 206-1)

En IMBERA México cumplimos con la legislación de competencia económica por ello contamos con un mecanismo en el cual en caso de tener situaciones relacionadas con competencia desleal y/o prácticas monopólicas que requieran atención legal se realizan acciones para dar atención inmediata a los requerimientos hechos por la autoridad.

Promovemos entre los Colaboradores una cultura de cumplimiento de las leyes de competencia económica, que incluya la prevención, temprana detección y corrección de cualquier incumplimiento.

Adicional, las campañas de comunicación que se realizan en Imbera México tienen como finalidad evitar conductas que tengan por objeto desplazar indebidamente al competidor, impedir la entrada de uno nuevo, o establecer ventajas exclusivas, cuando se tenga poder sustancial en algún mercado en específico.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| A 2030, ningún incidente de competencia desleal, prácticas monopólicas y/o contra la libre competencia | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y/o contra la libre competencia | 0 | 0 | 0 |
| Realizar al menos una campaña de comunicación para fomentar la sana competencia una vez al año, cada año a 2030 | Cantidad de campañas que fomentan la sana competencia | 0 | 0 | 1 |



5. Compras Sostenibles



5.1. Prácticas medioambientales y sociales de proveedores

Aseguramos el suministro oportuno de los bienes y servicios que utilizamos en nuestra operación, en condiciones óptimas de calidad y valor total, con el fin de obtener los mayores beneficios para el negocio, satisfaciendo nuestras necesidades y las de nuestros clientes y consumidores.

Contribuyendo a la mejora del desempeño laboral, social y ambiental de nuestros proveedores y promovemos que operen basados políticas, principios y prácticas de negocio responsable en línea con nuestro Código de Ética FEMSA, Principios Guía para Proveedores, y nuestras Políticas Corporativas.

Alcance: El 100% de los proveedores activos en la cartera de proveedores.

Mecanismo de Revisión: El Comité de Abastecimiento Sostenible es el responsable de planear, administrar, comunicar, promocionar, verificar, y garantizar que los proveedores cumplen con estos requerimientos.

Metas:

1. Al año 2025, asegurar que el 90% de nuestros proveedores que sean dados de alta, cubren un filtro que permite garantizar, que cumplen los principios normativos, sociales, legales y medio ambientales esperados.
2. Aplicar evaluaciones sostenibles de manera anual al 30% de los proveedores estratégicos nacionales, para evaluar el grado de compromisos sostenible, alineados con nuestras áreas de enfoque ambientales, sociales y laborales al año 2025.
3. Mantener el 80% la participación de proveeduría local al año 2025.
4. Al año 2030, reducir el 25% de las emisiones del alcance 3, por compra de bienes y servicios. (año base 2022).
5. Al año 2050, reducir el 90% de las emisiones del alcance 3, por compra de bienes y servicios. (año base 2022).
6. Promover que el 20% de la proveeduría directa local utilice empaques retornables o reciclables al 2025.
7. Al año 2030, asegurar 0% de riesgos significativos con proveedores y contratistas estratégicos, en temas de Derechos Humanos, Derechos Laborales y cumplimiento legal.

En Imbera, nos esforzamos por promover una cultura de sostenibilidad en nuestra cadena de suministro. Transformándolos en socios comerciales y estratégicos que se comprometan a seguir nuestros principios rectores en relación con nuestro planeta, nuestra gente y nuestra comunidad.

Nuestro modelo de cadena de suministro sostenible es el siguiente:



Acciones:

- Comunicamos a nuestros proveedores los requerimientos sociales y medioambientales esperados descritos en los “Principios Guía para Proveedores” y el “Código de Ética” por medios documentales, el portal de proveedores, y a través de sesiones personalizadas y/o grupales. Los proveedores firman una “Carta Compromiso”, con la cual manifiestan que comprenden el contenido y que se comprometen a aplicar los principios dentro de sus operaciones y a difundirlos con su personal.
- Analizamos los impactos y riesgos potenciales de nuestra cadena de suministro y comprendiendo los temas materiales fundamentales. Fomentamos y promovemos la activa participación de los proveedores en iniciativas medioambientales y sociales que son clave para la industria en la que participan, a través de workshops de sostenibilidad y proyectos específicos.
- Evaluamos a nuestros proveedores clave a través de un cuestionario de diagnóstico sostenible que se sustenta en cuatro pilares: Nuestro Planeta, Nuestra Gente, Nuestra Comunidad y Cultura de Legalidad. Supervisamos y validamos los resultados, asegurando que ningún tema crítico sea exento, estableciendo una calificación mínima aprobatoria.
- Detectamos áreas de oportunidad y generamos planes de acción específicos. Monitoreamos el seguimiento de los planes de acción y en caso de detectar alguna irregularidad se generan auditorías físicas.

- Apoyamos y reforzamos el comportamiento ético y las buenas prácticas sociales y medioambientales de nuestros proveedores, a través de reconocimientos al mérito sostenible. Y ayudamos a desarrollar las capacidades de empresas nacionales y pequeñas empresas.
- Así, a través de nuestra cadena de suministro podemos garantizar un abastecimiento que contribuye al fomento económico del país, que cumple con las normativas regulatorias, favoreciendo el desarrollo social, la circularidad y la innovación sostenible.
- El proceso de selección y alta de proveedores en Imbera México es pieza clave para nuestras alianzas estratégicas, uno de nuestros filtros es la evaluación inicial; la cuál debe presentar una calificación $\geq 80\%$ para continuar con el proceso de alta, entre los documentos solicitados es indispensable la firma de nuestra Carta Compromiso, en la cual promovemos nuestros ejes rectores; Nuestro Planeta, Nuestra Gente y Nuestra Comunidad. La carta compromiso es vigente durante la relación comercial. Lo anterior es validado a través de auditorías de Control Interno y/o investigaciones DES.
- En el 2023, el 100% de nuevos proveedores nacionales y extranjeros firmaron nuestra Carta Compromiso, con la cual manifiestan la recepción, lectura y comprensión de nuestro Código de Ética y Principios Guía, así como su compromiso de difusión a su personal y aplicación dentro de sus operaciones.

| META | INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|------|
| Al año 2025, asegurar que el 90% de nuestros proveedores que sean dados de alta, cubren un filtro que permite garantizar, que cumplen los principios normativos, sociales, legales y medio ambientales esperados. | % de nuevos proveedores a los que para el alta de se les solicito firma de carta compromiso | 100% | 100% | 100% |
| | % de nuevos proveedores a los que para el alta se les solicito firma de contrato con cláusulas medioambientales y sociales | -- | 0% | 2% |
| | % de firma carta compromiso para proveedores vigentes | 77% | 83% | 94% |
| | % de firma de contrato con clausulas medioambientales y sociales para proveedores vigentes | -- | 0% | 35% |
| Impartir al menos 1 taller de sostenibilidad anual a proveedores, al año 2025. | Talleres de sostenibilidad impartidos a proveedores | 1 | 2 | 1 |

Diagnósticos de sostenibilidad

En IMBERA realizamos la aplicación de diagnósticos sostenibles a proveedores seleccionados mediante un comité; estos proveedores participan a través de un mecanismo de evaluación interno o externo. Adicional, se realizan auditorías a cargo de nuestro departamento de Control Interno y, en algunos casos, investigaciones conducidas por nuestro equipo encargado del cumplimiento normativo (DES, por sus siglas en inglés).

El diagnóstico de sostenibilidad se sustenta en 4 Pilares: Nuestro Planeta, Nuestra Gente, Nuestra Comunidad y la Cultura de Legalidad.

