

SOMOS GENTE QUE CUIDA A LA GENTE

INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2024

OMNILIFE
GENTE QUE CUIDA A LA GENTE

REVIVE
SOSTENIBILIDAD OMNILIFE · CHIVAS



Contenido

1 Somos OMNILIFE 5

Mensaje de Presidencia y Gerencia Senior de Operaciones de las Empresas Deportivas	6
Miembros del Consejo	8
¿Quiénes somos?	8
Nuestros valores.....	9
Nuestros pilares.....	10
Nuestro sustento	11
Nuestros productos más destacados.....	12
Línea nutricional - OMNILIFE.....	12
Línea cosmética - SEYTÚ.....	13
34 años siendo Gente que Cuida a la Gente	14
Nuestra presencia a nivel global.....	16
¿Qué se hace en los CEDIS?.....	17
Nuestra apuesta por un futuro sostenible	18
Nuestras certificaciones	20
Afiliación a asociaciones nacionales e internacionales.....	22
Trascendiendo fronteras.....	23
Nuestros logros durante 2024.....	24

2 Nuestra estrategia ASG 27

Presentando nuestro reporte de sostenibilidad	28
Transparencia	28
Nuestros pilares ASG.....	28
Nuestro análisis de materialidad	29
a) Identificación y análisis.....	29
b) Evaluación estratégica	30
c) Validación y priorización	34
Nuestras aspiraciones en ASG	40

3 Nuestro desempeño 43

Gente que cuida con responsabilidad	44
Gobernanza de la sostenibilidad.....	44
Ética e integridad	50
Calidad y seguridad del producto	54
Gestión responsable de la cadena de suministro	58
Empresarios/as OMNILIFE	64
Innovación sostenible	79
Gente que cuida el planeta.....	84
Acción por el clima.....	84
Gestión del agua	89
Empaques y circularidad	91
Gente que cuida a su equipo.....	98
Atracción, retención y desarrollo de talento.....	98
Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores.....	107
Diversidad, Equidad e Inclusión	113
Gente que cuida a su comunidad.....	116
Impacto social	116
Nutrición, educación y vida saludable.....	123

4 Anexos 127

Índice GRI	128
Referencias.....	138



Somos OMNILIFE

- ▶ Mensaje de Presidencia y Gerencia Senior de operaciones de las empresas deportivas
- ▶ Miembros del Consejo
- ▶ ¿Quiénes somos?
- ▶ 34 años siendo Gente que Cuida a la Gente
- ▶ Nuestra presencia a nivel global
- ▶ Nuestra apuesta por un futuro sostenible

Mensaje de Presidencia y Gerencia Senior de Operaciones de las Empresas Deportivas

GRI 2-22



En OMNILIFE, la sostenibilidad es mucho más que reducir nuestro impacto ambiental; es un compromiso integral con el bienestar de las personas, la innovación responsable y el crecimiento consciente.

Nuestro lema “Gente que Cuida a la Gente” refleja la convicción de que el éxito empresarial va de la mano con un impacto positivo en la sociedad y el planeta.

El 2024 marcó un progreso significativo en nuestra estrategia de sostenibilidad, impulsando iniciativas clave en eficiencia ambiental, compromiso social y transparencia empresarial. En cuanto a nuestro desempeño ambiental, en la Planta de Manufactura de Guadalajara tratamos el 100 % del agua residual generada a lo largo del año, un paso crucial para optimizar su uso y fomentar su reutilización de manera responsable. Sumado a esto, conseguimos que todas nuestras botellas de plástico estuvieran hechas con un 40 % de resina reciclada.

En línea con nuestra visión de mejora continua, la planta de Guadalajara cuenta con certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, y actualmente nuestra planta en Colombia está en proceso de obtener estos mismos estándares, consolidando así una gestión de calidad y ambiental robusta.

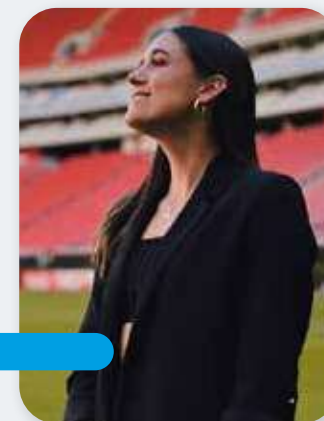
En el ámbito social, impulsamos programas de desarrollo y bienestar, así como iniciativas comunitarias enfocadas en la salud, la nutrición y el desarrollo personal. Además, promovemos un entorno laboral inclusivo, equitativo y seguro para todas las personas que forman parte de OMNILIFE.

Sobre la gobernanza seguimos fortaleciendo nuestros procesos de ética empresarial, cumplimiento normativo y transparencia. Hemos trabajado constantemente en mecanismos internos para asegurar que nuestras decisiones se alineen con los principios de integridad que deben regir a una Empresa Socialmente Responsable.

Sabemos que el camino a la sostenibilidad es un viaje continuo y que nuestro compromiso no termina aquí. Seguiremos innovando, fortaleciendo nuestras estrategias y buscando nuevas formas de contribuir a un mundo mejor. La sostenibilidad no es una meta, sino un proceso constante en evolución, y en OMNILIFE estamos preparados para asumir el desafío.

Agradecemos profundamente a cada persona que forma parte de este esfuerzo, juntos seguiremos construyendo un futuro más justo, próspero y sostenible. **Porque en OMNILIFE somos Gente que Cuida a la Gente, y al medio ambiente.**

Amaury Vergara
Presidente y Director General
Grupo OMNILIFE-Chivas



En un mundo en constante evolución, reconocemos que la sostenibilidad no es solo un objetivo, sino una estrategia esencial para garantizar el crecimiento de nuestra empresa en armonía con el bienestar de las personas y el planeta.

Nuestra visión se basa en la integración de prácticas sostenibles en todas las operaciones y relaciones comerciales. A través de nuestra estrategia empresarial, buscamos minimizar impactos negativos y potenciar impactos positivos mediante la innovación, la eficiencia operativa y el fortalecimiento de nuestra comunidad global de socios y colaboradores. **Estamos comprometidos con la protección de nuestro planeta, a través de acciones sostenibles, asegurando que nuestro crecimiento no se logre a costa de un mayor impacto ambiental.**

Durante este año hemos logrado avances significativos en diversas áreas clave, las cuales contribuyen no solo a un impacto positivo ambiental, sino también a una mejora continua como empresa. Sin embargo, también reconocemos que el camino hacia la sostenibilidad es un proceso continuo que exige adaptabilidad y mejora constante, es por eso que en este informe compartimos nuestros logros, así como los desafíos enfrentados y estrategias que nos permitirán seguir evolucionando en los próximos años.

De cara al futuro, nuestras prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad se enfocarán en cuatro principales vertientes:

- 1. Nuestro planeta:** Avanzaremos hacia una operación baja en carbono, certificando nuestras emisiones y estableciendo una ruta de descarbonización y resiliencia climática al 2030. Mejoraremos la eficiencia hídrica en todas nuestras instalaciones, adoptaremos un enfoque de cero residuos y transformaremos nuestros empaques hacia opciones más sostenibles.
- 2. Nuestros colaboradores:** Promoveremos el bienestar, la capacitación y el desarrollo profesional de todos nuestros colaboradores. Impulsaremos una cultura diversa, equitativa e inclusiva, garantizando instalaciones accesibles. Además, implementaremos un sistema integral de salud en todas nuestras operaciones.
- 3. Nuestra comunidad:** Contribuiremos activamente al bienestar de las comunidades donde operamos, fomentando la nutrición, la educación y el desarrollo social. Fortaleceremos alianzas y diseñaremos acciones que impulsen la participación, la conciencia ambiental y la justicia social.
- 4. Nuestra responsabilidad:** Reforzaremos la ética, la transparencia y la sostenibilidad en toda la cadena de valor. Evaluaremos a nuestros proveedores con enfoque Ambiental, Social y de Gobernanza (ASC), garantiremos la trazabilidad de insumos y comunicaremos de forma clara y alineada a estándares internacionales, todos nuestros logros de sostenibilidad.

Este reporte no solo es una rendición de cuentas, sino también una invitación a nuestras partes interesadas a formar parte del cambio. **La transparencia y el compromiso son esenciales para lograr un impacto significativo y duradero. Seguiremos avanzando con determinación, convencidos de que ser “Gente que Cuida a la Gente” implica asumir la responsabilidad de construir un futuro más justo y sostenible para todos.**

Ainara Zatarain
Gerente Senior de Operaciones de las Empresas Deportivas
Grupo OMNILIFE-Chivas

Miembros del Consejo



¿Quiénes somos?

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

Grupo OMNILIFE es un conglomerado empresarial conformado por varias líneas de Negocio que operan bajo un propósito común: **promover el bienestar físico, emocional y económico de las personas a través de productos innovadores**; asimismo, nuestro modelo de Negocio ayuda a fomentar el crecimiento personal y profesional de las y los Empresarios OMNILIFE.

Dentro de este conglomerado se encuentran varias líneas de Negocio, como **OMNILIFE, SEYTÚ, TRANSUR, Educar+e y Fundación Jorge Vergara**, entre otras.

OMNILIFE de México, S.A de C.V es una empresa de propiedad privada, cuya sede central se ubica en Guadalajara, Jalisco, México. Desde Guadalajara se coordinan nuestras operaciones en más de 19 países alrededor del mundo. De acuerdo con nuestro lema: **“Gente que Cuida a la Gente”**, trabajamos cada día para generar un impacto positivo en la vida de nuestros socios comerciales, colaboradores y clientes, asegurando que nuestro crecimiento vaya de la mano con el bienestar de las personas.

El Club Deportivo Guadalajara es una empresa hermana con la que se comparten algunas iniciativas de sostenibilidad. Sin embargo, aunque forma parte del grupo, no se incluye en este reporte ya que cuenta con su propia estrategia de sostenibilidad de manera independiente.

Misión

Somos una empresa con una red de negocios sostenibles, dinámicos e institucionales que se dedica a la salud, educación, deportes, bienes y servicios, que busca conectar con clientes, socios, staff, proveedores, comunidad y gobierno, para satisfacer las necesidades de cada uno de ellos. Trabajamos arduamente para crecer nuestro negocio a nivel internacional, basándonos en nuestros valores y filosofía.

Visión

Ser la empresa más innovadora en todos sus modelos operativos, logrando superar las expectativas de calidad y servicio. Deseamos ofrecer a nuestra audiencia la mejor experiencia, logrando tener una gran conexión con cada uno de nuestros clientes. Nos enfocamos en brindar un impacto significativo para nuestra gente (a nivel local e internacional) y planeta, buscando ser un modelo a seguir para nuestros competidores.

Nuestros valores



Legalidad

Conocer y cumplir a cabalidad la normativa aplicable.



Transparencia

Actuar de manera clara, sin dar cabida a dudas respecto a la intención, medio, fin o resultados de tales acciones.



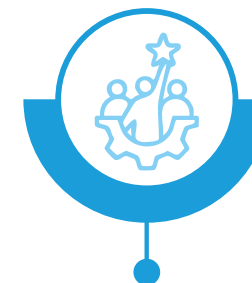
Responsabilidad

Trabajar de manera oportuna, eficiente y eficaz en todas las tareas propias de la empresa.



Lealtad

Es la expresión de nuestra capacidad para ser fieles a nosotros mismos, a otra persona o a la institución a la cual pertenecemos.



Liderazgo

Orientar las prácticas empresariales hacia la excelencia en el servicio y la competitividad.



Integridad

Actuar con rectitud, honestidad y congruencia.



Respeto

Dialogar con consideración y tolerancia a las diferencias entre las personas.

Nuestros pilares

OMNILIFE



Línea especializada en nutrición, enfocada en el desarrollo, producción y distribución de suplementos alimenticios de alta calidad. Su misión es contribuir al bienestar integral de las personas a través de productos formulados con tecnología de vanguardia y estrictos estándares de calidad, ofreciendo soluciones innovadoras para apoyar una vida saludable y activa.

SEYTÚ



Línea especializada en belleza de OMNILIFE, enfocada en el desarrollo y comercialización de productos de cuidado personal y cosmético. Su propuesta se basa en fórmulas innovadoras, seguras y funcionales, que promueven el bienestar integral y fortalecen la confianza de quienes los utilizan.

FUNDACIÓN JORGE VERGARA



A través de esta fundación, impulsamos iniciativas de impacto social en áreas clave como educación, salud y desarrollo comunitario. Nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas en situación vulnerable y contribuir al bienestar de las comunidades en las que tenemos presencia.

EDUCAR+E



Institución educativa de OMNILIFE que impulsa la educación y el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes. Mediante una educación, básica, media y media superior, además de cursos, talleres y entrenamientos especializados, proporcionamos las herramientas necesarias para fortalecer habilidades y expandir conocimientos en diversos ámbitos.

Nuestro sustento

PLANTAS DE MANUFACTURA



México: Opera con 22 líneas de producción organizadas en 4 principales áreas: polvos, gummies, plásticos y líquidos, también se realiza el embotellado de agua potable.



Colombia: Enfocada en la fabricación de productos en polvo y en el etiquetado de botellas de agua con 5 líneas de producción.



Estados Unidos: Próximamente en 2026.

CEDIS (Centros de Distribución)



Puntos clave en nuestra operación logística, diseñados para facilitar el acceso oportuno a los productos por parte de nuestros Empresarios OMNILIFE y consumidores. Los CEDIS aseguran una distribución eficiente, manteniendo la disponibilidad en los mercados donde operamos.

TRANSUR



Es nuestra división de transporte y logística, responsable de garantizar una distribución eficiente de nuestros productos en los mercados donde operamos. Nos enfocamos en asegurar tiempos de entrega óptimos y un servicio confiable, siempre alineados con nuestro compromiso con la calidad y la sostenibilidad.

EMPRESARIOS/AS OMNILIFE



Son la red de distribución de OMNILIFE, conformada por personas que, a través de un modelo de venta directa, comercializan nuestros productos y desarrollan su propio negocio. Este emprendimiento se ve respaldado por el acompañamiento, la capacitación y las herramientas que brinda Grupo OMNILIFE, impulsando así su crecimiento personal y profesional.

Nuestros productos más destacados

Línea nutricional - OMNILIFE



EGOFRUTAS

Suplemento alimenticio sabor a frutas del bosque, contiene colina, glicina, taurina, vitamina C y vitaminas del complejo B.



AGUA BLU

Agua purificada.



ALOE BETA

Suplemento alimenticio sabor piña, adicionado con fibra prebiótica y vitamina E.



CHIVA COLA

Bebida gasificada. Se ofrece en presentaciones con azúcar y sin azúcar, utilizando endulzantes naturales como el fruto del monje y la estevia en su versión sin azúcar.



OPTIMUS

Suplemento alimenticio sabor jamaica, adicionado con glicina, taurina, complejo B vitamina C, minerales, cobre y zinc.



OMNIPLUS

Suplemento alimenticio micelizado sabor frutas o sabor naranja. Adicionado con vitaminas A, D, E y complejo B.



EGOPLANT

Suplemento alimenticio sabor herbal. Mezcla de extractos herbales. Vitaminas B12, D y E. Endulzantes de origen natural.



MAGNUS

Suplemento alimenticio adicionado con cafeína, glicina, taurina, cobre, cromo, zinc, vitaminas C, E y complejo B.



POWER MAKER

Suplemento alimenticio sabor naranja con L-Arginina, colina, glicina, vitaminas B5, C y E, boro, calcio, cobre, cromo y zinc.