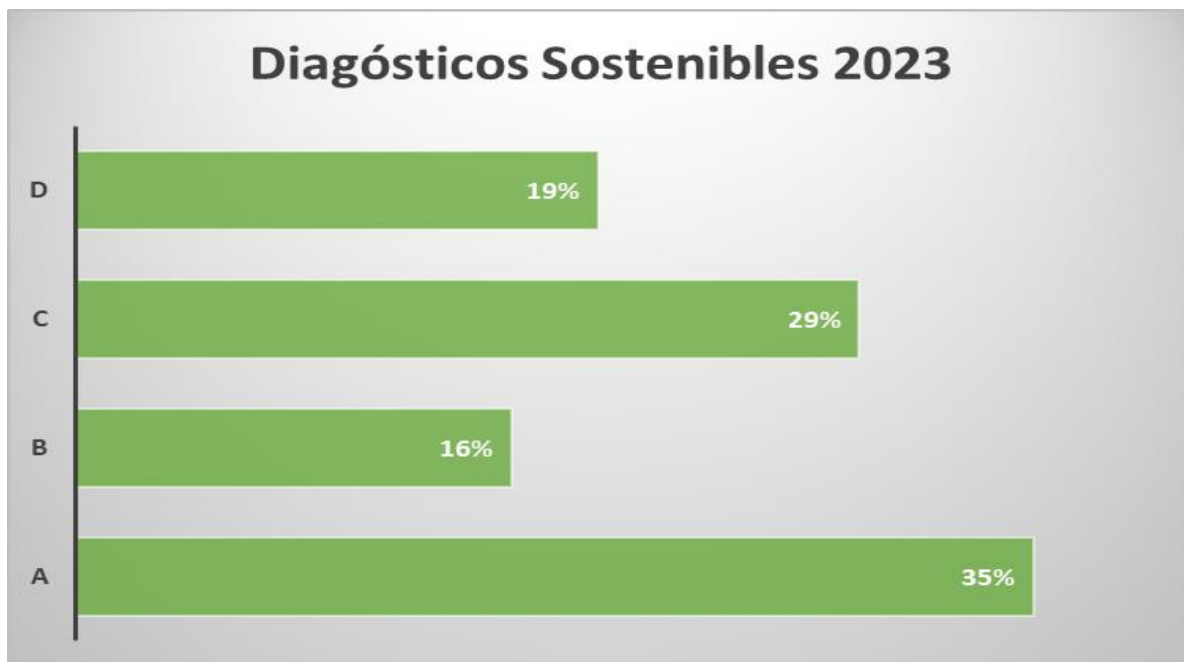
Los diagnósticos sostenibles permiten identificar riesgos y en caso de ser necesario, se elabora un plan de acción y cierre de hallazgos, con el cual los proveedores tendrán la oportunidad de implementar procesos que los ayude a mejorar el cumplimiento de los compromisos sostenibles a nivel económico, social y medioambiental.

Durante 2023 integramos el Programa de Diagnósticos Sostenibles como mecanismo de evaluación externa al 29% de nuestros proveedores estratégicos,

El diagnóstico de sostenibilidad comprende 4 etapas de cumplimiento:

- A. Contacto con el proveedor / Sesión introductoria
- B. Confirmar participación
- C. Evaluación en proceso (Plan de acción)
- D. Evaluación finalizada (Cierre de hallazgos)

En la siguiente tabla se observa el porcentaje de avance al cumplimiento de diagnósticos sostenibles:



En esta primera etapa 11 de los proveedores evaluados presentan oportunidades de desarrollo en el pilar: Nuestro Planeta, y 4 en el pilar social, en temas particulares como creación y documentación de políticas y procesos que incluyan el bienestar y cuidado de sus empleados.

El Programa de Diagnósticos Sostenibles incluye una etapa de plan de acción correctivo durante 90 días, posteriormente se evalúa nuevamente para determinar su calificación final. Durante 2024 continuamos monitoreando los planes de acción a través de sesiones de seguimiento Imbera-Proveedor e incorporando a nuevos proveedores a este programa de evaluación.

| META | INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|------|
| Aplicar evaluaciones sostenibles de manera anual al 30% de los proveedores estratégicos nacionales, para evaluar el grado de compromisos sostenible, alineados con nuestras áreas de enfoque ambientales, sociales y laborales al año 2025. | Porcentaje de aplicación de diagnósticos de sostenibilidad a proveedores estratégicos | 0% | 9% | 29% |
| | Total de proveedores estratégicos con diagnóstico aplicado | - | 16 | 29 |
| | Porcentaje de Auditorías In Situ de los proveedores sobre cuestiones medioambientales y sociales | 0% | 5% | 17% |
| | Planes de acción de hallazgos de auditorías cerrados | | 6 | 11 |

Fomento económico

Comprometidos en contribuir al fomento económico del país y en apego a nuestros principios de fortalecer la iniciativa de abastecimiento sostenible con proveedores que cumplan con la legislación aplicable y que cuenten con las mejores prácticas de sostenibilidad en sus procesos productivos y de distribución.

Contamos con una cartera de proveedores dedicadas al compromiso de satisfacer las necesidades de nuestros clientes alineados a los principios guía y con el compromiso de permear en sus unidades de negocio lineamientos, políticas y acciones que llevamos dentro de IMBERA.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|------|
| Mantener el 80% de participación de proveeduría local al año 2025 | Porcentaje de proveedores nacionales | 80% | 75% | 81% |
| | Porcentaje de proporción de gasto en proveedores locales | | 71% | 73% |
| | Cantidad de proveedores nacionales | 112 | 197 | 461 |
| | Cantidad de proveedores extranjeros | 28 | 66 | 109 |

5.2. Prácticas sociales de proveedores

(GRI 308-1, 308-2, 204-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, y 204-1)

Fomentamos que nuestros proveedores operen con ética e integridad, basados en políticas, principios y procesos de negocio responsables que cumplan con la legislación aplicable y con las mejores prácticas de Sostenibilidad. Desde el punto de vista social, monitoreamos y promovemos comportamientos asociados a prácticas laborales responsables, cultura de legalidad, cadenas de suministro responsables que no incluyan minerales en conflicto.

Con esta firma, nuestros proveedores se comprometen a: demostrar su compromiso al involucrarse con sus comunidades de manera responsable, buscando un beneficio mutuo y construyendo relaciones que impulsen el desarrollo económico, social y ambiental de la comunidad.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| Al año 2030, asegurar 0% de riesgos significativos con proveedores y contratistas, en temas de Derechos Humanos, Derechos Laborales y cumplimiento legal. | Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 0 | 0 | 0 |
| | Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (GRI 408-1) | 0 | 1 | 0 |
| | Proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo (GRI 407-1) | 0 | 0 | 0 |
| | Medidas correctivas implementadas para eliminación de riesgos significativos detectados en temas sociales | 0 | 1 | 0 |

Prevención del conflicto de interés con nuestros proveedores

En IMBERA manejamos todas nuestras operaciones basadas en nuestro Código de Ética y Principios Guía para Proveedores, actuando con integridad y valores; por lo cual, evitamos cualquier tipo de conflicto de interés en cualquier acercamiento de negociación con nuestros proveedores.

Nuestras políticas internas manejan lineamientos como:

Los proveedores (incluyendo accionistas o socios, empleados relevantes y/o encargados de la relación y/o negociación con IMBERA), tenga una relación familiar, exempleados con menos de 1 año transcurrida su separación o inclusive de amistad con algún colaborador IMBERA que sea empleados relevantes, y/o encargados de la relación y/o negociación o que sea susceptible de generar un conflicto con los intereses de IMBERA o con algún beneficio personal.

A través de la firma de la carta compromiso nuestros proveedores declaran que no cuenten con algún conflicto de interés. Dichas declaraciones, pueden ser sujetas de auditorías por el área de Control Interno Normativo.

Tenemos el compromiso de asegurar que las relaciones comerciales con nuestros proveedores se desarrollen con ética e integridad, basadas en políticas, principios y prácticas de negocio responsables, que cumplan con la legislación aplicable y con las mejores prácticas para la prevención de todo posible conflicto de interés.



Cultura de la legalidad

Basados en nuestra filosofía y como Empresa Socialmente Responsable, IMBERA está comprometido a vivir una Cultura de Legalidad, buscando asegurar que nuestras prácticas de negocio y operaciones, así como las de nuestros proveedores estén basadas en políticas y prácticas de negocio responsables y con apego a los más altos estándares de ética, valores y principios.