CAFEZZINO

Suplemento alimenticio con café colombiano. Tiene extracto de café verde, cromo y fibra prebiótica.

Línea cosmética - SEYTÚ



MAQUILLAJE COMPACTO

Fórmula 2 en 1: húmedo/seco. Cobertura media, textura ultra fina, controla el brillo de la piel y es resistente al agua.



SYSTEM SPECIALIST

Cuatro líneas de soluciones especializadas, formuladas con una combinación de ingredientes que actúan en sinergia para atender las principales problemáticas de la piel y el cabello.



ESPUMA LIMPIADORA

Ideal para una limpieza profunda, removiendo las impurezas que se acumulan en el día a día. Contiene moringa y aloe vera.



BRILLO LABIAL

Con acabado luminoso, fórmula ligera no pegajosa y con efecto voluminizador. Contiene vitamina E y aceite de ricino.



PROTECTOR SOLAR

Alta protección contra rayos UVA/UVB, resistente al agua por 80 minutos. Tiene filtros solares minerales y biodegradables.



34 años siendo Gente que Cuida a la Gente

1991

OMNILIFE
GENTE QUE CUIDA A LA GENTE

- ▶ Nace **OMNILIFE**.

1992

- ▶ Primer evento **Extravaganas** para Empresarios/as OMNILIFE.

1995

- ▶ Se funda **Educar+e**, escuela para el éxito.
- ▶ Se crea la **Fundación Jorge Vergara**, con la intención de que niñas, niños y adolescentes cuenten con salud y protección.

1994

- ▶ Abre la planta de manufactura en **México**, ubicada en Jalisco.

1996

- ▶ Se crea **TRANSUR**, nuestra división de transporte y logística.

1998

- ▶ Nace la primera línea de cosméticos: **Kenya Vergara Collection**.

2005

- ▶ Inauguración de la planta de manufactura **Colombia**, ubicada en Cauca.

2002

- ▶ **Chivas de Guadalajara**: OMNILIFE se convierte en el Grupo Empresarial OMNILIFE - Chivas, con la compra del Equipo de Fútbol Deportivo Guadalajara.

2009

CREO

- ▶ Comienza **CREO**, el Centro de Respuestas a Empresarios OMNILIFE.

2010

- ▶ El **Estadio OMNILIFE** abre sus puertas: Se convierte en el estadio oficial del Equipo Deportivo Chivas y su diseño arquitectónico es ícono en toda América Latina.
- ▶ **Nutre tu Vida**, comienzan actividades de la línea con nutriólogos.

2015

NFUERZA

- ▶ Nace **NFUERZA**. Amaury Vergara crea la plataforma de impulso a jóvenes emprendedores.

2016

- ▶ Kenya Vergara Collection se integra con otras líneas de cosméticos para dar origen a **SEYTÚ Cosmética**, una marca que ofrece productos hipoalergénicos, libres de parabenos y no testeados en animales.
- ▶ Comienza **CreSiendo**, la Academia de Empresarios OMNILIFE.

2020

- ▶ **Amaury Vergara** es nombrado Presidente del GRUPO OMNILIFE.
- ▶ Cifras históricas de ventas por 573 millones de dólares.

2018

- ▶ Se nombra Director General y Vicepresidente Ejecutivo del GRUPO OMNILIFE a **Amaury Vergara** y Directora General de SEYTÚ a **Kenya Vergara**.

2021

- ▶ **Pacto mundial de las naciones unidas**: OMNILIFE se adhiere reafirmando su compromiso.
- ▶ Apoyo de **Imparables, Ser Mujer, Belleza en Plástica y Mi look SEYTÚ**. Una alianza para las mujeres dentro de grupos prioritarios.
- ▶ **Inicia proyecto Museo Jorge Vergara**: Para rendir homenaje al fundador del grupo e impulsar el talento de aquellos que, como Jorge, quieren cumplir sus sueños a través del arte y la cultura.

2022

- ▶ **Kenya Vergara** es nombrada Directora Global de Marketing, marcando el rumbo de OMNILIFE y SEYTÚ.

2026

- ▶ Inauguración de la Planta de Manufactura en **Estados Unidos**, ubicada en Texas.

2024

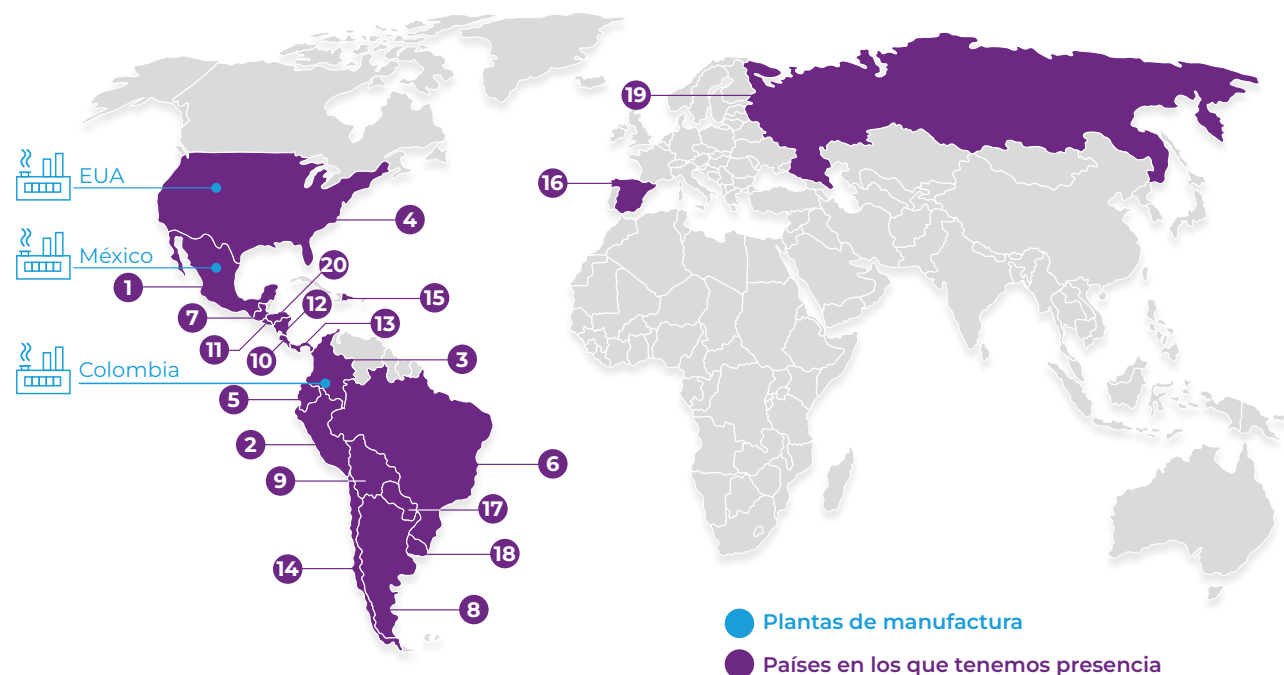
REVIVE
SOSTENIBILIDAD OMNILIFE - CHIVAS

- ▶ Se crea **REVIVE**, programa de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
- ▶ **6,884 personas beneficiadas** por Fundación Jorge Vergara, a través de Pásala Tesistán, Pásala Zona Industrial, Pásala Puerto Tejada, Imparables Repostería, Semillero Rojiblanco, entre otras.
- ▶ Elaboración de la **Estrategia de Sostenibilidad Grupo OMNILIFE**.

El camino continúa, trabajando un día sí y el otro también

Nuestra presencia a nivel global

Somos una empresa multinacional de venta directa con sólida presencia internacional, dedicada a la producción y comercialización de suplementos nutricionales y productos de belleza.



Cantidad de CEDIS por país

1 México - 82	6 Brasil - 14	11 El Salvador - 5	16 España - 1
2 Perú - 26	7 Guatemala - 8	12 Nicaragua - 3	17 Paraguay - 1
3 Colombia - 26	8 Argentina - 6	13 Panamá - 3	18 Uruguay - 1
4 EUA - 19	9 Bolivia - 6	14 Chile - 1	19 Rusia* - 0
5 Ecuador - 18	10 Costa Rica - 6	15 Rep. Dominicana - 1	20 Honduras* - 0

*Tenemos presencia en Rusia y Honduras aunque no haya CEDIS físicos.

19 países

Más de 200 CEDIS

2 Plantas de Manufactura -Próximamente 3-

3 mil Colaboradores

1.6 M Empresarios/as OMNILIFE



A nivel logístico, contamos con una red global de **más de 200 Centros de Distribución (CEDIS)**, ubicados en mercados clave como México, Estados Unidos, Perú, Colombia y España. Estos centros desempeñan un papel estratégico no solo en la distribución de productos, sino también en el acompañamiento integral a las y los Empresarios OMNILIFE. Cada CEDIS ofrece soporte operativo, atención personalizada, acceso a productos y herramientas diseñadas para impulsar su desarrollo comercial y fortalecer su actividad empresarial.

¿Qué se hace en los CEDIS?

1

Adquirir todos los productos y servicios que ofrece la empresa.

2

Realizar diversos trámites.

3

Altas de nuevos Empresarios y Empresarias.

4

Monitoreo del nivel de descuentos de los productos.

5

Seguimiento a temas relacionados con las empresas del Grupo OMNILIFE, entre otros.

Nuestra apuesta por un futuro sostenible

GRI 2-23, 2-28





En OMNILIFE, estamos comprometidas y comprometidos con una gestión empresarial ética, responsable y sostenible. Este compromiso se refleja en el desarrollo, implementación y fortalecimiento de nuestras políticas internas, así como en la obtención de certificaciones que respaldan la calidad de nuestros procesos, la seguridad de nuestras y nuestros colaboradores y la protección del entorno.

Entendemos la **sostenibilidad como un pilar estratégico** que guía nuestras decisiones de Negocio. Nuestro compromiso Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG) se manifiesta en iniciativas dirigidas a asegurar la calidad e inocuidad de nuestros productos, la inclusión y el bienestar de nuestros colaboradores, la transparencia en nuestras relaciones comerciales y el respeto por el medio ambiente. La mejora continua, la ética empresarial y la innovación sustentable son elementos esenciales de nuestra estrategia corporativa, permitiéndonos generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Como parte de nuestra apuesta por la excelencia, las plantas de manufactura de OMNILIFE y la escuela Educar+e, han recibido diversas certificaciones que acreditan nuestro compromiso con la calidad, la seguridad y el medio ambiente.

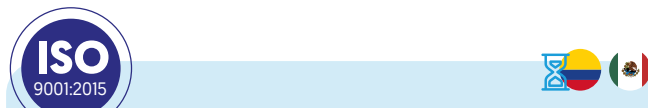


Nuestras certificaciones

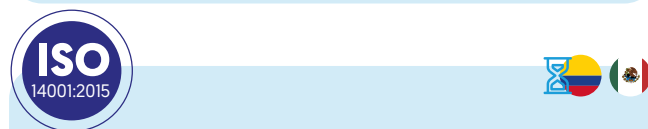
 **En Planta de Manufactura México**
 **En Planta de Manufactura Colombia**
 **En Educar+**
 **En proceso de obtención**
 **En FJV**



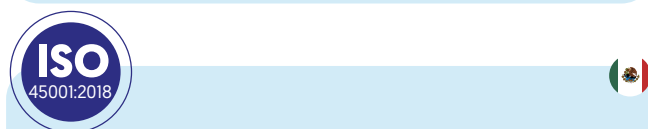
Certificación internacional que garantiza la inocuidad alimentaria en toda la cadena de suministros, basada los prerrequisitos de los sistemas de gestión.



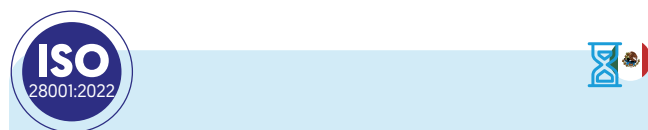
Norma de gestión de la calidad que asegura procesos eficientes, mejora continua y satisfacción del cliente.



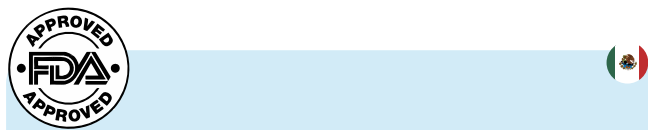
Norma de gestión ambiental que ayuda a las organizaciones a minimizar su impacto ambiental y cumplir con regulaciones ambientales.



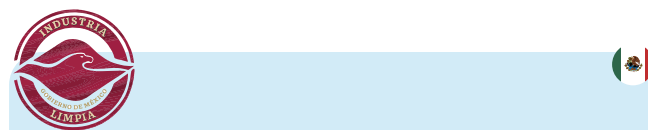
Norma internacional para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, enfocada en reducir riesgos laborales y crear entornos de trabajo seguros.



Norma de gestión de la seguridad para la cadena de suministro, previniendo riesgos como el robo o el contrabando. Aplica a todos los actores logísticos, mejorando trazabilidad y control operativo.



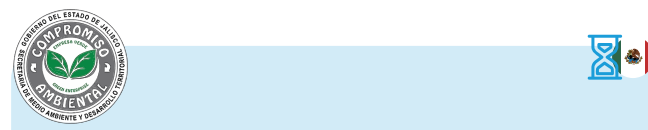
Agencia del gobierno de Estados Unidos que regula alimentos, suplementos dietéticos, medicamentos y cosméticos. Su aprobación garantiza que los productos cumplen con estándares de calidad, seguridad e inocuidad para el consumo en EE.UU.



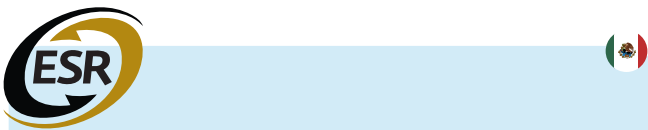
Certificación federal que reconoce a las empresas que cumplen con la normatividad ambiental vigente y demuestran un compromiso proactivo con la mejora continua en el desempeño ambiental de sus procesos productivos.



Autoridad regulatoria mexicana encargada de garantizar la seguridad sanitaria en alimentos, suplementos, medicamentos y productos cosméticos. Su autorización valida el cumplimiento de normativas sanitarias nacionales.



Reconocimiento otorgado a empresas que implementan prácticas responsables con el medio ambiente, incluyendo eficiencia energética, gestión de residuos, reducción de emisiones y uso sostenible de recursos.



Reconocimiento otorgado a las empresas que demuestran un compromiso integral con la responsabilidad social, destacando en áreas como calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad, y cuidado del medio ambiente.



Certificación otorgado por el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos en Colombia, que asegura la calidad e inocuidad en la fabricación de alimentos.



Operador Económico Autorizado

Es una certificación otorgada por la DIAN a empresas que cumplen con altos estándares de seguridad, cumplimiento y gestión del riesgo en sus operaciones de comercio exterior lo que les permite acceder a beneficios y facilidades aduaneras.



El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, es una entidad colombiana encargada de vigilar y controlar la calidad de los productos de consumo humano, como medicamentos, alimentos, cosméticos y dispositivos médicos.



Acreditación que distingue a la institución como parte de la Red del Plan de Escuelas Asociadas de la UNESCO, desde preescolar hasta preparatoria, por su enfoque en educación para la paz, el desarrollo sostenible y la ciudadanía global. Única escuela en Jalisco con esta vinculación integral.



Distinción otorgada a escuelas que demuestran liderazgo, innovación y excelencia en el uso de la tecnología Apple para potenciar el aprendizaje, la creatividad y la mejora continua.

Bart Elementary Schools México

Educaré ha sido reconocido entre instituciones de 40 países como uno de los mejores lugares para aprender en México, gracias a su impacto en el sector educativo. Esta certificación lo distingue por sus resultados, innovación, ambientes de aprendizaje, educación personalizada y alta satisfacción de su comunidad.



Certificación otorgada por la Fundación Movimiento, que reconoce el compromiso institucional con la promoción de valores, resolución pacífica de conflictos y construcción de entornos escolares armónicos.



Certificación proporcionada por el Sistema de Atención Médica de Urgencias. Certifica los lugares equipados con desfibriladores externos automáticos (DEA) y personal capacitado para atender emergencias cardíacas de manera rápida y efectiva.

Miembro distinguido de la familia internacional de evaluación TOEFL

Reconocimiento como institución de excelencia académica en la enseñanza del idioma inglés, alineada con estándares internacionales de evaluación TOEFL.



Certificación de institucionalidad y transparencia otorgado a organizaciones de la sociedad civil que persiguen causa de solidaridad, filantropía y corresponsabilidad social.



Sistema preventivo que garantiza la inocuidad de los alimentos mediante el control de riesgos físicos, químicos y biológicos en los procesos de producción.



Afiliación a asociaciones nacionales e internacionales

En Grupo OMNILIFE contamos con **45 afiliaciones** a asociaciones, comités y cámaras de venta directa nacionales e internacionales, relacionados con la industria cosmética y de alimentos.

A nivel global, somos miembros de la WFDSA (Federación Mundial de Asociaciones y Cámaras de Venta Directa). En América Latina, formamos parte de CASIC (Consejo de las Asociaciones de la Industria Cosmética Latinoamericana) y ALANUR (Alianza Latinoamericana de Nutrición Responsable); y en la Unión Europea estamos afiliados a SELDIA (Asociación Europea de Venta Directa).

Global

América Latina

Unión Europea

Colombia

Zona Franca
Permanente del
Cauca

México

Trascendiendo fronteras

En junio de 2024, tuvimos el honor de ser invitados al **GEN Impact Global Summit** en Oslo, Noruega, organizado por Bio On Impact.

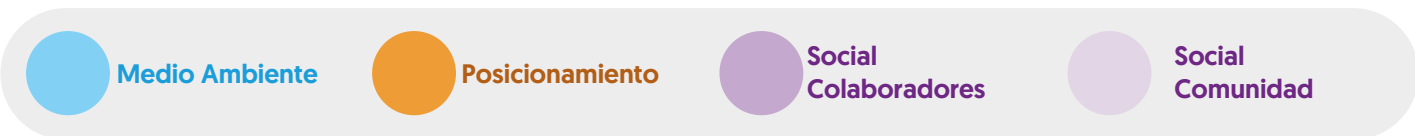
Como Grupo OMNILIFE, nos enorgullece ser considerados un referente en sostenibilidad dentro de nuestra industria. Participamos junto a 19 empresas de distintos países para compartir nuestra estrategia de sostenibilidad y reflexionar sobre cómo podemos adaptar, escalar y difundir buenas prácticas que generen impacto positivo en nuestras comunidades y en el planeta.

Esta experiencia reafirma nuestro compromiso de seguir liderando con el ejemplo, impulsando un modelo empresarial consciente, resiliente y alineado con los retos globales.

Por otro lado, Grupo Expansión reconoció a Grupo OMNILIFE por nuestro destacado compromiso con los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Este reconocimiento es resultado de nuestra estrategia de sostenibilidad, las cuales reflejan una evolución constante y consolidan nuestro liderazgo en la generación de un cambio positivo para el mundo.



Nuestros logros durante 2024



100%
de cartón reciclado para las cajas de suplementos

380
paneles solares instalados en Educar+e

85%
de residuos valorizados en Plantas de Manufactura

100%
de materiales promocionales con papel ecológico

+ 1,000
árboles plantados, como parte de nuestras campañas de reforestación

1
nueva línea de producción en Planta de Manufactura México
[*Iniciando operaciones a finales de 2023 y entrando al mercado en 2024]

Botellas con **40%** de plástico reciclado

+140 M de productos nutricionales y cosméticos vendidos

#20 en el ranking global de Empresas de Venta Directa
[*según el ranking DSN Global 100 list 2024]

Una de las **500** empresas más importantes de México en 2024
[*según la revista Expansión]

Premio de Trayectoria Profesional 2024
[*por la Asociación Mexicana de Ventas Directas A.C.]

1,011 niñas, niños y adolescentes a lo largo de **2 países**
[*Mediante programas en FJV]

+ 66 mil horas de capacitación impartidas
[*en OMNILIFE]

94% de satisfacción laboral en igualdad e inclusión
[*en OMNILIFE]

100% de colaboradores y colaboradoras con acceso a programas de capacitación
[*en OMNILIFE]

8 eventos de voluntariado

6,884 personas beneficiadas mediante acciones en FJV

\$750 mil pesos donados a Becas Fundación BBVA

20 en el ranking global de Empresas de Venta Directa

Y no nos detenemos aquí. Seguimos expandiendo la red de gente que cuida responsablemente a la gente, a la comunidad y al medio ambiente.



Nuestra estrategia ASG

- ▶ Presentando nuestro reporte de sostenibilidad
- ▶ Nuestros pilares ASG
- ▶ Nuestro análisis de materialidad
- ▶ Nuestras aspiraciones en ASG

Presentando nuestro reporte de sostenibilidad

GRI 2-3, 2-4, 2-14, 2-5

Transparencia

El presente informe de sostenibilidad tiene como objetivo reportar la información recabada entre enero y diciembre de 2024, en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), el marco más utilizado a nivel internacional para la elaboración de informes de sostenibilidad. Su adopción permite comunicar de manera clara, estructurada y transparente nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza a todos nuestros grupos de interés.

Este informe fue elaborado con la colaboración de todas las áreas de OMNILIFE, incluyendo el Consejo, reafirmando nuestro compromiso con la rendición de cuentas y la mejora continua.

Nuestro compromiso es actualizar esta información anualmente. Este es el primer informe de sostenibilidad que elaboramos siguiendo el marco de referencia del estándar GRI. Por esta razón, y como parte de un proceso de aprendizaje y fortalecimiento interno, hemos decidido no solicitar aún una verificación externa independiente.

Nuestros pilares ASG



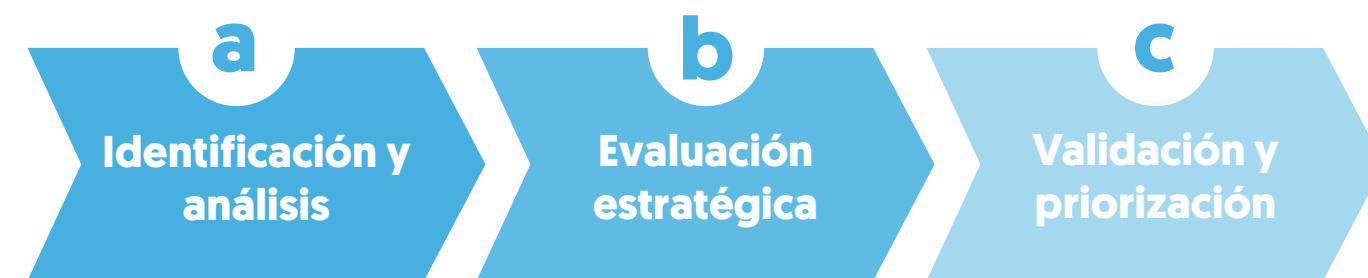
Nuestro análisis de materialidad

GRI 3-1, 2-29, 3-2

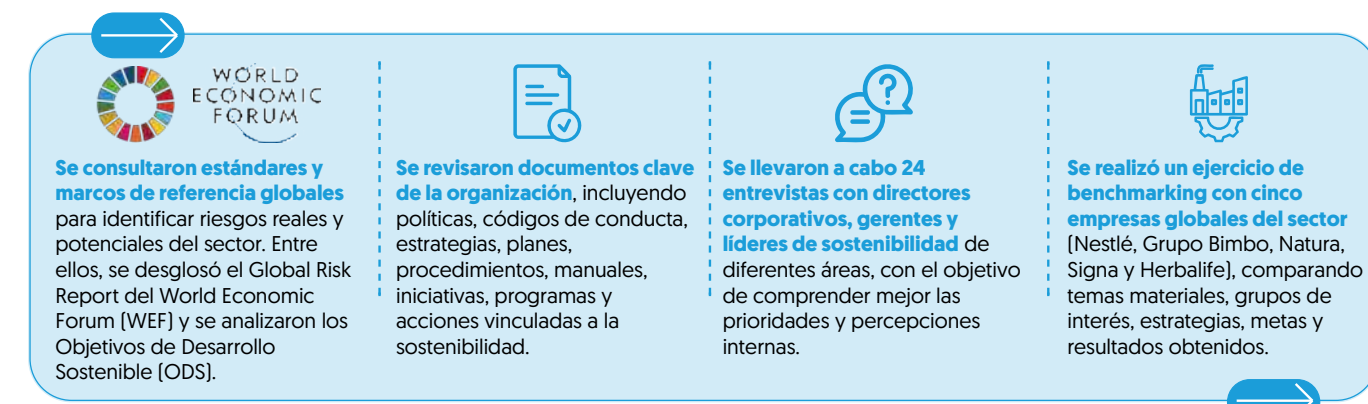
Para identificar nuestros temas materiales, adoptamos un enfoque de doble materialidad, considerando tanto la perspectiva de impacto como la financiera, en alineación con los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Esta metodología también responde a los requisitos establecidos por la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) de la Unión Europea.

La materialidad de impacto se enfoca en los efectos que nuestras operaciones y cadena de valor generan sobre el entorno social y ambiental. En paralelo, la materialidad financiera evalúa cómo los riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad pueden influir en el desempeño, la posición financiera y la estrategia de la empresa.

El proceso se dividió en tres partes:



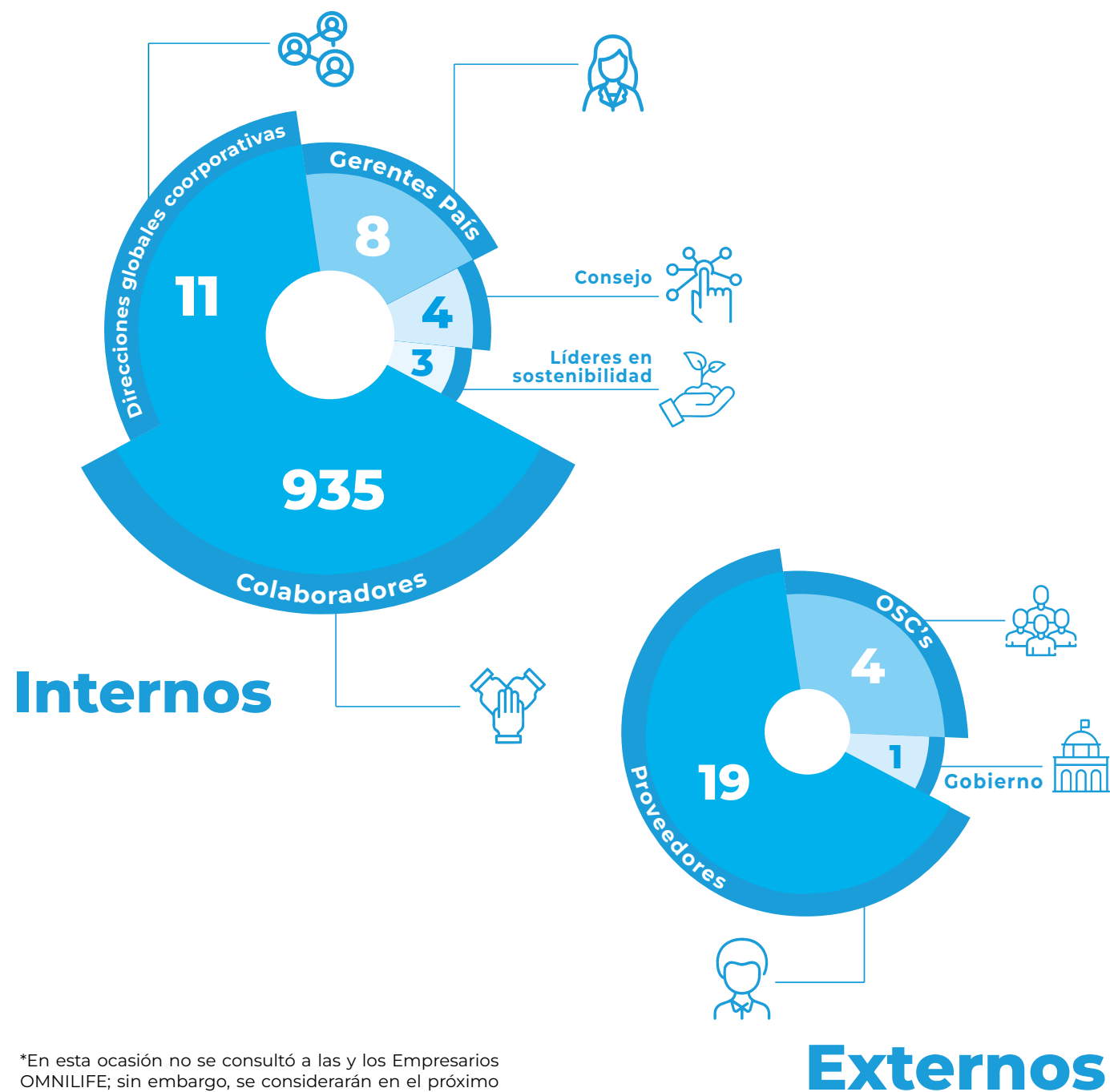
a) Identificación y análisis



Como resultado se obtuvieron **18 temas potencialmente materiales**.

b) Evaluación estratégica

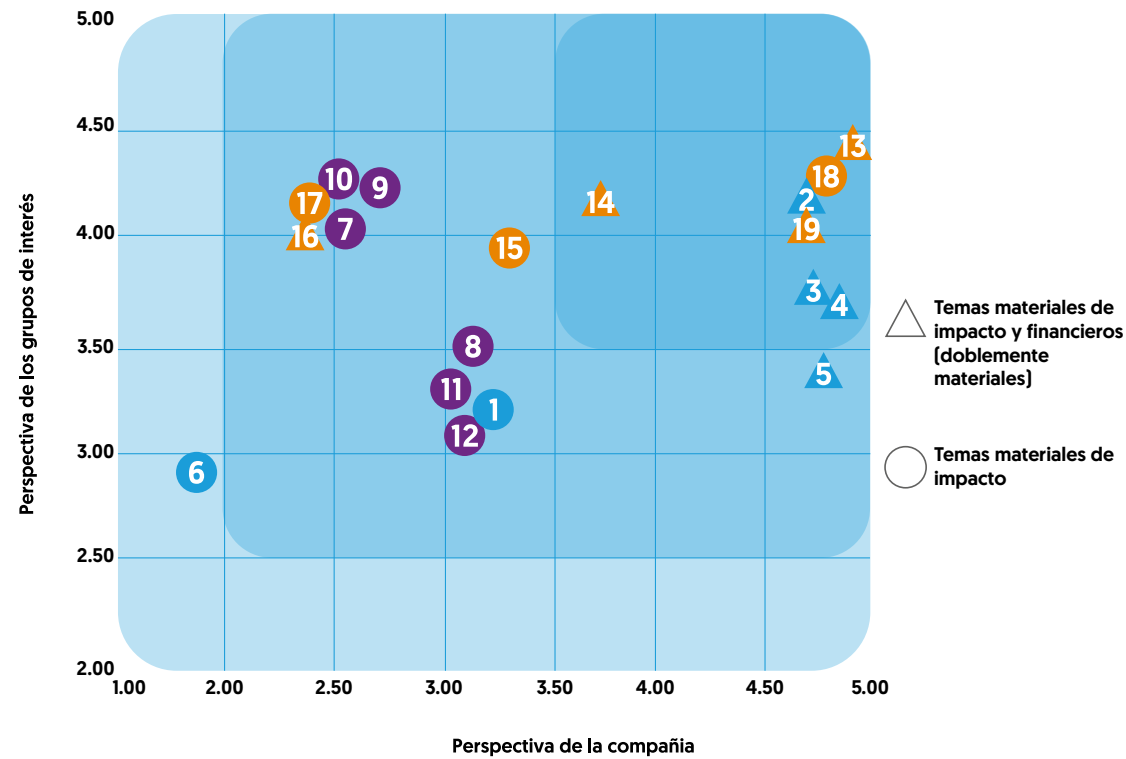
Se realizó una consulta exhaustiva a los grupos de interés relevantes para el Negocio, involucrando a **999 stakeholders de diferentes países:**



*En esta ocasión no se consultó a las y los Empresarios OMNILIFE; sin embargo, se considerarán en el próximo análisis por su alta relevancia.