Nuestro compromiso implica aplicar los lineamientos establecidos en áreas importantes como la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades, la lucha contra la corrupción y el lavado de dinero, la mitigación del trabajo infantil, la no discriminación, la identificación de conflictos de interés y la regulación de regalos y atenciones. Todos estos aspectos son fundamentales para nuestra cultura de legalidad y sostenibilidad.

Nuestros proveedores cumplen con las leyes, regulaciones y ordenamientos dictaminados en el país. Nos aseguramos de que cumplan con sus obligaciones fiscales mediante la actualización y revisión de su documentación; adicional son sometemos a una investigación DES, donde podemos analizar aspectos comerciales, financieros, verificación de referencias laborales y profesionales, estadísticas y registros históricos de representantes legales y contactos de proveedores, así como el histórico de cumplimiento de obligaciones laborales, fiscales y regulatorias.

Minerales en conflicto

De acuerdo con los temas con relación al Trabajo Infantil o explotación laboral y en relación con la Ley Dodd-Frank, IMBERA se compromete a operar de manera socialmente responsable evitando la compra de suministros que contengan los llamados “minerales en conflicto”.

Buscamos que tanto nosotros como nuestra cadena de suministro, no beneficiemos a los grupos armados de la República Democrática del Congo o de algún país colindante, directa o indirectamente desde cualquier fuente.

Mediante nuestro cuestionario de evaluación Inicial, solicitamos esclarecer si dentro de la fabricación de los materiales suministrados existen “minerales en conflicto”; en caso de ser necesario el uso de estos minerales, solicitamos las pruebas del origen y demostrar que no proceden de regiones afectadas por este conflicto o que el comercio no ha contribuido a la financiación de estos grupos armados en la RDC, es decir, debemos asegurar que sus minas estén autorizadas legalmente.

Prácticas laborales

Con la firma de la carta compromiso, nuestros proveedores se comprometen a generar ambientes de trabajo respetuosos y libres de cualquier actividad que atente contra la dignidad humana. Evitando cualquier tipo de discriminación o acoso; y/o distinción, exclusión, restricción o preferencia por ningún motivo (incluyendo de origen, raza, estado civil, edad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad).

Además de cuidar siempre el bienestar de capital humano, ofreciendo sistemas o procedimientos que ayuden y protejan de cualquier actividad que atente contra su integridad y seguridad.

Cumplir con las leyes aplicables en todos los países que operen, manejándose con ética, respeto e integridad, evitando malas prácticas como corrupción, lavado de dinero, conflictos de interés.

Implementar medidas correctivas para sus trabajadores, por prácticas ilegales, incumplimientos detectados a los presentes Principios Guía para Proveedores, e incumplimientos a las políticas y demás lineamientos internos del proveedor.

Además de establecer nuestras responsabilidades y compromisos, promovemos una cultura de responsabilidad social y sostenibilidad en toda nuestra cadena de suministro. Para ello, implementamos los Estándares de Cumplimiento Social para Proveedores, aplicados durante el procedimiento de compras, en los que se espera que nuestros proveedores cumplan con distintos lineamientos en materia de libertad de asociación, igualdad de oportunidades, trabajo infantil, discriminación, seguridad laboral y cumplimiento ambiental, entre otros.

Otras acciones 2023:

Por medio del programa de sostenibilidad con proveedores, se realizaron las capacitaciones de buenas prácticas en: cuidado de los ojos y audición, cuidados de la espalda, prevención del VIH, iniciativa día por tu salud para proveedores, detección temprana del cáncer de mama y programa de prevención del cáncer de próstata. Estos programas hacia la proveeduría tuvieron un impacto de 20 proveedores que fueron representados por 60 personas, compartiendo las mejores prácticas de nuestra organización, para el bienestar de todas las personas que tienen contacto con nuestras operaciones.



5.3. Prácticas medioambientales con proveedores

Promovemos el uso eficiente y responsable de materiales y recursos fomentando su cuidado y conservación, buscando siempre la reducción del uso de empaques o embalaje de sus productos para minimizar el impacto ambiental, así como buscar en todo momento la economía circular.

| META | INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|--------------------------------|----------|------|
| Promover que el 20% de la proveeduría directa local utilice empaques retornables o reciclables al 2025 | Porcentaje de proveedores que utilicen empaques retornables o reciclables . | -- | 12% | 14% |
| Evitar la generación de al menos 3 residuos en 2023 | Toneladas de residuos operativos evitados (Impacto anual por proyectos de reúso/reacondicionamiento) | | 0.97 | 405 |
| Proyectos de transición a materiales más sostenibles | Porcentaje de implementación de película biodegradable (PB) | 50% (PB) | 98% (PB) | 82% |
| Al año 2030, reducir el 25% de las emisiones del alcance 3, por compra de bienes y servicios. (año base 2022). | | Cálculo de emisiones Alcance 3 | Año base | |
| Al año 2050, reducir el 90% de las emisiones del alcance 3, por compra de bienes y servicios. (año base 2022). | | | | |

Acciones

Proyectos de empaques retornables de proveedores.

En 2023, tenemos activas un conjunto de iniciativas para el aprovechamiento de empaques retornables con nuestros proveedores estratégicos, tales como:

- Tarimas de madera para acero
- Pirámides para puertas de vidrio
- Racks para sello magnético
- Contenedores para parrilla metálica
- Tarimas plásticas para componentes metálicos
- Contenedores para piezas plásticas de uno de nuestros proveedores.

Proyectos de reúso/reacondicionamiento.

- 1) Reúso de centros de cartón de película stretch. A partir de 2022, se implementó un modelo circular en el cual los centros del empaque son retornados a proveedor para rebobinar nueva película plástica. En 2023 se recuperaron 7,920 centros. El beneficio medioambiental de esta iniciativa es de 3.1 Ton de residuos evitados. Y al no fabricar el rollo se evitó la emisión de 5 TonCo2e y el consumo de cerca de 4 mil metros cúbicos de agua.

Proyectos para incrementar el contenido reciclado

- 1) Recuperación de puertas de vidrio dañadas en operación. Desde Octubre 2022 detonó un proyecto para recuperar el perfil (PVC) y paquetes de vidrio. En 2023, se lograron reciclar 163 toneladas de perfil y 65 toneladas de vidrio, dando un total de 228 toneladas de material incorporado a un proceso de reciclaje closed loop.
- 2) Aprovechamiento del material (PVC y ABS) de puertas extruidas y jaladera GR V7, para generar las siguientes especificaciones: Puertas con 70% PVC Virgen y 30% reciclado; y Jaladeras con 50% ABS virgen y 50% reciclado. Con ello, logramos incrementar 57 toneladas de plásticos reciclados en 2023.

Proyectos de transición a materiales más sostenibles

1. Desde 2023, a través del abastecimiento sostenible se logró el cambio de la película plástica tradicional por película plástica biodegradable, compuesta con un 50% de material reciclado. En 2023, se logró la implementación de un 82.8% de película biodegradable.
2. Durante 2023 el material reciclado en nuestros componentes plásticos y de empaque representó 2.18%, esto equivale a 989 Tn de material reciclado en la compra de materia prima.
3. Seguimos fortaleciendo estrategias con nuestros proveedores para generar proyectos de innovación en materiales que permitan ser amigables con el medio ambiente, a través de talleres de innovación y tendencias de materiales, en los cuales participan equipos integrales del proveedor y equipo Imbera con el fin de desarrollar nuevas ideas.



Gobernanza



6.1. Sobre Gobernanza

(GRI 2-9 a 2-21)

Entendemos que una gobernanza robusta es vital para asegurar la conducción y operación responsable del negocio y lograr la generación de valor a largo plazo, al alinear e impulsar el desempeño tanto económico como social, así como asegurar la transparencia y construcción de legitimidad con todos los grupos de interés.

Estamos comprometidos a reportar los resultados financieros y no financieros de la compañía oportunamente en línea a las regulaciones existentes y los cuales son auditados en base a estándares vigentes.

El gobierno corporativo es vital para la gestión y el funcionamiento de nuestro negocio, garantizando la rendición de cuentas y alineación con nuestros grupos de interés para crear valor a largo plazo a través de un sólido desempeño económico y social. Imbera México es una unidad de negocio del Corporativo FEMSA, el cuál abarca tres ejes prioritarios: Responsabilidad corporativa, Comportamiento ético y socialmente responsable, y Responsabilidad fiduciaria.

Estructura de Gobierno Corporativo FEMSA



El Consejo de Administración es el responsable de establecer la estrategia corporativa. Teniendo entre sus funciones el monitoreo y la gestión de riesgos; dirigir la estrategia corporativa, Y definir y supervisar la implementación de la visión y los Valores. Para mayor información, consultar https://informeannual.femsa.com/pdf/FEMSA_RAI23.pdf en la sección “Gobierno Corporativo”.

Por su parte, el equipo ejecutivo es el encargado de aplicar la estrategia de sostenibilidad y de gestionar los riesgos ambientales, sociales y gubernamentales. Con el soporte del Comité de Sostenibilidad, Inclusión y Diversidad.

6.2. Cumplimiento a legislación y normativas vigentes

(GRI 417-3, 418-1)

Requisitos legales que cumple el sistema de gestión de salud y seguridad

| Número | Nombre | Puntos a destacar |
|---|--|--|
| Artículo 123 A F-XV | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. |
| Artículo 132 F-XVI | Ley Federal del Trabajo | Obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral. |
| Artículo 132 F- XVII | | Obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. |
| Artículo 134 F-II y X | | Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. |
| Artículo 10 | Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo | Establecer disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo. |
| Ley del Seguro Social. Capítulo III, IV | Reglamento del Seguro Social | Establece la clasificación de los riesgos de trabajo, prestaciones, seguro de enfermedades y medicina preventiva. |
| NOM 030-STPS-2009 | Servicios preventivos de seguridad y salud | Establece los requerimientos mínimos del centro de trabajo para la protección de la salud de los colaboradores. |
| NOM 018-STPS-2015 | Peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas | Establece límites máximos permisibles y los requerimientos de vigilancia periódica a la salud por exposición. Capacitación en prevención. |
| NOM 025-STPS-2008 | Iluminación | |
| NOM 011-STPS-2001 | Ruido | |
| NOM 010-STPS-2014 | Agentes Químicos en el ambiente laboral | |
| NOM 027-STPS-2008 | Soldadura y corte | |
| NOM 036-STPS-2018 | Factores de riesgo ergonómicos | Establece la necesidad de perfiles de puesto, estudios de ergonomía por exposición y análisis de lesiones ergonómicas |
| NOM 035-STPS-2018 | Factores de riesgo psicosocial | Establece la prevención de riesgos psicoemocionales derivados del trabajo. |
| NOM 024-SSA3-2012 | Expediente clínico | Establece el modelo de manejo de la información médica |
| NOM 004-SSA2-2012 | | |
| NOM 005-SSA3-2010 | Requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de establecimientos para la atención médica de pacientes ambulatorios | Establece las necesidades mínimas de un consultorio de atención médica |
| NOM 087-ECOL-SSA1-2002 | RPBI | Establece el manejo de los Residuos Peligrosos Biológico-Infeciosos. |

Durante 2023 en IMBERA México no se presentaron casos de incumplimientos relacionados con normativas, legislaciones locales y/o federales.

En Imbera cumplimos con las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable establecida por nuestras autoridades locales.

Adicionalmente, como parte de nuestra esencia como empresa es colaborar con eficiencia y cortesía en todo momento con las autoridades y atender los requerimientos y observaciones del gobierno y las autoridades en ejercicio de sus facultades otorgadas por las leyes o regulaciones aplicables.

| Meta | Indicador | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|------|
| A 20230, ningún caso de incumplimiento relacionado a comunicación o información. | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing (GRI 417-3) | 0 | 0 | 0 |
| | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (GRI 417-3) | 0 | 0 | 0 |
| | Casos de incumplimiento relacionados con normativas, legislaciones locales y o federales | 0 | 0 | 0 |

6.3. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes; y proceso para remediar impactos negativos.

(GRI 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 206-1 y 418-1)

Ponemos a disposición de nuestros consejeros y colaboradores, así como a los terceros que tienen algún desarrollo de operaciones con la empresa la LINEA ETICA nuestro mecanismo formal para reportar cualquier incumplimiento al código de ética y demás lineamientos internos de la empresa que se encuentra habilitado las 24 horas del día y durante 365 días del año. Además, cualquier incumplimiento al código de ética y demás lineamientos internos de la empresa puede ser reportado al comité de ética por medio de nuestra área de recursos humanos.

Nuestro compromiso es tomar medidas eficaces y oportunas para investigar y resolver lo reportado, respetando siempre la confidencialidad de la información proporcionada, y aplicando las sanciones según corresponda.

Los reportes se pueden levantar por los siguientes medios:

- Internet: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/80470/index.html>

Teléfono (México): 800 681 8061

Proceso de atención de denuncias



Recibimos 1 reporte de los cuales el **100%** fueron resueltos

| Indicador | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Reportes recibidos | 4 | 1 |
| Reportes cerrados | 4 | 1 |
| Reportes no fundamentados | 1 | 0 |
| Reportes que no fueron atendidos en el periodo | 0 | 0 |



Anexos

Tabla de datos ESG

| GRI | INDICADOR | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | ÁREA |
|-------|---|--|--------|--------|--------|----------------|
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | GJ | 20793 | 26091 | 25944 | Medio Ambiente |
| 302-1 | Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización (Gas LP) | GJ | 5463 | 9792 | 9792 | Medio Ambiente |
| 302-1 | Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización (Gasolina) | GJ | 1433 | 1242 | 1763 | Medio Ambiente |
| 302-1 | Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización (Diesel) | GJ | 1817 | 934 | 418 | Medio Ambiente |
| 302-1 | Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización (Electricidad) | GJ | 12080 | 14123 | 13855 | Medio Ambiente |
| 302-1 | Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización (Electricidad) | GJ | 0 | 0 | 116 | Medio Ambiente |
| 302-3 | Unidades equivalentes fabricadas | Número | 538957 | 642119 | 568038 | Medio Ambiente |
| 302-3 | Intensidad energética | Electricidad consumida GJ/Unidades equivalentes fabricadas | 0 | 0 | 0 | Medio Ambiente |
| 302-4 | Reducción del consumo energético | kWh | 19788 | 0 | 147 | Medio Ambiente |
| 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 303-2 | Conductividad Eléctrica | uS/cm | 875 | 1088 | 996 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO5) | mg/L | 25 | 29 | 26 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Demanda Química de Oxígeno (DBO) | mg/L | 67 | 55 | 52 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Grasas y aceites | mg/L | 8 | 8 | 8 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Potencial de Hidrogeno (PH) | mg/L | 8 | 7 | 7 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Detergentes SAAM | mg/L | 0 | 0 | 0 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Sólidos Sedimentables | mg/L | 0 | 0 | 0 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Sólidos Suspendidos Totales (SST) | mg/L | 8 | 8 | 31 | Medio Ambiente |
| 303-2 | Temperatura | °C | 23 | 23 | 23 | Medio Ambiente |
| 303-3 | Extracción de agua | m3 | 19230 | 20871 | 17677 | Medio Ambiente |
| 303-4 | Vertidos de agua | m3 | 13063 | 15080 | 10945 | Medio Ambiente |
| 303-5 | Consumo de agua | m3 | 6167 | 5791 | 6732 | Medio Ambiente |
| 304-1 | Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 304-2 | Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 304-4 | Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (Alcance 1- México) | TonCO2eq | 521 | 842 | 748 | Medio Ambiente |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2 México) | TonCO2eq | 0 | 0 | 14 | Medio Ambiente |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3- México) | TonCO2eq | N/A | 480985 | 445039 | Medio Ambiente |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | TonCO2eq | N/A | 1 | 1 | Medio Ambiente |
| 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | TonCO2eq | 1702 | 0 | 94 | Medio Ambiente |
| 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) (Estudio para la Evaluación de PST) | Kg/h | 0 | 0 | 0 | Medio Ambiente |
| 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) (Estudio para la Evaluación de VOC 'S) | Kg/h | 0 | 6 | 1 | Medio Ambiente |
| 305-7 | Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire | N/A | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | | N/A | N/A | N/A | Medio Ambiente |
| 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | ton | 68 | 66 | 94 | Medio Ambiente |
| 306-3 | Residuos generados | ton | 2659 | 3295 | 2804 | Medio Ambiente |
| 306-4 | Residuos no destinados a eliminación (Residuos de Manejo Especial) | ton | 2242 | 2827 | 2472 | Medio Ambiente |
| 306-4 | Residuos no destinados a eliminación (Residuos Peligrosos) | ton | 18 | 18 | 17 | Medio Ambiente |
| 306-5 | Residuos destinados a eliminación (Residuos Solidos Urbanos) | ton | 544 | 450 | 170 | Medio Ambiente |