Stakeholder	¿Quiénes son?	¿Por qué nos importan?
Colaboradores	Staff interno de OMNILIFE, encargado de llevar a cabo la operación diaria.	Aseguran el funcionamiento y administración interna.
Direcciones globales corporativas	Áreas estratégicas de alto nivel dentro del corporativo que toman decisiones globales para el Negocio.	Su liderazgo es clave para alinear la sostenibilidad con la estrategia global de la empresa.
Gerentes de países	Responsables de liderar las operaciones en cada país donde tienen presencia, adecuando la estrategia a los contextos locales.	Su conocimiento del entorno permite adaptar iniciativas a las realidades locales.
Consejos	Es el órgano de gobierno corporativo de más alto nivel.	Marca la pauta estratégica, avala recursos y prioridades y da legitimidad interna y externa.
Líderes en sostenibilidad y ASG	Personas con conocimiento especializado en sostenibilidad.	Aportan visión estratégica, tendencias, mejores prácticas y credibilidad a nuestras acciones.
Proveedores	Empresas o personas que suministran bienes y servicios, desde materias primas hasta servicios logísticos o profesionales.	Fomentar relaciones responsables y sostenibles ayuda a mitigar riesgos, garantizar calidad y fortalecer la cadena de valor.
OSC's	Entidades sin fines de lucro con impacto en las comunidades.	Son aliados estratégicos para impulsar proyectos de impacto social, generar valor compartido y fortalecer la relación con las comunidades.
Gobierno	Entidades públicas a nivel municipal, estatal o nacional, responsables de regular y vigilar el cumplimiento normativo, así como de promover políticas públicas.	Establecen el marco legal y normativo bajo el cual operamos.
Empresarios/as OMNILIFE*	Personas afiliadas al modelo de Negocio que distribuyen nuestros productos y representan la base de nuestra operación comercial.	Son clave para el crecimiento, posicionamiento y vínculo directo con los consumidores.

Para el ejercicio de doble materialidad, los grupos de interés asignaron puntuaciones a cada tema material propuesto mediante diferentes medios, como cuestionarios y encuestas. Como resultado, se obtuvo la Matriz de Materialidad Segmentada, en la cual el eje "x" muestra la perspectiva de la empresa y el eje "y" la perspectiva de los grupos de interés.



Medio Ambiente

- 1.- Acción climática-mitigación, adaptación, riesgos
- 2.- Eficiencia energética y energía renovable
- 3.- Empaques sustentables y economía circular
- 4.- Uso y gestión sostenible del agua
- 5.- Abastecimiento sostenible de nuestros ingredientes
- 6.- Protección de la biodiversidad y ecosistemas

Social Colaboradores

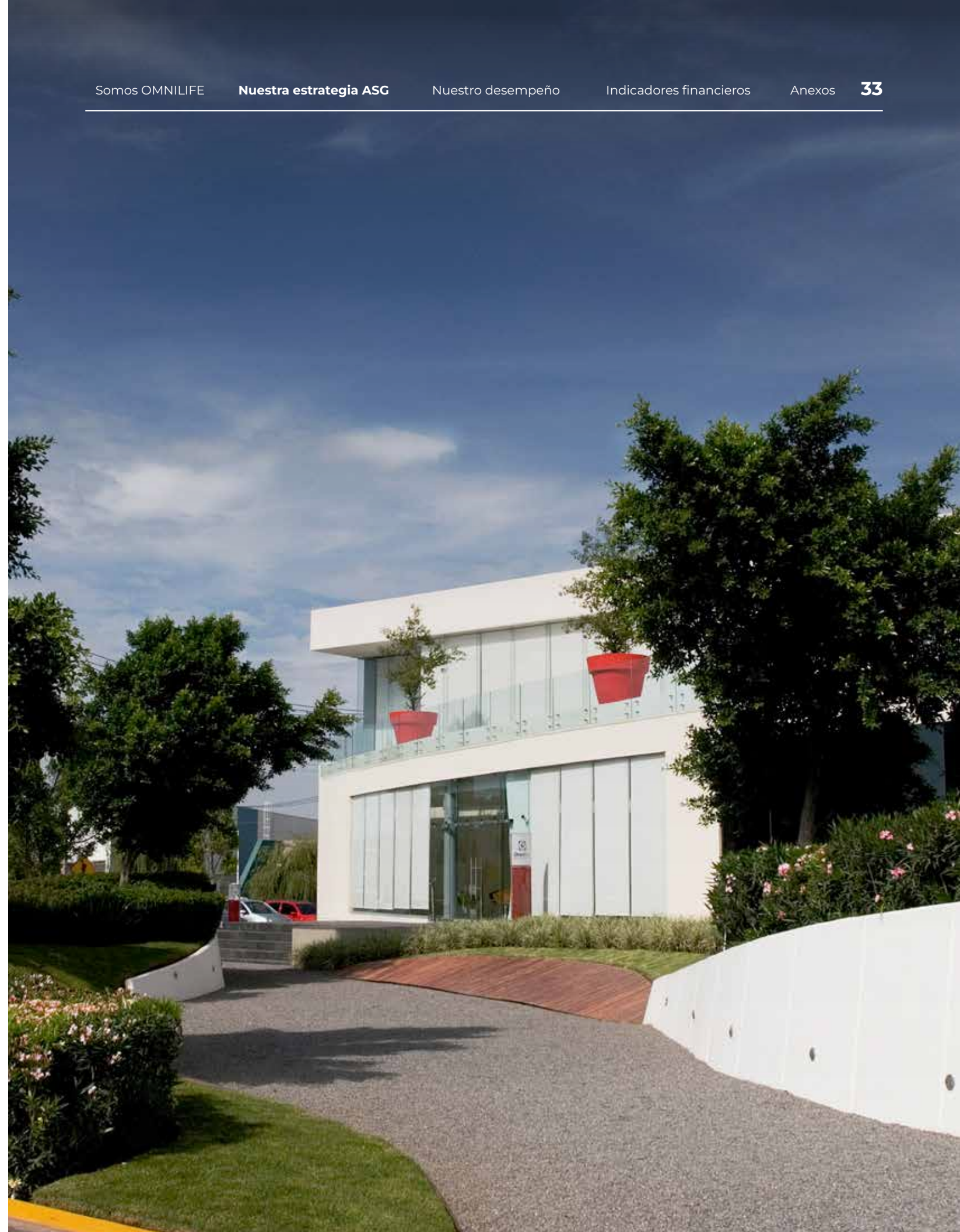
- 7.- Salud, seguridad y bienestar de colaboradores
- 8.- Diversidad, equidad e igualdad de oportunidades
- 9.- Gestión de talento, clima y cultura

Social Comunidad

- 10.- Nutrición, educación y vida saludable
- 11.- Empoderamiento económico y desarrollo de comunidades
- 12.- Relaciones comunitarias, contribuciones y voluntariado

Gobernanza

- 13.- Empoderamiento y satisfacción de Empresarios
- 14.- Seguridad y calidad de los productos
- 15.- Gobierno corporativo
- 16.- Marketing, etiquetado y transparencia
- 17.- Ética e integridad
- 18.- Innovación y tecnología
- 19.- Gestión responsable de la cadena de suministro











c) Validación y priorización

Como resultado del ejercicio anterior y después de llevar a cabo un proceso de validación y discusión con el área de sostenibilidad de OMNILIFE, se definieron los siguientes temas materiales.

Medio ambiente

Gente que cuida al planeta

Tema	Descripción	Riesgos	ODS relacionados
Acción climática	Estrategias para reducir emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), adaptarse a los efectos del cambio climático y contribuir a una economía baja en carbono.	Reputación, salud, resiliencia ante el cambio climático, regulaciones más estrictas.	  
Gestión del agua	Uso eficiente, reducción, tratamiento y reuso del agua.	Escasez hídrica, interrupciones por falta de disponibilidad.	  
Empaques y circularidad	Rediseño, reducción y reciclaje de empaques, así como implementación de modelos circulares que minimicen residuos y extiendan el valor de los materiales.	Costos de manejo, sanciones legales, regulaciones más estrictas.	 



Social-colaboradores

Tema	Descripción
Atracción, retención y desarrollo de talento	Estrategias para atraer, motivar y desarrollar al talento dentro de la organización.
Diversidad, equidad, e inclusión	Promueve un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, donde todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades.
Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores	Enfocado en proteger la salud física y mental del personal. Asegurar condiciones laborales seguras y fomentar un ambiente de trabajo saludable.

Social-comunidad

Tema	Descripción
Nutrición, educación y vida saludable	Promueve hábitos de salud y bienestar a través del consumo informado y la educación.
Impacto social	Acciones y programas impulsados para generar valor en las comunidades donde opera.

Gente que cuida a su equipo

Riesgos	ODS relacionados
Fuga de talento, incremento de costes, reducción de productividad, disminución de competitividad.	
Disminución de incidencia por inaccesibilidad, imagen, reputación, sanciones por incumplimiento.	
Accidentes o enfermedades laborales, incumplimiento normativo.	

Gente que cuida a su comunidad

Riesgos	ODS relacionados
Desinformación en el uso de productos, incumplimiento de regulaciones sanitarias, pérdida de confianza del consumidor.	
Falta de alineación con necesidades reales, baja participación comunitaria.	

Gobernanza


Tema	Descripción
Empresarios/as OMNILIFE	Personas que desarrollan su Negocio como Distribuidores Independientes de productos OMNILIFE. Su éxito y bienestar son clave para el modelo de Negocio.
Innovación sostenible	Desarrollo e implementación de soluciones, productos o procesos que generen valor económico, ambiental y social.
Gestión responsable de la cadena de suministro	Supervisión y mejora continua del desempeño social, ambiental y ético de proveedores.
Ética e integridad	Garantiza prácticas honestas y responsables en la toma de decisiones, fomentando la confianza de los <i>stakeholders</i> mediante la comunicación abierta y el cumplimiento de principios éticos.
Calidad y seguridad del producto	Asegurar que los productos cumplen con estándares de calidad y regulaciones, y que contribuyen al bienestar de los consumidores.
Gobernanza de la sostenibilidad	Estructuras, políticas y mecanismos para la gestión estratégica de la sostenibilidad dentro de la organización.

Gente que cuida con responsabilidad


Riesgos	ODS relacionados
Desvinculación o desmotivación, baja retención, falta de capacitación o malas prácticas de venta, reputación afectada si no se cuida su experiencia.	
Estancamiento competitivo, falta de adaptación a tendencias de mercado.	
Riesgos legales y reputacionales, interrupción de suministro por falta de cumplimiento, impacto ambiental o social negativo indirecto.	
Reputación y confiabilidad, conflictos de interés, sanciones legales.	
Reclamos legales, pérdida de confianza del consumidor, impacto en la reputación.	
Falta de alineación interna, poca continuidad en la estrategia, <i>greenwashing</i> , bajo impacto real.	

Nuestras aspiraciones en ASG

 Gente que cuida al planeta	
Meta	Objetivo
Avanzar hacia la neutralidad de carbono	Para el 2028 certificamos los inventarios de GEI alcance 1 y 2, y alcance 3 en 2031. Para 2030, establecemos una Ruta de Descarbonización y Resiliencia Climática del Grupo para 2030.
Garantizar una gestión hídrica responsable	Para el 2028 optimizamos el consumo de agua y explorar fuentes alternativas. A partir del 2025 fortalecemos el control y monitoreo del agua en el 100 % de nuestras instalaciones.
Adoptar una gestión de residuos innovadora	Evaluamos la posibilidad de ser Zero Waste to Landfill en nuestras dos plantas de manufactura para el 2030. Aumentamos el porcentaje de valorización en CEDIS, Educar+e y corporativo para el 2030. Mejoramos la gestión de los residuos derivados del consumo de productos a partir del 2025.

 Gente que cuida a su equipo	
Meta	Objetivo
Desarrollar el máximo potencial de las y los colaboradores	A partir del 2026 mantenemos la tasa de rotación de personal por debajo del 20 % global. A partir del 2025 incrementamos las oportunidades de desarrollo personal y profesional de las y los colaboradores a través de capacitaciones personalizadas. Implementamos un sistema de evaluación de desempeño para el 100 % de las y los colaboradores a partir del 2025. El 100 % de nuestros puestos claves, considerados como prioritarios para crecimiento y sostenibilidad del Negocio, cuentan con plan de desarrollo a partir del 2025.
Brindar oportunidades para todas y todos	Para el 2028 logramos una cultura diversa, equitativa e inclusiva en toda la organización. A partir del 2025 el 100 % de los procesos de atracción y selección del talento cuentan con criterios de diversidad, equidad e inclusión. Para el 2030 garantizamos la atención del 100 % de denuncias internas.

 Gente que cuida a su comunidad	
Meta	Objetivo
Contribuir a la nutrición, educación y salud de la comunidad	Desde el 2026 contribuimos activamente a la mejora de la salud y el bienestar de las comunidades donde operamos. Para el 2030 garantizamos una educación de calidad en las comunidades donde operamos.
Contribuir al bienestar y la resiliencia de las comunidades	Desde el 2025 ampliar la cobertura y el impacto de los programas y acciones sociales, siendo estos alineados al 100 % con la visión de Fundación Jorge Vergara. Para el 2030 diseñar e implementar acciones de mejora comunitaria enfocadas en temas ambientales y de justicia social.

 Gente que cuida con responsabilidad	
Meta	Objetivo
Formar personas embajadoras de la sostenibilidad	Fomentamos la adopción de prácticas sostenibles entre nuestros Empresarios y Empresarias OMNILIFE, así como en el 100 % de sus eventos a partir del 2028.
Innovar en productos, instalaciones y operaciones mediante criterios ASG	Fortalecemos nuestro modelo de cultura de innovación y el programa de intraemprendimiento para el 2027.
Consolidar una cadena de suministro sostenible	Para el 2030 minimizamos los riesgos ASG en la cadena de suministro mediante la trazabilidad de la materia prima y la evaluación de proveedores de alto riesgo.
Excelencia en la operación bajo principios de ética e integridad	Para el 2030 aseguramos un comportamiento ético y transparente en el 100 % de nuestras operaciones, mediante la gestión de denuncias de nuestros grupos de interés.
Reforzar el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad en los productos	Para el 2027 el 100 % de nuestras Plantas de Manufactura cuentan con certificaciones de inocuidad de alimentos y sistemas de gestión de calidad. En 2030 toda nuestra línea de cosméticos cuenta con criterios de consumo responsable. A partir del 2025 el 100 % de nuestros productos brindan transparencia sobre su composición y empaque.
Mayor transparencia en informes de sostenibilidad	Para el 2026 implementamos una estrategia de gestión de riesgos ASG a nivel corporativo. Para el 2030 logramos que el 100 % de los logros en materia de sostenibilidad formen parte de la estrategia de comunicación interna y externa del grupo.