| | | | | | | |
|--------|--|---|--------|--------|------|--|
| 2-27 | Total de incumplimientos de la legislación y normativas | # Incumplimientos | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 205-1 | Total de auditorías de riesgos de anticorrupción | # de auditorías | 1 | 1 | 1 | Ética |
| 205-1 | % de todas las instalaciones operativas donde se ha llevado a cabo una auditoría/ evaluación de riesgos sobre temas de ética empresarial (conflicto de interés y corrupción) | % de cobertura en operaciones | 60 | 70 | 80 | Ética |
| 205-1 | Total de riesgos significativos relacionados con la corrupción identificados a través de la evaluación de riesgos | # riesgos significativos | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 205-2 | Total de colaboradores a los que se les comunicó Políticas y Procedimientos de Anticorrupción | # Colaboradores | 1674 | 1929 | 95 | Ética |
| 205-2 | % de colaboradores a los que se les comunicó Políticas y Procedimientos de Anticorrupción | % | 100 | 100 | 100 | Ética |
| 205-2 | Total de colaboradores que recibieron formación sobre Anticorrupción | # Colaboradores | 63 | 331 | 144 | Ética |
| 205-2 | % de colaboradores que recibieron formación sobre Anticorrupción | % | 100 | 100 | 100 | Ética |
| 205-3 | Total de incidentes de corrupción | # Incidentes | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 205-3 | Total de reportes de corrupción con medidas disciplinarias a empleados | # Reportes con medidas disciplinarias | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 205-3 | Total de casos jurídicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados | # casos jurídicos relacionados con corrupción | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 206-1 | Total de acciones jurídicas con respecto a la competencia desleal, prácticas monopólicas y contra la libre competencia. | # Acciones jurídicas | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 417-3 | Total de casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | # Incumplimientos | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 418-1 | Total de reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos | # Reclamaciones | 0 | 0 | 0 | Ética |
| 403-5 | Horas de capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo | Horas | 4532 | 6935 | 5428 | Prácticas laborales y derechos humanos |
| 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado | Horas | 20 | 27 | 27 | Prácticas laborales y derechos humanos |
| 404-3 | Porcentaje de trabajadores de todas las ubicaciones que han recibido evaluaciones de desempeño periódicas y revisión de desarrollo | % de colaboradores | 100 | 100 | 100 | Prácticas laborales y derechos humanos |
| 403-1 | Eficacia del sistema de gestión de la salud en el trabajo | resultado auditoría | 1 | 1 | 1 | Prácticas laborales y derechos humanos |
| 403-6 | Riesgo cardiovascular | framingham risk score | 10.56% | 13.86% | 0 | Prácticas laborales y derechos humanos |
| 403-10 | Índice de ausentismo por enfermedad general | | 1.33 | | | Prácticas laborales y derechos humanos |



Información adicional

(GRI 2-4, 201-1, 201-2, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4, y 413-2)

Metodología

Este Informe de Sostenibilidad se ha elaborado en referencia a los Estándares GRI. Para localizar la información, los indicadores y la divulgación sobre el enfoque de gestión de los aspectos económicos, ambientales y sociales.

Ética y Valores: Se utiliza una metodología interna.

Nuestra Gente: Se utiliza una metodología interna

Nuestro Planeta:

Agua: Se llevan bitácoras de extracción de agua y una metodología interna.

Energía: Se gestiona la información a través de bitácora de consumo de energía por su tipo (renovable o fósil)

Emisiones:

La metodología utilizada para cuantificar las emisiones A1 en Imbera México es mediante las siguientes etapas:

Etapas 1 Identificación de emisiones en la operación.

La cobertura operacional incluye todas las emisiones directas e indirectas ligadas a cada una de las operaciones de la empresa, según se definió dentro de los límites de la cobertura organizacional. Las emisiones directas de GEI son emisiones de fuentes que son propiedad o controladas por la empresa. Las emisiones indirectas de GEI son emisiones consecuencia de actividades de la empresa pero que ocurren en fuentes que son propiedad o son controlados por otra empresa.

El límite de la operación define el alcance en el que se clasifican las emisiones directas e indirectas generadas por una organización. A continuación, se presenta la identificación y clasificación de emisiones por alcance identificados para Imbera México, y el detalle de lo que se debe considerar para cada una de ellas:



2.1. Cálculo de emisiones

Una vez identificadas las fuentes de generación de emisiones a la atmósfera en Imbera México, con alcance a toda la organización, se procede a la cuantificación de las emisiones por el uso de combustibles fósiles.

Fuentes de Emisión Directas A1 Imbera México.

- Gas LP uso en montacargas.
- Gasolina autos utilitarios y unidades de almacén .
- Diesel unidades de almacén.

Calculo Emisiones Alcance A1

- a) Solicitar los reportes, registros o bases de datos de los consumos de combustibles de manera mensual para el cálculo al área administrativa de Imbera México.
- b) Registrar los datos de consumo en el FO-V-ECO-0053, Inventario de Consumos A1 y A2. Posteriormente se registra de manera mensual el consumo por tipo de combustible en el formato FO-V-ECO-0054 Cálculo de Emisiones Mensual A1 y A2 para obtener las emisiones mensuales de TCO_{2e}.
- c) Se registra en la plataforma del Sistema Integral de Trabajo, el KPI de *Emisiones directas de GEI (alcance1)* IN-V-AMB-0024 de forma mensual.
- d) Integrar el inventario anual de emisiones, en el formato FO-V-ECO-0055 Cálculo de Emisiones Total A1 y A2.

Fuente de los factores de emisión Inventario 2022:

Se contrata el servicio de la IFEU (*Institute for Energy and Environmental Research Heidelberg*) para calcular determinar los factores de emisión de los combustibles con el objetivo de homologar la información de uso en las compañías pertenecientes al grupo FEMSA para la realización de sus inventarios.

Declaración del cálculo:

A diferencia de todas las tablas de factores de emisión anteriores, todos los factores de emisión para la combustión de combustibles se expresan en base calorífica bruta. La conversión de neto a bruto se realizó aplicando una regla general de uso común, que también utilizan las herramientas del Protocolo de GEI y el IPCC. Según esa regla, la diferencia entre los valores caloríficos brutos y los valores caloríficos netos de los gases es del 10% y el 5% de los combustibles líquidos y sólidos (WRI/WBCSD 2005, p. 21; IPCC 2006, p. 1.16). Cuidado: las columnas de CO₂/TJ, CH₄/TJ y N₂O/TJ se basan en los datos originales del IPCC. Es decir, se basan en el poder calorífico más bajo. Son la base de datos para el cálculo de las otras filas y no deben utilizarse. Están marcados con "(LHV)".

Los factores de emisión para la combustión de combustibles no dependen del tiempo siempre que la composición de los combustibles no cambie.

El metanol también podría producirse a partir de biomasa, pero en EE. UU. se produce grandes cantidades a partir de gas natural y en China a partir de carbón (enfoque conservador).

De acuerdo con el Estándar de informes y contabilidad corporativa del Protocolo de GEI, las emisiones de dióxido de carbono de los combustibles a base de biomasa no están incluidas en el Alcance 1, pero deben informarse por separado! Por lo tanto, la tabla proporciona un factor de emisión separado para el alcance 1 (columna C) y un factor adicional para el CO₂ biogénico (columna D).

Fuente: IPCC 2006, Directrices para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero; Herramientas intersectoriales del protocolo de GEI (factor de conversión por litro) y conversión CDP de datos de combustible 2014.

Referencia geográfica: Global.

Alcance: 1

Límites del sistema: solo combustión

Fuentes de Emisión Fijas Alcance A2 Imbera México.

- Energía eléctrica Fósil (CFE).
- Energía Renovable (Eólica).

Fuentes de Emisión Indirectas alcance A3 Imbera México.

- **C.1** Bienes y servicios adquiridos
- **C.2** Bienes de equipo
- **C.4** Transporte y distribución (cuesta arriba)
- **C.5** Residuos generados en las operaciones.
- **C.6** Viajes de negocios
- **C.8** Activos alquilados (cuesta arriba)
- **C.9** Transporte y distribución (cuesta abajo)
- **C.11** Uso de productos vendidos
- **C.12** Tratamiento del final de la vida útil de los productos vendidos

Residuos: Se utiliza una metodología interna apegado al plan de Manejo de residuos de manejo especial y peligrosos.

Actualmente, Imbera no utiliza certificados de atributos de energía no agrupados (por ejemplo, certificados de energía renovable (“RECs por sus siglas en ingles”), productos de electricidad verde o similares. Nuestra estrategia para alcanzar nuestros objetivos de Energía Renovable priorizará los acuerdos de autogeneración y compra de energía (“PPAs por sus siglas en inglés

Informes

Mantendremos pública y disponible la información de desempeño en nuestro Informe de Sostenibilidad hasta alcanzar los objetivos de desempeño en sostenibilidad, para cada indicador clave de rendimiento (KPI). El informe mantendrá:

- Información sobre el desempeño del KPI seleccionado.

Cuando sea factible y posible

- Cualquier reevaluación de los KPI y/o reformulación del SPT y/o ajustes proforma de las líneas de base o el alcance de los KPI.



Aclaración

Este reporte no constituye una recomendación con respecto a ningún valor de FEMSA o cualquier afiliado de FEMSA. La información y las opiniones contenidas en él se proporcionan a la fecha de publicación y están sujetas a cambios sin previo aviso. Ni FEMSA ni Imbera asumen ninguna responsabilidad u obligación de actualizar o revisar dichas declaraciones, independientemente de si esas declaraciones se ven afectadas por los resultados de nueva información, eventos futuros o de otra manera. Este Reporte representa la política y la intención actual de Imbera, está sujeto a cambios y no tiene la intención de crear relaciones legales, derechos u obligaciones. El presente tiene por objeto proporcionar información general no exhaustiva. Este reporte puede contener o incorporar por referencia información pública no revisada, aprobada o respaldada por separado por FEMSA y, en consecuencia, no se hace ninguna representación, garantía o compromiso, expreso o implícito, y FEMSA no acepta ninguna responsabilidad u obligación en cuanto a la imparcialidad, exactitud, razonabilidad o integridad de dicha información.

Este Marco no crea ninguna obligación legalmente exigible contra FEMSA; cualquier obligación exigible legalmente relacionada con los Valores Vinculados a la Sostenibilidad se limita a las expresamente establecidas en la documentación legal que rige cada una de dichas series de Valores Vinculados a la Sostenibilidad. Por lo tanto, a menos que se establezca expresamente en dicha documentación legal, el incumplimiento o el incumplimiento por parte de FEMSA de cualquiera de los términos de este Marco, incluyendo, sin limitación, el incumplimiento de las metas de sostenibilidad u objetivos establecidos en este documento no constituirá un evento de incumplimiento o incumplimiento de las obligaciones contractuales bajo los términos y condiciones de dichos Valores Vinculados a la Sostenibilidad. Los factores que pueden afectar la capacidad de FEMSA para alcanzar cualquier meta o meta de sostenibilidad establecida en este documento incluyen (pero no se limitan a) condiciones de mercado, políticas y económicas, cambios en la política gubernamental (ya sea con una continuidad del gobierno o con un cambio en la composición del gobierno), cambios en las leyes, reglas o regulaciones, y otros desafíos.

Este Reporte no crea ninguna obligación legalmente exigible contra FEMSA; cualquier obligación exigible legalmente relacionada con los Valores Vinculados a la Sostenibilidad se limita a las expresamente establecidas en la documentación legal que rige cada una de dichas series de Valores Vinculados a la Sostenibilidad.

Disponibilidad

Este informe se encuentra disponible en la sección de sostenibilidad de la página de Imbera:

<https://mx.imberacooling.com/sostenibilidad-informe>

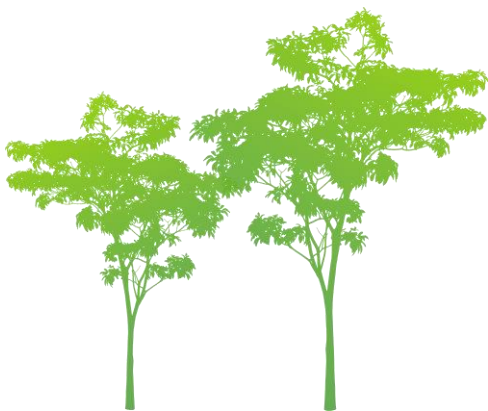


Tabla GRI

| Estándar GRI | Contenido | Respuesta contenida en página(s) | Respuesta/ Complemento de respuesta | OMISIÓN |
|--------------|--|----------------------------------|--|---------|
| 2-1 | Detalles organizacionales | 7,8 y 9 | | |
| 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 6 | | |
| 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 6 | | |
| 2-4 | Actualización de la información | | El inventario de emisiones alcance 3 se ha adecuado a los requerimientos del Science Based Target Initiative (SBTI) | |
| 2-5 | Verificación externa | 109 y 110 | | |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 10 y 11 | | |
| 2-7 | Empleados | 43 | | |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | | Tenemos un total de 67 trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización- De los cuales 19 colaboradores se dedican a labores de limpieza, 1 colaborador a labores de jardinería y 47 a labores de vigilancia. | |
| 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 92 | | |
| 2-10 | Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | 92 | | |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 92 | | |
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 92 | | |
| 2-13 | Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos | | El Consejo de Administración de FEMSA es responsable de determinar la estrategia corporativa, definir y supervisar la implementación de su visión y los valores de la Compañía, así como de aprobar las transacciones con grupos de interés, incluyendo aquellas que no correspondan al curso ordinario de los negocios. Nuestro equipo directivo está encargado del crecimiento del negocio al crear valor económico, social y ambiental para los grupos de interés. Nuestros directivos tienen amplia experiencia profesional en las industrias relacionadas con nuestros negocios. | |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | | El equipo de sostenibilidad de FEMSA presidido por el Director de FEMSA Negocios Estratégicos, reporta directamente al Director General y supervisa la integración de la sostenibilidad en Imbera, a través de políticas y procesos, supervisando el desempeño y las metas de sostenibilidad. Este equipo es responsable de formular, desarrollar, implementar, monitorear y reportar las políticas de sostenibilidad. | |
| 2-15 | Conflictos de interés | 78 | | |
| 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 94 | | |
| 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 92 | | |
| 2-18 | Evaluación del desempeño de máximo órgano de gobierno | | Existe un mecanismo de evaluación del desempeño y cumplimiento de las responsabilidades y deberes fiduciarios de los consejeros. Ver cuestionario de "Principios y mejores prácticas de gobierno corporativo" https://femsa.gcs-web.com/static-files/855da9a4-0bfd-48d7-870c-63dd77d4bd83 Existe un mecanismo de evaluación del desempeño y cumplimiento de las responsabilidades y deberes fiduciarios de los consejeros. Ver cuestionario de "Principios y mejores prácticas de gobierno corporativo" https://femsa.gcs-web.com/static-files/855da9a4-0bfd-48d7-870c-63dd77d4bd83 | |