3

Nuestro desempeño

- ▶ Gente que cuida con responsabilidad
- ▶ Gente que cuida el planeta
- ▶ Gente que cuida a su equipo
- ▶ Gente que cuida a su comunidad

Gente que cuida con responsabilidad

GRI 2-9, 2-11, 2-10 202-2

Gobernanza de la sostenibilidad

Meta:

A través de la adopción de estándares internacionales, integrar la sostenibilidad en la operación del grupo, gestionando estratégicamente los riesgos ASG y asegurando la transparencia de nuestras acciones.



Nuestra estructura de gobernanza

En OMNILIFE, un gobierno corporativo sólido es la base fundamental para el funcionamiento de la empresa. Nuestro máximo órgano de gobierno refleja la visión de largo plazo de una empresa familiar consolidada. Actualmente, está encabezado por el Presidente del Consejo Amaury Vergara, quien, como parte de la segunda generación de liderazgo, fue preparado para dar continuidad al legado, con un enfoque innovador y estratégico que asegura la estabilidad y el crecimiento sostenido del grupo. Esta estructura responde a la visión de nuestro fundador, Jorge Vergara, quien confió lo más valioso que tenía —su familia— para continuar con el propósito y los valores que dieron origen a OMNILIFE.

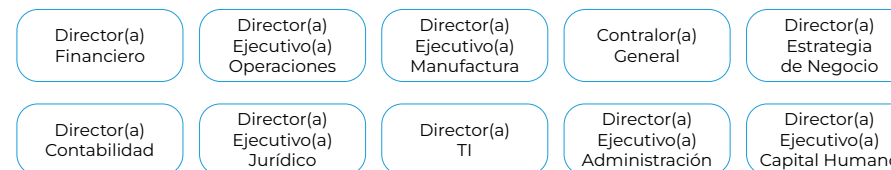
La transparencia en la toma de decisiones es indispensable: los acuerdos del grupo se toman en consulta con los líderes de área, garantizando que se integran distintas voces y perspectivas mediante reuniones trimestrales. Esta interconexión mantiene el equilibrio entre los intereses de todas las partes involucradas, permitiendo implementar políticas y tomar decisiones de forma coherente y responsable. Así, **se asegura la sostenibilidad operativa y el bienestar del equipo**, reconociendo que cada componente de OMNILIFE es esencial para que la organización funcione de manera eficaz.

Consejo/Direcciones de Función



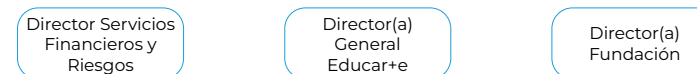
Responsables de **liderar** la toma de decisiones, las iniciativas de crecimiento, las prioridades y el desempeño general de la empresa.

Direcciones Corporativas

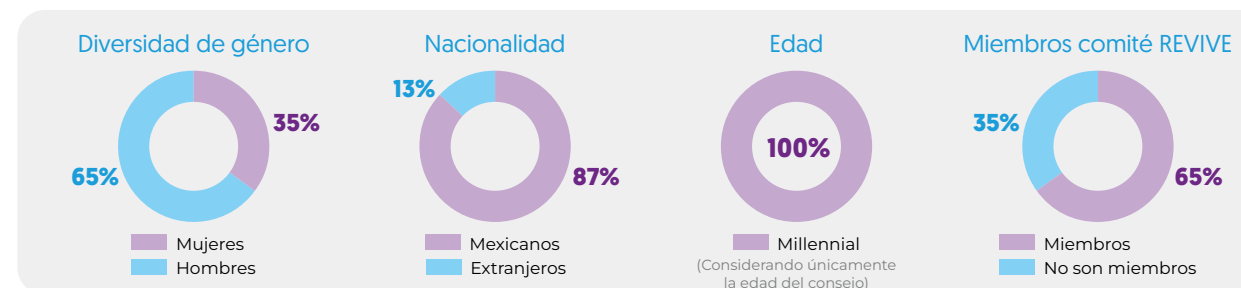


Responsables de **dirigir y ejecutar** las iniciativas enfocadas en mantener un correcto desempeño empresarial y una gobernanza sólida, garantizando que la empresa opere en el mejor interés de los clientes y grupos de interés.

Direcciones Unidades de Negocio



La mayoría de nuestras direcciones están conformadas por **personas mexicanas**. Además, el **35 %** son lideradas por mujeres, lo que refleja nuestro compromiso con la paridad de género.



Desempeño de nuestros líderes

GRI 2-18, 2-12, 2-13

Para cuidar la adecuada gestión de los impactos, el Consejo hace reuniones trimestrales de rendición de cuentas, con la Dirección de Contraloría. En las reuniones se revisan los avances de todas las áreas, incluyendo el Área de Sostenibilidad. Al presentar el informe se aclaran dudas y se toman decisiones para los ajustes necesarios. Adicionalmente, la Dirección de Contraloría se reúne semanalmente con la intención de revisar y gestionar los riesgos.

A su vez, en nuestro grupo contamos con una **Gerencia Global de Sostenibilidad**, con la intención de que lidere la estrategia de sostenibilidad corporativa, los programas relacionados y promueva las prácticas responsables en el grupo y sus *stakeholders*.

Uno de nuestros objetivos a corto plazo es implementar **evaluaciones anuales a los líderes de cada área**, enfocadas en principios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Estas evaluaciones se llevarán a cabo después de procesos de capacitación, cuyos contenidos serán definidos por la Gerencia de Sostenibilidad, con base en las tendencias globales y las necesidades detectadas en la organización. Las capacitaciones se actualizarán cada año, asegurando una mejora continua y alineación con los estándares internacionales en la materia.



Objetivo

Desde el 2025, integrar los criterios y prácticas de gobierno corporativo en la gestión y divulgación de la sostenibilidad, alineado a estándares internacionales.



Progreso

Comenzamos a alinearnos con estándares internacionales (como el GRI), lo que nos permite reflejar de manera más transparente nuestro compromiso con la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.



Nuestros comités en materia de sostenibilidad

GRI 2-16, 2-26

La función de los comités en nuestra organización es asesorar y apoyar en la toma de decisiones. Se reúnen conocimientos y perspectivas desde diferentes *expertises* para formular recomendaciones informadas ante cualquier inconveniente, o para darle seguimiento al cumplimiento de objetivos. Son importantes para coordinar las acciones entre áreas, teniendo la responsabilidad de actuar como un puente entre los colaboradores y el máximo órgano de gobierno en cuanto a la comunicación de inquietudes, especialmente en temas transversales como la sostenibilidad.

Durante este año, los comités abordaron asuntos relevantes, incluyendo los cambios en las legislaciones de los países donde operamos y el análisis del contexto económico actual, contribuyendo con insumos clave para una gestión más ágil y adaptativa.

Las inquietudes críticas se canalizan a la Dirección Jurídica y al Comité Directivo, responsables de definir las acciones y medidas de remediación necesarias. Durante 2024 no se registraron inquietudes de esta naturaleza.

En específico, el Comité **REVIVE (Comité de Sostenibilidad)** busca impulsar la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa en todas las facetas de nuestra operación. Se dedica a identificar y desarrollar acciones concretas que minimicen nuestro impacto ambiental, social y económico, mientras promueve prácticas éticas y sostenibles, haciendo reuniones cada 3 meses con el fin de mantener actualizados a todos los miembros sobre la situación global de la empresa.

Direcciones que conforman el Comité REVIVE

- ▶ Manufactura
- ▶ Contraloría
- ▶ Finanzas
- ▶ Educar+e
- ▶ Jurídico
- ▶ Operaciones
- ▶ Fundación Jorge Vergara
- ▶ Tecnologías e información
- ▶ Estrategia de Negocio
- ▶ Administración
- ▶ Capital humano
- ▶ Dirección de Marketing



Objetivo

Para el 2030 lograr que el 100% de los esfuerzos y logros en materia de sostenibilidad formen parte de la estrategia de comunicación interna y externa del grupo.



Progreso

Se propuso realizar el primer reporte en referencia con el estándar GRI y se trabajó en una estrategia de comunicación y posicionamiento.

El **Comité Ambiental y de Energéticos Manufactura** es un grupo interdisciplinario que se enfoca en promover la protección y cuidado al medio ambiente. Tiene como objetivo dar un seguimiento continuo a los indicadores ambientales de consumo de agua, energía eléctrica, gas natural, generación de residuos peligrosos y no peligrosos y emisiones de GEI, donde se valida el cumplimiento y adicional se identifican los puntos de oportunidad de mejora.

Áreas que conforman el Comité Ambiental y de Energéticos Manufactura

- ▶ Subdirección de Planta
- ▶ Gerencia de Producción
- ▶ Gerencia de Planeación de la Producción
- ▶ Gerencia de Mantenimiento
- ▶ Coordinación de SSPA
- ▶ Coordinación de Sostenibilidad
- ▶ Coordinación de Sanidad
- ▶ Coordinación de Ingeniería de Empaque
- ▶ Ingeniería de Procesos y Proyectos

Gestión de impactos

GRI 2-25

En OMNILIFE mantenemos un estricto apego al marco regulatorio vigente, y en varios aspectos incluso superamos los requisitos establecidos, respaldando nuestras prácticas mediante certificaciones reconocidas internacionalmente.

Asimismo, mantenemos un **enfoque preventivo** basado en una gestión proactiva de riesgos e impactos potenciales, sustentado en procesos de monitoreo continuo, evaluación multidisciplinaria y diálogo constante con nuestros grupos de interés. Gracias a los esfuerzos, durante el periodo evaluado no se identificaron impactos negativos significativos atribuibles a nuestras operaciones. Este resultado es reflejo del compromiso transversal de la organización con la sostenibilidad, la ética empresarial y la mejora continua.



Objetivo

Implementar estrategia de gestión de riesgos ASG a nivel corporativo para el año 2026.



Progreso

Se ha avanzado en una metodología para la identificación y gestión de riesgos ASG.



Seguridad de la información y privacidad de datos

GRI 418-1

Tenemos el compromiso de tratar toda la información de manera adecuada y conforme a la ley. La gestión responsable de la información fortalece la confianza en la organización y, en consecuencia, contribuye al éxito de nuestras operaciones empresariales.

Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información es una responsabilidad clave que sienta las bases para relaciones comerciales sólidas y sostenibles a largo plazo. Por ello, los datos personales deben ser procesados de forma justa, legal y transparente, y su acceso dentro de la organización debe limitarse exclusivamente a quienes lo necesiten para el desempeño de sus funciones.

Estamos en proceso de consolidar procedimientos internos para **prevenir y mitigar** cualquier incidente que pueda comprometer los datos personales, ya sea por acceso no autorizado, divulgación indebida o pérdida de información. La información que manejamos en el día a día puede contener datos sensibles y/o confidenciales, por lo que es fundamental evitar su divulgación a personas no autorizadas.

Nuestra Política de Protección de Datos Personales, elaborada en coordinación con el Área de Protección de Datos, fomenta que se garantice la privacidad y seguridad de la información.

Durante este año, no se tuvo ninguna denuncia acerca de un manejo inadecuado de información. No existieron casos de filtración, robo o pérdidas de datos de clientes.



Tipos de información que existen y protegemos:

- Patentes
- Formulaciones
- Secretos comerciales
- Estados financieros
- Planes de inversión
- Información contable
- Cambios organizacionales
- Información de clientes y proveedores
- Información médica de staff
- Información de costos y determinación de precios
- Investigación de desarrollo y nuevos productos
- Salarios
- Prácticas comerciales
- Pronósticos financieros
- Modelo de Negocio

Ética e integridad

GRI 3-3

Meta:

Operar siempre bajo principios de ética e integridad, garantizando transparencia y responsabilidad hacia nuestros clientes y grupos de interés.

Nuestro compromiso con la ética

GRI 2-23, 2-24

Nuestro Código de Ética (actualmente en proceso de actualización por las nuevas políticas que estamos formulando) establece un marco de principios, valores y normas de conducta que orientan el comportamiento íntegro de todas las personas vinculadas con la organización. Promueve la responsabilidad en el ejercicio de funciones, en las relaciones laborales y en la interacción con quienes reciben nuestros productos y servicios.

En nuestro Código de Ética se estipula firmemente la prevención y la mitigación de impactos de nuestras acciones, a través de formación y concientización de nuestros trabajadores, en la necesidad de seguir todos los protocolos, normas y medidas de seguridad. Asimismo, se hace énfasis en el respeto y se garantiza el cumplimiento de los derechos humanos dentro y fuera de nuestra organización, alineándonos y honrando La Declaración Universal de Derechos Humanos.



Objetivo

Asegurar un comportamiento ético en el 100 % de nuestras operaciones, fortaleciendo la transparencia mediante un mecanismo seguro y confiable para la atención de las denuncias de nuestros grupos de interés en el 2030.



Progreso

Hemos desarrollado las bases para el establecimiento de un comité de ética y de un canal de denuncias externo; asimismo trabajamos en la actualización de nuestro Código de Ética.

El Código de Ética actualizado será de acceso público, y será aplicable a todos los colaboradores de Grupo OMNILIFE, así como a las partes interesadas en los países donde operamos. También se espera que sea útil para socios comerciales, contratistas, consultores, proveedores, trabajadores temporales, becarios y Distribuidores.

Todas nuestras políticas están impulsadas desde las áreas jurídicas, de cumplimiento y de Capital Humano, y su implementación está alineada con la visión empresarial de OMNILIFE.

Las responsabilidades se asignan según la naturaleza de cada política, asegurando la participación de los líderes de áreas y comités internos. Esta integración garantiza una gestión coherente y transversal de nuestros compromisos ASC, facilitando su incorporación en las operaciones del día a día, así como en la toma de decisiones estratégicas. Para la realización de políticas e implementación de prácticas responsables en la organización, se solicita asesoramiento de algún externo o interno. Algunas políticas se hacen en conjunto, con la ayuda de diferentes direcciones.

Los compromisos y políticas, se les hacen llegar a los colaboradores a través de los medios de comunicación interna, como lo son el Jet Informativo, WhatsApp, Intranet, tableros de aviso y pantallas en puntos estratégicos; para lograr su correcta integración en las operaciones y relaciones comerciales. Además, contamos con una plataforma digital en la cual se suben las políticas para que los colaboradores tengan fácil acceso.

Además de las políticas, contamos con procedimientos formales para garantizar los seguimientos deseados. Algunos de ellos son:

Procedimiento recepción de Reportes de Ética

Tenemos como objetivo con este procedimiento, describir el proceso para la correcta recepción de los reportes que hacen las y los Empresarios/as OMNILIFE a otros/as Empresarios/as OMNILIFE que incumplen las políticas y lineamientos de Ética que están establecidas en el Contrato de Distribución y Manual del Empresario.

En OMNILIFE cuidamos la confidencialidad de la información que nos comparten nuestros/as Empresarios/as. Todos los reportes que recibe el personal de CEDIS o CEDIS Móvil se envían directamente al Departamento de Ética, con los datos necesarios para darles seguimiento. No aceptamos reportes anónimos, porque es importante contar **con información clara y verificada** para actuar con responsabilidad y justicia.

Detección y verificación de irregularidades de Empresarios/as OMNILIFE

El objetivo de nuestro procedimiento es describir el proceso para la detección y verificación de irregularidades en las que incurren los/las Empresarios/as OMNILIFE con respecto a las políticas y lineamientos de Ética que están establecidas en el Contrato de Distribución y Manual del Empresario.

Para asegurar que el Negocio se mantenga ético y transparente, realizamos verificaciones cuando se detectan posibles irregularidades. Los procedimientos que se siguen deben ser **claros y discretos**, siempre documentando lo observado y reportando al Departamento de Ética. Damos seguimiento a casos como cambios de línea, pirateo de prospectos o promociones indebidas. Todo esto lo hacemos con responsabilidad, cuidando los valores que nos representan.



Anticorrupción, conflictos de interés y competencia desleal

GRI 205-1, 205-2, 2-15, 206-1

En Grupo OMNILIFE-Chivas promovemos una cultura de integridad basada en principios éticos, legales y de buena fe en todas nuestras operaciones. Por ello, rechazamos de forma categórica cualquier práctica asociada a la corrupción, entendida como el uso indebido del poder conferido para obtener beneficios personales o para terceros, a través de sobornos, cohecho, extorsión, fraude u otras conductas irregulares que comprometen la confianza y la transparencia.

Actualmente, estamos en proceso de elaborar una **Política de Anticorrupción y Soborno**, en la cual se establecen lineamientos para cumplir con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, y normas internacionales como la *Foreign Corrupt Practices Act*. Asimismo, a través de la **Política de Prevención de Fraude y Lavado de Dinero**, la cual está en proceso de elaboración, nos aseguraremos de prevenir, detectar y reportar operaciones sospechosas de fraude.

Por otro lado, identificamos como conflicto de interés cualquier situación en la que los intereses personales, familiares o financieros de una persona puedan influir, o parecer influir, en el cumplimiento objetivo e imparcial de sus responsabilidades dentro de la organización. Estos casos deben ser revelados de manera oportuna para evitar decisiones que comprometan el bienestar institucional o la equidad en los procesos. Actualmente, estamos en proceso de elaborar la **Política de Conflicto de Intereses y Nepotismo**, la cual tendrá el objetivo de constituir los parámetros para identificar, gestionar y evitar situaciones que conlleven algún conflicto de interés.

También nos oponemos firmemente a la competencia desleal, es decir, a aquellas prácticas comerciales contrarias a los principios de ética y lealtad empresarial, como el uso indebido de información confidencial, la publicidad engañosa, la difamación de competidores o la imitación no autorizada de productos o marcas. Este tipo de acciones no solo afectan la integridad del mercado, sino que dañan la reputación de las empresas y generan desconfianza en los consumidores. En nuestra **Política de Elaboración de Publicidad**, buscamos que no se generen percepciones erróneas de nuestros productos o modelo de Negocio, con el fin de evitar publicidad engañosa y de estar asociados con actos de competencia desleal y/o desprestigio de los competidores directos.

Durante el año del presente reporte no se presentaron reportes de corrupción, conflicto de interés ni competencia desleal, por lo que no fue necesario emprender alguna acción jurídica relacionada. Sin embargo, **como parte de nuestros esfuerzos para evaluar y mitigar riesgos relacionados con estos fenómenos, estamos trabajando en la formalización de procesos específicos y en el desarrollo de las políticas correspondientes.** Estos instrumentos serán comunicados de manera clara a los miembros del órgano de gobierno, colaboradores y otros grupos de interés, a través de la actualización del Código de Ética que será publicada en 2025.



Calidad y seguridad del producto

GRI 416-1, 416-2

Meta:

Reforzar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad en todos los productos, contribuyendo activamente al bienestar del consumidor.

Nuestro propósito va más allá de ofrecer suplementos nutricionales y productos cosméticos: **buscamos generar un impacto significativo y duradero en la vida de las personas, promoviendo hábitos que fortalezcan su salud y cuidado integral.** La calidad de nuestros productos es reflejo de la solidez de la empresa y de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros consumidores.



Objetivo

A partir de 2025 nuestros productos se enfocan en brindar una nutrición más saludable, elaborados con formulaciones que cuidan de las personas y del medio ambiente.



Objetivo

Para 2030 toda nuestra línea de cosméticos cuenta con criterios de consumo responsable.



Progreso

Se elaboró una Política de Formulación enfocada en bajo valor calórico, no GMO's (organismos genéticamente modificados), libre de colorantes y saborizantes artificiales.



Progreso

Actualmente contamos con 85 % de productos veganos. Además, se ha avanzado en la documentación para obtener la certificación de productos *Cruelty Free*.

Cada unidad de producto lleva **detrás décadas de investigación, ingredientes de la más alta calidad y tecnología de vanguardia.** En la manufactura de nuestros productos utilizamos un sistema automatizado que garantiza eficiencia y autosuficiencia en cada etapa del proceso. Todos los productos terminados pasan por un estricto control de calidad para asegurar que no exista ninguna causa de rechazo.

Además, las áreas en las que los productos están expuestos cuentan con ambientes controlados, bajo estrictos protocolos nacionales e internacionales que garantizan su inocuidad. Este compromiso se ve respaldado por diversas certificaciones que avalan la seguridad, calidad y confiabilidad de nuestra oferta, así como por las evaluaciones realizadas sobre los impactos en la salud y seguridad en nuestros productos, basadas en la certificación FSSC 22000, mediante la cual se ha determinado que este año no existieron casos de incumplimientos en ese sentido.

En OMNILIFE Manufactura siempre estamos a la vanguardia cuidando:



Calidad



Inocuidad



Ambiente



Seguridad

Adicionalmente, contamos con una **Política Integrada de Gestión** (calidad, inocuidad, seguridad, salud y protección ambiental), con el propósito de establecer los lineamientos de elaboración y comercialización de suplementos alimenticios, que debe seguir todo el personal que labora en OMNILIFE Manufactura.



Objetivo

Para 2027, el 100 % de nuestras plantas de manufactura cuentan con certificaciones de inocuidad de alimentos y sistemas de gestión de calidad.








Progreso

Estamos trabajando en los procesos y documentación necesaria para obtener la certificación ISO 9001 y FSSC 22000 en la Planta de Manufactura de Colombia.



A su vez, contamos con un manual del sistema de gestión de Calidad e Inocuidad, con la intención de lograr el apego y cumplimiento de los siguientes estándares:

-  **ISO 9001:2015** Sistema de Gestión de la Calidad-Requisitos
-  **ISO 22000:2018** Sistemas de Gestión de los alimentos
-  **ISO 22002-1:2009** Programa de Prerrequisitos en materia de seguridad alimentaria
-  **ISO 22002-4:2013** Programas de prerrequisitos en inocuidad de los alimentos, Parte 4: Fabricación de envases de alimentos
-  **FSSC 22000** Requisitos adicionales

Productos fabricados durante el 2024

En la Planta de Manufactura México produjimos 181.7 Millones de unidades, clasificadas de la siguiente manera:



En la Planta de Manufactura Colombia se produjeron 4.9 Millones de unidades, clasificadas en:



Y en SEYTÚ, maquilamos 4.4 Millones de unidades.

Información sobre el etiquetado de nuestros productos

GRI 416-1, 416-2

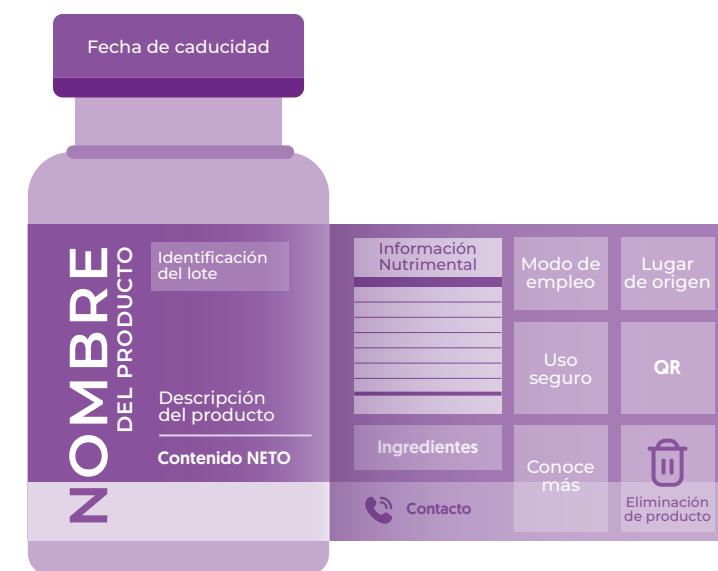
El etiquetado es una parte fundamental para garantizar la transparencia en torno a la calidad y seguridad de nuestros productos. A través de él, brindamos **información clara, veraz y accesible** sobre los ingredientes, modo de uso, fecha de caducidad, advertencias y demás datos relevantes que permiten a los consumidores tomar decisiones informadas.

Objetivo

A partir de 2025 el 100 % de nuestros productos brindan transparencia sobre su composición y empaque, con información clara y accesible en etiquetado y medios digitales.

Progreso

Cada año actualizamos el *Marketing Profile*, con el fin de proveer información sobre la línea de cosmética y nutrición; la cual se comparte a los grupos de interés.



*Eliminación de producto: actualmente se presenta únicamente en los suplementos nutricionales.

Este compromiso con la transparencia no solo responde a los requisitos regulatorios de cada país donde operamos, sino que también refleja nuestra responsabilidad con la salud y el bienestar de quienes confían en nosotros. Por ello, nos aseguramos de que cada etiqueta cumpla con los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de información al consumidor.



Gestión responsable de la cadena de suministro

Meta: Consolidar nuestra visión de sostenibilidad, asegurando que se extienda a lo largo de nuestra cadena de suministro y sea compartida por nuestros proveedores.



Objetivo

Para 2030 minimizar los riesgos ASG en la cadena de suministro mediante la trazabilidad de la materia prima y la evaluación de nuestros proveedores de alto riesgo.

Progreso

Hemos comenzado a integrar los lineamientos del Código de Ética y Política de Compras Responsables en el proceso de contratación de proveedores. Asimismo, hemos identificado las materias primas críticas, con el fin de evaluar su trazabilidad.

Política de compras responsables

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua, contamos con una **Política de Compras Responsables**, la cual tiene como objetivo definir un marco de referencia para garantizar que la selección y contratación de proveedores y contratistas cumpla con las normas internas y refleje el compromiso de sostenibilidad de la empresa.

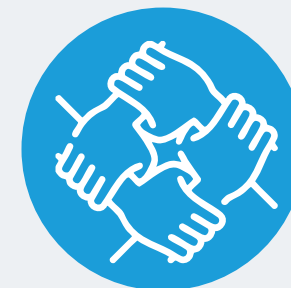


Dicha política establece lo siguiente:



Condiciones laborales justas:

Los trabajadores no serán empleados en situaciones que comprometan su salud, seguridad o integridad, y todas las relaciones laborales deben cumplir con las leyes nacionales o estándares internacionales.



Libertad de asociación:

Los empleados tienen derecho a unirse a sindicatos y negociar colectivamente, y cuando la legislación lo limite, se deben facilitar alternativas para la representación laboral.



Igualdad de oportunidades:

No se permitirá la discriminación en ningún aspecto laboral por motivos como raza, sexo, religión, discapacidad, orientación sexual o afiliación política.



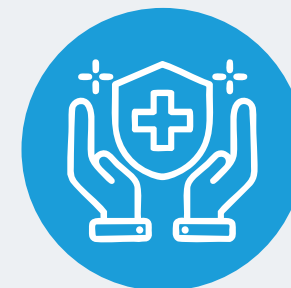
Salarios justos:

Los trabajadores deben recibir salarios y beneficios que cumplan al menos con los requisitos legales, sin reducciones disciplinarias, y contar con información clara sobre sus condiciones laborales.



Jornadas laborales adecuadas:

Se debe respetar el horario de trabajo legal y las normas del sector para evitar cargas laborales excesivas.



Seguridad y salud laboral:

Los proveedores deben ofrecer un entorno de trabajo seguro, capacitar a sus empleados en prevención de riesgos y proporcionar equipos de protección adecuados.



Responsabilidad ambiental:

Los proveedores deben cumplir con las leyes ambientales y apoyar prácticas sostenibles para reducir su impacto ecológico.



Comportamiento ético:

Se espera que los proveedores actúen con integridad, evitando conflictos de interés, corrupción y competencia desleal, en línea con el Código de Ética de OMNILIFE.

Evaluación a proveedores

Buscamos que nuestros proveedores adopten y compartan nuestra visión de sostenibilidad. Para ello, como primera medida, en el 2023 trabajamos en un cuestionario para la autoevaluación de proveedores en criterios ASG, con el fin de medir su cumplimiento en los temas relacionados con sostenibilidad; y así poder tomar acción en las áreas de oportunidad.

Esta evaluación se centró en dos áreas clave:

1. La gestión de la seguridad y el medio ambiente.
2. La gobernanza y responsabilidad social.

Resultados de la evaluación a proveedores:

Entre los proveedores evaluados, la mayoría cumple satisfactoriamente con los aspectos clave analizados, excluyendo los casos en los que la respuesta fue "No aplica".

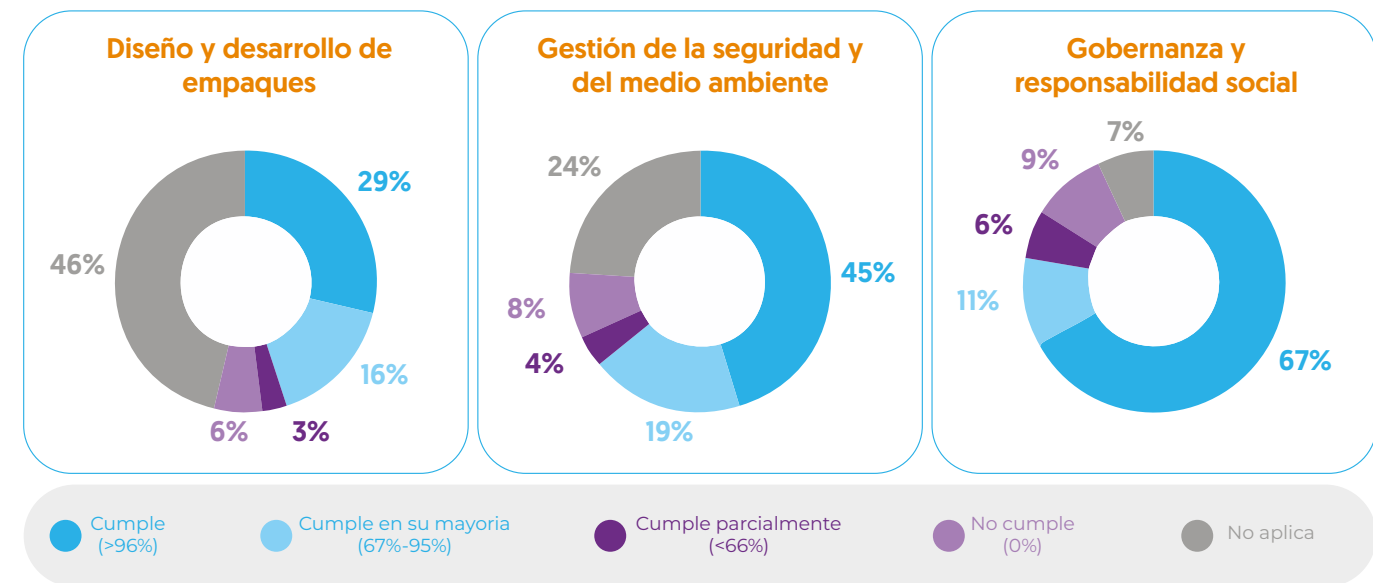
Aspectos clave analizados

Gestión de la seguridad y el medio ambiente

- Análisis de riesgos
- Objetivos ambientales
- Políticas de salud y seguridad
- Cumplimiento legal
- Capacitación
- Residuos
- Certificaciones
- Energías renovables y emisiones
- Diseño y desarrollo de empaques

Gobernanza y responsabilidad social

- Ética
- Reclamaciones
- Políticas laborales
- Bienestar de colaboradores
- Desarrollo profesional
- Inclusión de personas con discapacidad
- Criterios de selección de proveedores.