| | | | | |
|------|--|---|---|--------------|
| 2-19 | Políticas de remuneración | | Nuestro Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones, compuesto en su totalidad por consejeros independientes, revisa y recomienda las políticas de remuneración de los directivos para garantizar que se ajusten a los intereses de los accionistas y a los resultados de la empresa. Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/es/corporate-governance/committee | |
| 2-20 | Proceso de determinación de la remuneración | | Nuestro Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones, compuesto en su totalidad por consejeros independientes, revisa y recomienda las políticas de remuneración de los directivos para garantizar que se ajusten a los intereses de los accionistas y a los resultados de la empresa. Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/es/corporate-governance/committees | |
| 2-21 | Ratio de compensación total anual | | | Confidencial |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 13-16 | | |
| 2-23 | Compromisos y políticas | 13-16, 21, 22, 25, 28, 35, 36, 39, 44, 60, 61, 63, 74, 75, 79, y 81 | | |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 21, 44, 74, 78, 92-95 | | |
| 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | 94 | | |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 94 | | |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 93 | <p>Durante 2023 en IMBERA México no se presentaron casos de incumplimientos relacionados con normativas, legislaciones locales y/o federales.</p> <p>En Imbera cumplimos con las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable establecida por nuestras autoridades locales.</p> <p>Adicionalmente, como parte de nuestra esencia como empresa es colaborar con eficiencia y cortesía en todo momento con las autoridades y atender los requerimientos y observaciones del gobierno y las autoridades en ejercicio de sus facultades otorgadas por las leyes o regulaciones aplicables.</p> | |
| 2-28 | Afiliación asociaciones | | | |
| 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | | <p>En Imbera tenemos el compromiso y responsabilidad de llevar nuestras acciones con valor, no solo con nuestros colaboradores si no con todo el entorno con el que interactuamos. De esta forma hemos establecido grupos de intereses y hemos enfocado nuestras acciones de la siguiente forma:</p> <p>*Proveedores: Contribuimos a la mejora del desempeño laboral, social y ambiental de nuestros proveedores, de igual forma promovemos que operen basados en principios y prácticas de negocio responsable y que den cumplimiento a lo establecido en nuestros "Principios Guía para Proveedores".</p> <p>*Clientes: Buscamos mejorar la propuesta de valor de nuestros clientes, nos comprometemos a innovar nuestros procesos y productos para satisfacer sus necesidades.</p> <p>*Colaboradores: Cumplimos con las legislaciones en materia laboral, respetando los Derechos Humanos de los colaboradores, manteniendo ambientes de trabajo libres de discriminación, fomentando un entorno laboral inclusivo, un trato digno y respetuoso, anteponiendo la integridad y seguridad física y mental de los colaboradores sobre cualquier consideración económica y operativa.</p> <p>*Gobierno y autoridades: Cumplimos con leyes, reglamentos y demás normatividad aplicable, así mismo atendemos los requerimientos y observaciones de las autoridades.</p> <p>*Comunidad: Contribuimos al desarrollo de las comunidades a través de nuestra gestión empresarial y social, fomentando el empleo y contratación de servicios locales, así como estableciendo iniciativas en materia de participación ciudadana.</p> | |

| | | | | |
|-------|---|----------------|--|---------------------------|
| 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 53 y 54 | | |
| 3-1 | Proceso para determinar los temas materiales | 12 | | |
| 3-2 | Lista de temas materiales | 12 | Nuestros temas materiales no tienen cambios respecto al año anterior | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 12-16 | | |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 51, 52, 70-72 | | Confidencial |
| 201-2 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | | Consultar nuestro informe corporativo (pág 39 y 40) https://informeanual.femsa.com/pdf/FEMSA_RAI23_anexos.pdf | |
| 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 51-53 | | |
| 201-4 | Asistencia Información financiera recibida del gobierno | | | Confidencial |
| 202-1 | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | | | CONFIDENCIAL |
| 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | | Nuestros "altos ejecutivos" son nuestros Gerentes y Directores, de los cuales el 100% es contratado dentro de la comunidad local, que es dentro del país México | |
| 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 70-72 | | |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | 70-72 | | |
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | 85 | | |
| 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | | En Imbera establecemos actividades y protocolos que aseguran el cumplimiento al marco regulatorio aplicable a nuestro negocio relacionados con anticorrupción. De forma anual se realiza un programa de evaluación de riesgos significativos relacionados a Anticorrupción y para este 2023 se evaluó un 80% de las operaciones potencialmente vulnerables en donde se pueden llevar a cabo actos de corrupción, obteniendo una calificación satisfactoria en la gestión de riesgos evaluados. | |
| 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 97 y 98 | En Imbera México a lo largo del 2023 desarrollamos programas de inducción y capacitación en el que se incluyen temas relacionados con Código de ética y lineamientos internos. | |
| 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 75 | | |
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 79 | | |
| 207-1 | Enfoque fiscal | | Consulte la sección: https://femsa.gcs-web.com/financiamiento-reports/20fs | |
| 207-2 | Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | | Consulte la sección: https://femsa.gcs-web.com/financiamiento-reports/20fs | |
| 207-3 | Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | | Consulte la sección: https://femsa.gcs-web.com/financiamiento-reports/20fs | |
| 207-4 | Presentación de informes país por país | | | Confidencial |
| 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen | | | |
| 301-2 | Insumos reciclados utilizados | 35-36 | | |
| 301-3 | Productos y materiales de envasado recuperados | 36-38, 89 y 90 | | |
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 22, 97 y 98 | | |
| 302-2 | Consumo de energía fuera de la organización | | | Información no disponible |
| 302-3 | Intensidad energética | 22, 97 y 98 | | |
| 302-4 | Reducción del consumo energético | 22, 97 y 98 | | |

| | | | | |
|-------|---|----------------------------|--|--|
| 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 33 y 34 | | |
| 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 25 y 26 | Poner página de datos ASG porque es complemento | |
| 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 25 y 26 | Poner página de datos ASG porque es complemento | |
| 303-3 | Extracción de agua | 25 y 26 | Poner página de datos ASG porque es complemento | |
| 303-4 | Vertidos de agua | 25 y 26 | Poner página de datos ASG porque es complemento | |
| 303-5 | Consumo de agua | 25 y 26 | Poner página de datos ASG porque es complemento | |
| 304-1 | Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | | <p>Imbera México se ubica en el Zona Industrial denominado "Valle de Oro" con la siguiente localización geográfica 20.39754439822271,-99.9829426546372.</p> <p>Es un terreno propiedad de la organización que cuenta con 34,442 m2 de superficie y 13,200 m2 de construcción (la superficie total esta pavimentada)</p> <p>Cuenta con uso de suelo industrial para realizar su actividad fiscal declarada en fabricación de enfriadores, sin afectación o extracción de recursos naturales en el terreno</p> | |
| 304-2 | Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad | | Mantenemos nuestro "Dictamen de Ecología Municipal" actualizado donde declara y aceptan nuestras buenas prácticas y controles en proceso para minimizar el impacto de nuestras operaciones a la comunidad en la que nos desarrollamos. | |
| 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | | Imbera México se localiza en la ciudad de San Juan del Rio del estado de Querétaro, la cual no esta declara dentro de una zona protegida de acuerdo la pagina de CONANP (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas | |
| 304-4 | Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | | Conforme a nuestra operación no generamos un riesgo a la fauna nativa de la zona, misma que esta definida para uso industrial | |
| 305-1 | Emissiones directas de GEI (Alcance 1) | 23, 24, 97 y 98 | | |
| 305-2 | Emissiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 23, 24, 97 y 98 | | |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 23, 24, 97 y 98 | | |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 97 y 98 | | |
| 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 23, 24, 97 y 98 | | |
| 305-6 | Emissiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) | 23, 24, 97 y 98 | | |
| 305-7 | Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire | 24, 99, 100 y 101 | | |
| 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 28, 29, 30, 97 y 98 | | |
| 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 28, 29, 30, 36-39, 97 y 98 | | |
| 306-3 | Residuos generados | 28, 29, 30, 36-39, 97 y 98 | | |
| 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 28, 29, 30, 36-39, 97 y 98 | | |
| 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 28, 29, 30, 36-39, 97 y 98 | | |