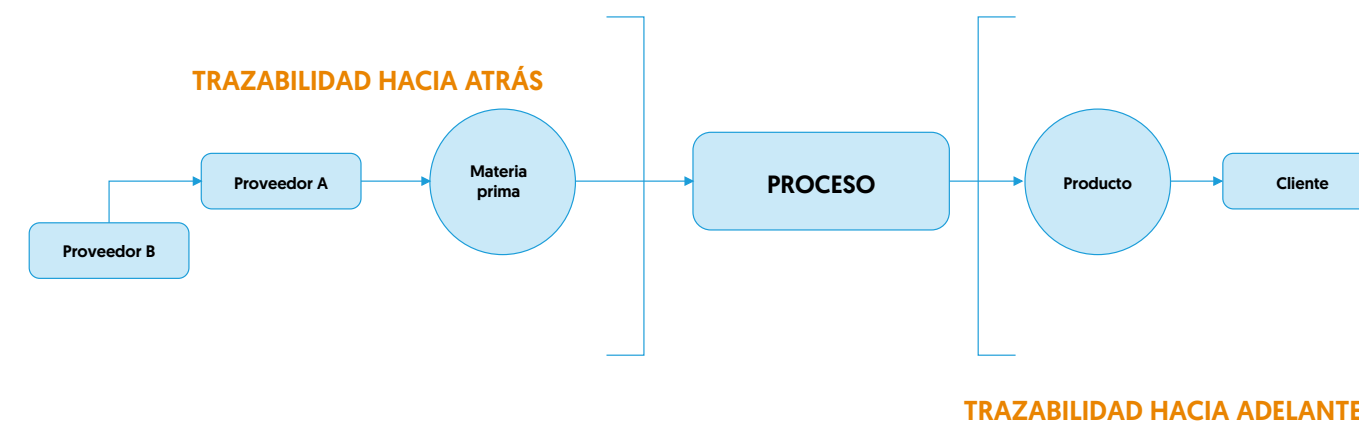
Trazabilidad de la materia prima

Con el propósito de alcanzar nuestro objetivo de minimizar los riesgos ASG en la cadena de suministro, tenemos la tarea de evaluar la trazabilidad de las materias primas críticas.



En el contexto de la sostenibilidad, la trazabilidad es una herramienta para garantizar y verificar las declaraciones de sostenibilidad asociadas a materias primas y productos, asegurando buenas prácticas y respeto por las personas y el medio ambiente a lo largo de la cadena de suministro.

– United Nations Global Compact



Buscamos garantizar la transparencia, asegurar el cumplimiento normativo, reducir los impactos ambientales, fomentar condiciones laborales justas y fortalecer nuestra responsabilidad empresarial, contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 12 sobre la Producción y Consumo Responsables y el ODS 13 sobre la acción por el clima.



Durante el 2024, realizamos un diagnóstico inicial, utilizando el marco de evaluación de ROBECO. Este marco evalúa a las empresas tomando como base el impacto que estas tienen en el cumplimiento de los ODS y sigue los siguientes pasos:

1. Evaluación de los productos y servicios que se ofrecen
2. Evaluación de la operación de la organización
3. Riesgos reputacionales/comportamientos controversiales

Se llevó a cabo un análisis de 373 materias primas con el objetivo de identificar aquellas con mayor criticidad desde la perspectiva ASG (ambiental, social y de gobernanza). Para ello, se evaluaron criterios clave tanto para la operación de la empresa como en materia de sostenibilidad, incluyendo el volumen de uso, escasez o riesgo de suministro, cumplimiento de regulaciones y estándares, relaciones estratégicas y el impacto ambiental y social.

Como resultado se obtuvieron 31 materias primas con riesgo crítico en ASG.

De todas estas materias primas, se obtuvieron dos con la mayor criticidad para la organización, el Café Spray 100 % y la Maltodextrina Aglomerada, por su alta relevancia estratégica y su potencial impacto en la cadena de valor.

En 2026, continuaremos la trazabilidad de nuestras materias primas críticas y posteriormente extenderemos este proceso a las materias primas restantes.

Nuestros proveedores

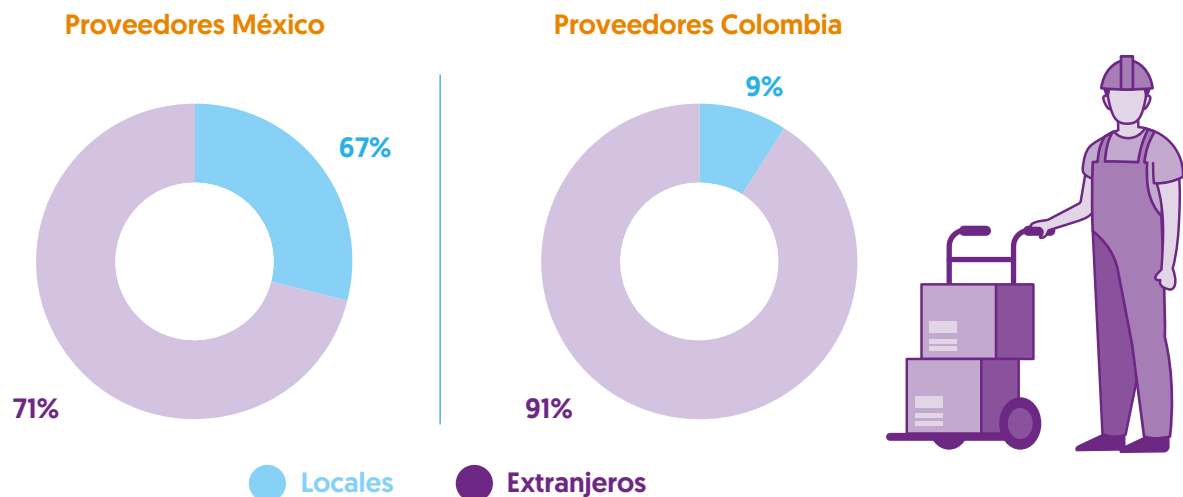
GRI 204-1, 414-1, 308-1, 308-2, 414-2

En la Planta de Manufactura ubicada en Guadalajara, Jalisco, México, actualmente se producen 456 diferentes productos nutricionales. Esta planta cuenta con **22** líneas de producción distribuidas en cuatro áreas: polvos, plásticos, líquidos, y gummies. Para gummies, en enero del 2024 se construyó un nuevo módulo que entró en operación.

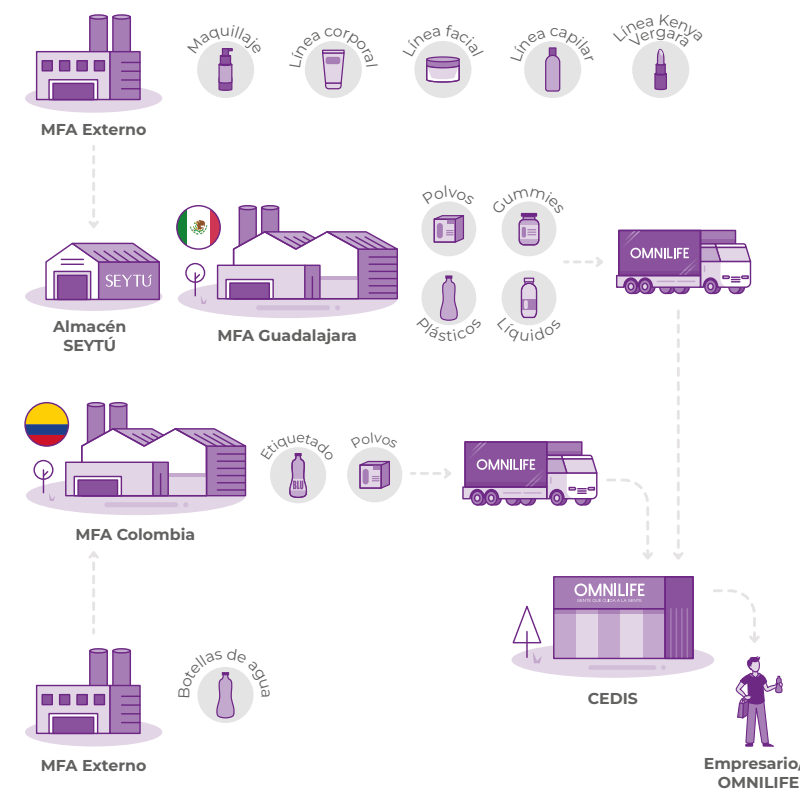
En esta planta recibimos insumos prefabricados provenientes de diversos proveedores, seleccionados con base en su disponibilidad, calidad y viabilidad logística. Actualmente, el 29 % de nuestros proveedores de materias primas son nacionales, mientras que el 71 % proviene de distintas regiones del mundo. Una vez recibidos, los insumos son fraccionados y mezclados conforme a fórmulas establecidas, bajo estrictos controles que garantizan precisión y altos estándares de calidad.

También se embotella agua potable, extraída de nuestro propio pozo y tratada bajo estrictos procesos para asegurar su inocuidad. Además, contamos con una línea de soplado para fabricar internamente un porcentaje de nuestras botellas plásticas, lo que nos permite tener mayor control y eficiencia.

En Colombia, nuestra planta de manufactura en Cauca, se dedica a la producción de polvos y al etiquetado de botellas de agua, cuya maquila es gestionada externamente. Para la formulación de los polvos, se obtienen materias primas de distintos países, siendo el 9 % proveedores de materias primas colombianos y el 91 % extranjeros.



En cuanto a nuestra línea de cosméticos SEYTÚ, actualmente se maquila de manera externa. Sin embargo, proyectamos que un porcentaje de estos productos sean elaborados directamente en la Planta de Manufactura México a partir de una ampliación estratégica en los próximos años. Esto permitirá reducir costos, optimizar la logística y disminuir significativamente nuestra huella ambiental.



Tanto los productos nutricionales como los cosméticos son distribuidos desde las Plantas de Manufactura y almacenes a través de TRANSUR, nuestra empresa de logística. Hasta el 60% de la distribución de nuestros productos en México se realiza por la red de transporte propia y el restante mediante el apoyo de proveedores, hacia más de 200 Centros de Distribución (CEDIS) alrededor del mundo. Desde ahí, nuestras y nuestros Empresarios OMNILIFE pueden adquirirlos para impulsar su Negocio, acercando bienestar a miles de hogares.

Desde 2024, hemos enfocado esfuerzos en integrar los principios del Código de Ética y de la Política de Compras Responsables en nuestros procesos de contratación de proveedores, y durante este año continuamos su implementación de forma progresiva buscando que en el 2026 el 100 % de nuestros principales proveedores pasen por este proceso de contratación.

Durante el 2024, no detectamos impactos ambientales, ni sociales negativos en la cadena de suministro. Continuaremos con nuestros esfuerzos para mejorar en este aspecto, generando cada vez impactos más positivos.

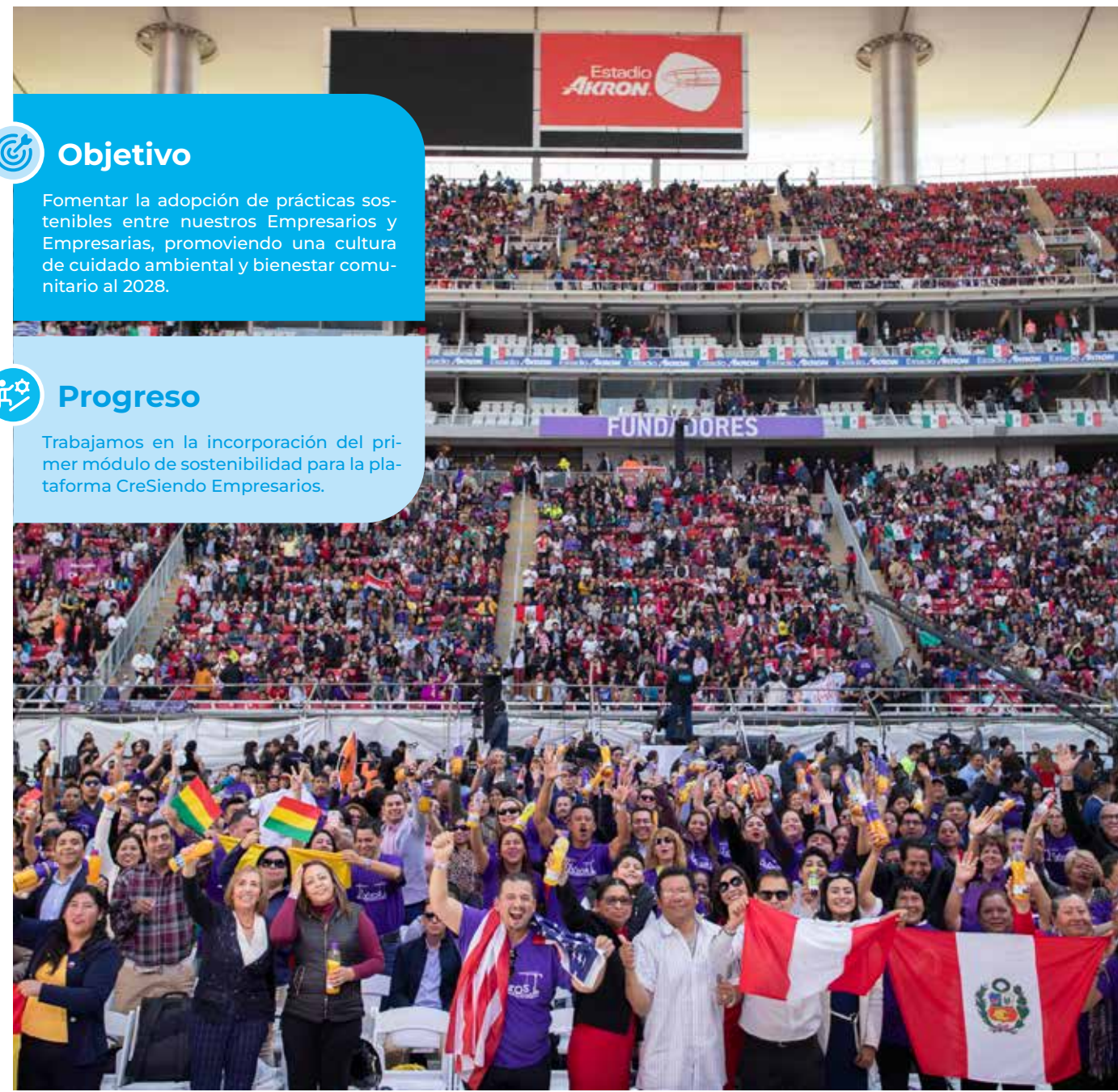


Empresarios/as OMNILIFE

GRI 2-8

Meta:

Formar a nuestros Empresarios y Empresarias OMNILIFE para que se conviertan en personas embajadoras de la sostenibilidad, cultivando esta mentalidad al integrar prácticas sostenibles en todos los eventos en los que participan.