| | | | | |
|--------|---|-----------------|--|--------------|
| 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 83 y 85 | | |
| 308-2 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medida | 23, 24 y 85 | | Confidencial |
| 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | | Durante el año 2023, se realizaron 110 contrataciones en total. De las cuales 66 corresponden a contrataciones de hombre y 44 a mujeres. | |
| 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados o tiempo parcial o temporales | 51 y 52 | Durante el 2023, IMBER cuenta con un ADENDUM vigente en el que se hace una diferencia entre el personal de planta y el que se considera como eventual o temporal. Las prestaciones para personal temporal que tienen diferencia con el de planta son: Aguinaldo de 35 días a 15 días Cuota fija vacaciones de 6 días al año a 0 días. Ayuda de educación de 19 días al año a 0 días. Cuota fija de Vales de Despensa de \$200 mensuales a \$0.00 Compensación anual complementaria de 7 días al año a 0 días. Compensación variable de 44 días al año a 22 días. Fondo de Ahorro mensual 13% a 0%. | |
| 401-3 | Permiso parental | | Durante el año 2023, se otorgaron 317 Permisos parentales. De los cuales 38 corresponden a permisos por maternidad y 279 permisos por paternidad. | |
| 402-1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | | Art 390 Ter. Ley Federal del Trabajo Frac. 1., Menciona que una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta. | |
| 403-1 | Sistema de gestión de salud y la seguridad en el trabajo identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 45-50 | | |
| 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 45-50 | | |
| 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 45, 46, 48 y 49 | | |
| 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 48 y 49 | | |
| 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 50 | | |
| 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 45, 46, 48 y 49 | | |
| 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 47 y 48 | | |
| 403-8 | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 45 y 46 | | |
| 403-9 | Lesiones por accidente laboral | | | Confidencial |
| 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 47 y 48 | Ofrecemos nuestras más profundas y sinceras condolencias a los seres queridos de nuestro colaborador quien perdió la vida en un accidente vial de trayecto de la empresa a su domicilio. En el 2023 hemos reforzado por medio de nuestra campaña de día por tu salud el programa de "seguridad vial" y "atención de emergencias cotidianas". Dolencias registradas: Presentamos CERO enfermedades registrables derivadas de la operación diaria tanto en nuestros empleados como colaboradores que tienen contacto con nuestras operaciones. Sobre riesgos psicosociales se presentaron 19 casos de Evento Traumático Severo derivado de las actividades laborales los cuales fueron atendidos y limitados los efectos a la salud emocional en el 100% de nuestros colaboradores por medio de nuestros programas de psicología online y presencial. | |

| | | | | |
|-------|---|---------------------|--|---------------------------|
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 58-60, 97 y 98 | TABLA DE DATOS | |
| 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 58-60, 97 y 99 | TABLA DE DATOS | |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 60 | TABLA DE DATOS | |
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 43 | | |
| 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 63 | | - |
| 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 86 | Ninguna operación en riesgo. En concordancia con la Ley Federal del Trabajo Art 364 Bis. En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. | |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 86 | | |
| 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 84-86 | Dentro de los resultados del Programa Diagnósticos Sostenibles con proveedores no se identificaron riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio . | |
| 410-1 | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | 61 | | |
| 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | 61 | | |
| 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 70-72 | | |
| 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales | 70-72 | | Información no disponible |
| 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales | 83-85 | | |
| 414-2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 84 y 85 | | Confidencial |
| 415-1 | Contribución a partidas y/o representantes políticos | 75 | | |
| 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 40 | | |
| 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | 40 | | |
| 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 40 | | |
| 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 17, 18, 33, 34 y 40 | | |
| 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 74 | | |
| 418-1 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 77 | | |

Informe de Aseguramiento Limitado Independiente para Imbera S.A de C.V.

A la administración de Imbera S.A de C.V. (en adelante “Imbera”),

Alcance

Conforme a su solicitud, hemos sido requeridos para proporcionar un nivel de aseguramiento limitado sobre los indicadores de desempeño seleccionados por Imbera; incluidos en el “Reporte de Sostenibilidad 2023” (en adelante el “Reporte”) y mencionados dentro del “Anexo A” para el ejercicio comprendido del 1° de enero al 31 de diciembre de 2023.

Responsabilidades de Imbera

Imbera ha sido responsable de la preparación, del contenido y presentación del “Reporte” incluyendo el cumplimiento con los contenidos propuestos (criterios) en los *Estándares de Global Reporting Initiative (GRI)*.

Esta responsabilidad considera el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que la información contenida en el “Reporte” esté libre de incorrección material, debido a fraude o error.

Responsabilidades de Valora Consultores

Nuestra responsabilidad consistió en expresar una conclusión sobre la presentación de indicadores e información enlistada en el “Anexo A”, conforme a los Estándares GRI.

Control e independencia

Con el fin de asegurar que el proceso de revisión independiente cumple con los requerimientos éticos necesarios para asegurar la independencia de nuestro trabajo como auditores de información no financiera, nuestro trabajo se desarrolló de acuerdo con la Norma ISAE3000, *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, emitida por la *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)* de la *International Federation of Accountants (IFAC)*.

Procedimientos realizados

El alcance de nuestra revisión independiente, así como de los procedimientos de recopilación de evidencias realizados fue de seguridad limitada, el cual es menor al de un trabajo de seguridad razonable y por ello también el nivel de seguridad que se proporciona. El presente Informe de Revisión Independiente en ningún caso debe entenderse como un informe de auditoría.

Los procedimientos que realizamos se describen a continuación:

- Selección de información a verificar con base en la materialidad y conocimiento previo de la compañía.
- Entrevistas con el personal responsable de generar y proporcionar la información contenida en el Informe para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Revisión de los procesos de recopilación, control interno y consolidación de los datos.
- Revisión de la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el Informe en función de las operaciones y los aspectos materiales previamente identificados.
- Revisión de evidencias con base en un muestreo de la información de acuerdo con un análisis de riesgo.
- Revisión de la aplicación de lo requerido de conformidad con los Estándares GRI.

Conclusión

Basados en nuestra revisión y la evidencia presentada por Imbera no tuvimos conocimiento de situación alguna que nos haga creer que los indicadores contenidos dentro del “Reporte de Sostenibilidad 2023” de Imbera, no haya sido obtenida de manera fiable, no esté presentada de manera adecuada, tenga desviaciones u omisiones significativas, o que no haya sido preparada de acuerdo con los requerimientos establecidos en los Estándares GRI.



Gerardo Gustavo Torres Fernández
Director de Transformación e Impacto ASG
Valora Sostenibilidad e Innovación S.A. de C.V.
Ciudad de México, a 26 de julio de 2024



Anexo A

Contenidos de información

| GRI | Nombre del contenido de información | Alcance del cumplimiento del contenido GRI (Incisos) |
|-------|---|--|
| 2-30 | Acuerdos de negociación colectiva | a, b |
| 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | a, b |

Indicadores de desempeño

| GRI | Nombre del contenido o indicador | Cobertura de la información | Alcance del cumplimiento del contenido GRI (Incisos) | Información reportada | Unidad |
|-------|--|-----------------------------|--|-----------------------|--|
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | Todas las operaciones | a, b, c | 73 | Porcentaje de la proporción de gasto en proveedores locales |
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Todas las operaciones | a, b | 0 | Número de acciones jurídicas |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | Todas las operaciones | a, b, c, d, e, f, g | 748 | Total de emisiones en tCO ₂ e |
| 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado | Todas las operaciones | a (i, ii) | 27 | Promedio de horas de formación por empleado |
| | | | | 26 | Promedio de horas de formación mujeres |
| | | | | 27 | Promedio de horas de formación hombres |
| | | | | 53 | Promedio de horas de formación por categoría laboral: empleados |
| | | | | 19 | Promedio de horas de formación por categoría laboral: sindicalizados |