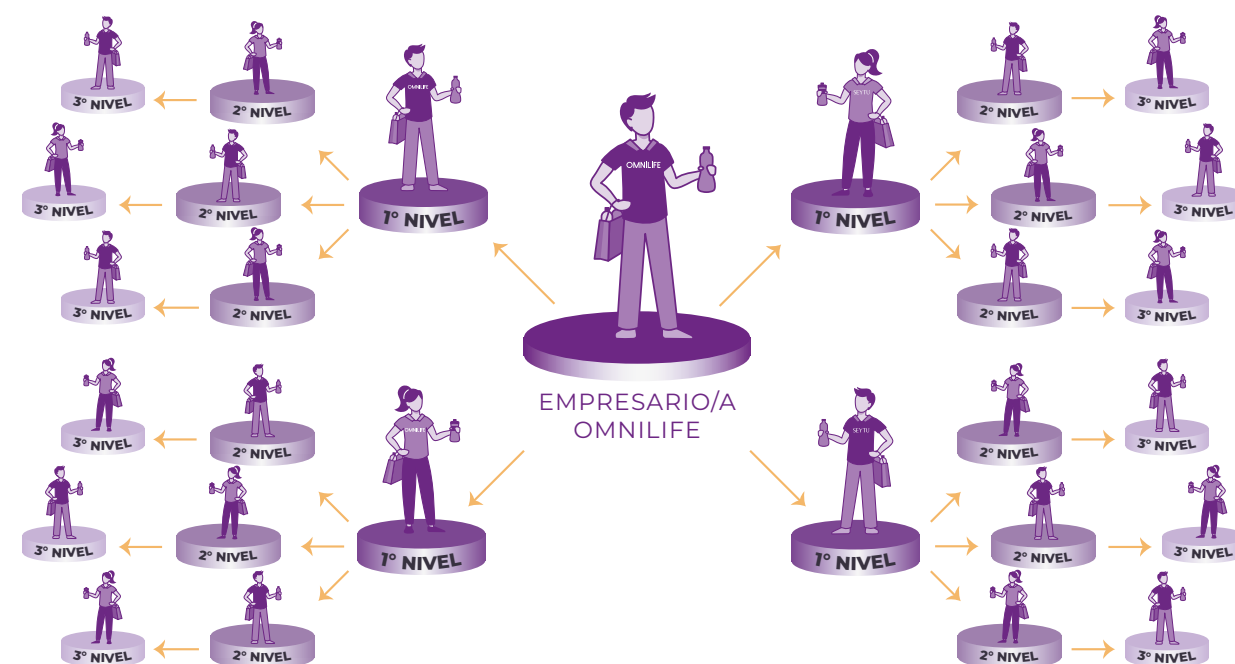
Objetivo

Fomentar la adopción de prácticas sostenibles entre nuestros Empresarios y Empresarias, promoviendo una cultura de cuidado ambiental y bienestar comunitario al 2028.

Progreso

Trabajamos en la incorporación del primer módulo de sostenibilidad para la plataforma CreSiendo Empresarios.

En OMNILIFE, impulsamos un modelo de Negocio inclusivo que ofrece oportunidades de emprendimiento a personas de diferentes contextos, a través de la figura de Empresario/a OMNILIFE. Se establece una relación mediante un contrato mercantil de duración indefinida, permitiendo a las y los Empresarios OMNILIFE operar de forma autónoma y generar ingresos a través de la compra y comercialización de nuestros productos.

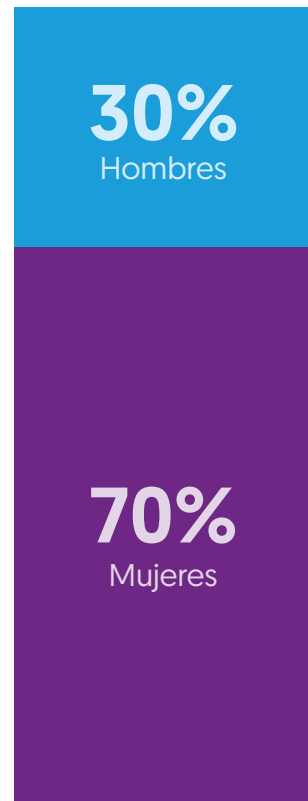


Con base en la filosofía de Multidesarrollo OMNILIFE, brindamos una plataforma accesible para que cualquier persona interesada pueda iniciar su propio Negocio con una inversión inicial baja, y escalar su crecimiento económico mediante el consumo, la venta directa y la expansión de su red de presentados/as. El modelo está diseñado para que el éxito esté vinculado al esfuerzo, la constancia y el desarrollo de habilidades comerciales.

Los productos pueden adquirirse a través de diversos canales, como los Centros de Distribución (CEDIS), centros móviles, plataformas digitales o mediante la app oficial. La venta directa (menudeo) permite a las y los Empresarios OMNILIFE generar ingresos, y conforme su actividad crece, acceden a beneficios adicionales y mayores márgenes de ganancia.

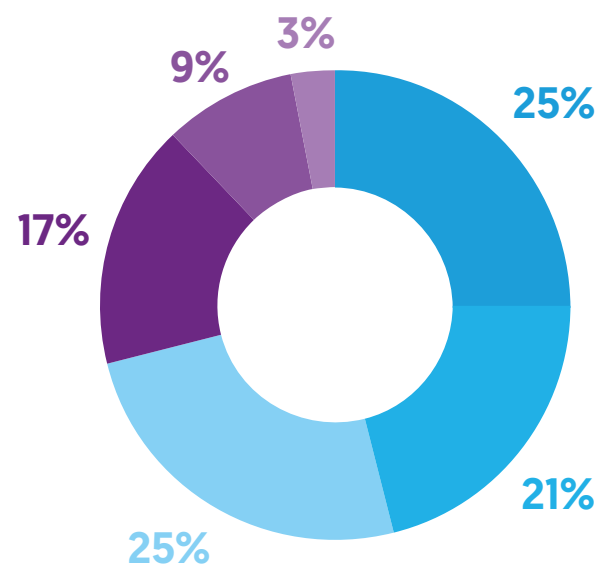
Más de dos tercios de las y los Empresarios OMNILIFE son mujeres. En general, cerca del 50% de nuestra red tiene entre 34 y 50 años.

Proporción de hombres y mujeres



Rango de edad

- 18-33
- 34-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- Más de 70



Ética y lineamientos para Empresarios/as OMNILIFE

El **Manual de la y el Empresario/a** es el documento que establece los lineamientos que rigen la relación comercial entre OMNILIFE y sus Empresarios/as OMNILIFE, de acuerdo con el país en el que se firmó el contrato. Este manual incluye un **Código de Ética exclusivo para Empresarios/as OMNILIFE**, cuyo objetivo es promover una competencia justa, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades dentro del modelo de Negocio. El contenido del manual está disponible en nuestro portal oficial en español, inglés, francés, portugués y ruso, facilitando el acceso a nuestra comunidad global.



Para velar por el cumplimiento de estos lineamientos, contamos con un área especializada llamada **Ética en tu Negocio**, la cual regula aspectos clave como el uso correcto de la marca, la comunicación responsable de los productos y otras buenas prácticas comerciales. Cuando se detectan incumplimientos, se establece primero un proceso de diálogo y corrección con el Empresario/a OMNILIFE. En casos de faltas graves, se procede a la baja definitiva.



En 2024, se dieron de baja a **78 Empresarios/as** por infracciones al Manual del Empresario/a.



Desde su lanzamiento hasta 2024, **13,826 Empresarios/as** han ingresado a la sección **“Ética en tu Negocio”** para informarse y reforzar su conocimiento de los lineamientos éticos.

Adicionalmente, las posibles faltas al Código de Ética pueden ser reportadas a través de distintos canales, incluyendo:

 **CREO (Centro de Respuestas a Empresarios OMNILIFE)**

 **Entrega física de reporte en algún CEDIS**

 **Correo electrónico a etica@OMNILIFE.com**

 **Selección de Ética en la Zona de Empresarios**

Las denuncias recibidas se analizan según la naturaleza del caso y su impacto en la comunidad empresarial o en la operación de la compañía, asegurando un proceso de atención respetuoso, imparcial y transparente. En todos los casos, nuestro enfoque se basa en el diálogo, la empatía y la búsqueda de soluciones conforme a nuestras políticas internas.



Durante el 2024, se registraron **869** inconformidades por parte de las y los Empresarios/as OMNILIFE.

Área	Subtema	Total
Ética	Irregularidades y reportes con ética	633
Atención CEDIS	Quejas con servicio en CEDIS	83
Manufactura	Quejas producto nutricional	91
Marketing SEYTÚ	Quejas producto cosmético	38
Calidad en el servicio	Quejas servicio CREO	24

A través de CREO (Centro de Respuestas a Empresarios/as OMNILIFE), buscamos brindar un servicio eficiente y de alta calidad, resolviendo las inquietudes de las y los Empresarios/as OMNILIFE en el primer contacto. Para lograrlo, operamos con cuatro líneas especializadas de atención:

Telemarketing

Soporte activo a las y los Empresarios/as OMNILIFE a través de llamadas estratégicas para informar, brindar seguimiento, apoyar a la recuperación de los Empresarios/as inactivos, etc.

Atención y Servicio al Empresario/a

Diseñado para resolver dudas, dar seguimiento a trámites y orientación sobre el Negocio mediante chat en línea, línea telefónica, correo electrónico y redes oficiales.

Nutre tu Vida

Es nuestra línea de nutriólogos expertos los cuales asesoran a las y los Empresarios/as OMNILIFE (incluyendo a los clientes de Empresarios/as). Se enseñan las bondades y beneficios de cada uno de nuestros productos, así como recomendaciones personalizadas sobre su uso apropiado, basados en los hábitos alimenticios y rutinas de las personas.

Línea especializada de SEYTÚ

Asistencia con personal capacitado específicamente en SEYTÚ, para ofrecer información de los productos y sugerencias de las rutinas y cuidados.

Estas líneas están disponibles mediante diversos canales como teléfono, atención web y WhatsApp, adaptándonos a las preferencias de contacto de nuestra comunidad.

Damos gran importancia a las opiniones de nuestras y nuestros Empresarios/as OMNILIFE, por lo que CREO cuenta con un módulo de auditoría de servicio, enfocado en recopilar y analizar comentarios que nos permitan mejorar continuamente. Para asegurar altos estándares de atención, contamos con un Manual de Calidad, el cual establece lineamientos específicos de servicio. Mensualmente, se evalúa el desempeño de CREO mediante un scorecard que mide tanto indicadores operativos como cualitativos, facilitando así una gestión basada en la mejora continua.

Además del Manual de la y el Empresario/a, el Código de Ética y Conducta Corporativo, y las líneas de contacto, el equipo de Ética de OMNILIFE imparte **cursos y webinars** de forma regular, con el objetivo de fortalecer una cultura ética y disminuir las controversias dentro del ecosistema empresarial.

CreSiendo Empresarios/as

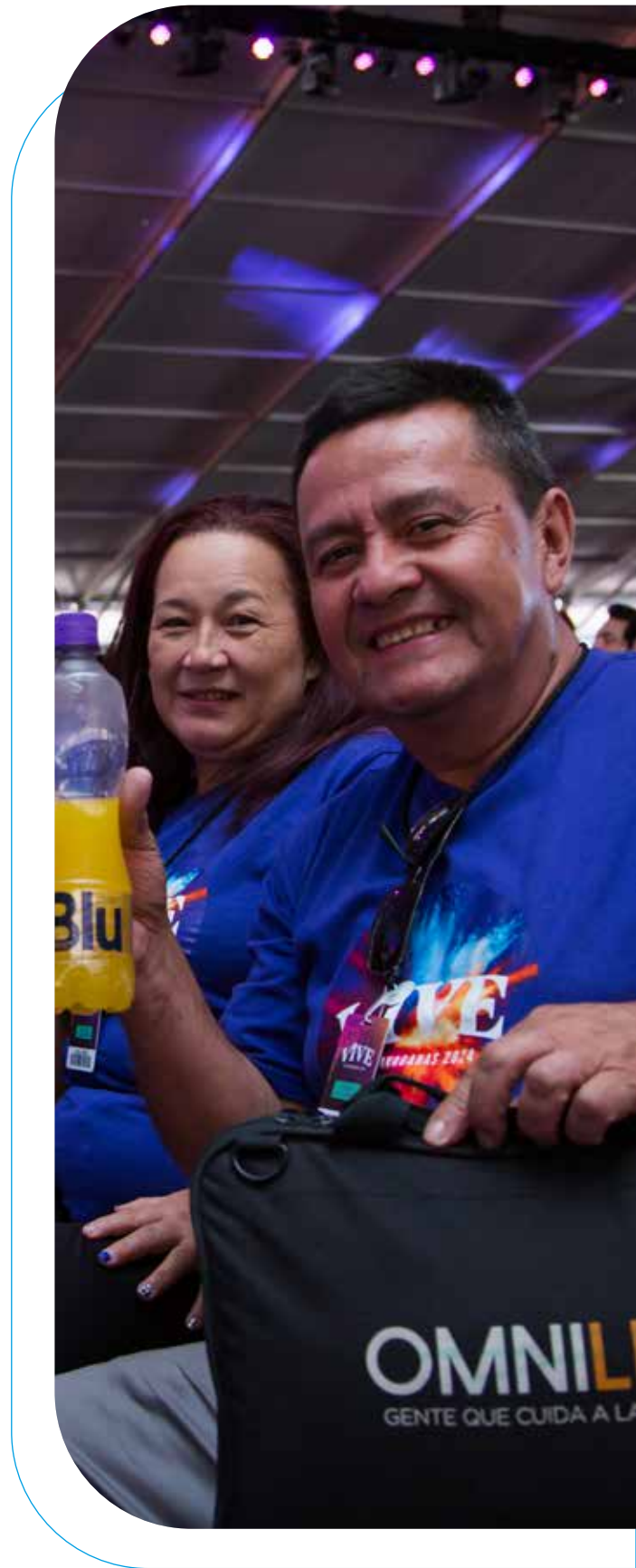
En OMNILIFE impulsamos el desarrollo de todas las personas que forman parte de nosotros. Por ello, contamos con un ecosistema integral de capacitación, estructurado en dos rutas específicas según el público al que se dirige: Empresarios/as OMNILIFE y colaboradores/as en nómina (Staff). Ambas rutas comparten un mismo propósito: fomentar el crecimiento personal, profesional y humano de quienes integran nuestra comunidad.

Respecto a la sección dirigida a nuestras y nuestros Empresarios/as OMNILIFE, en la plataforma CreSiendo, las capacitaciones están diseñadas para **fortalecer sus habilidades comerciales, de liderazgo y crecimiento personal**. Se ofrecen entrenamientos en línea interactivos y en varios idiomas, así como sesiones presenciales centradas en el desarrollo humano y el impulso del Negocio.

La plataforma ofrece más de 29 entrenamientos disponibles en 5 idiomas, y ha sido utilizada por más de **200,000** personas alrededor del mundo.

CreSiendo está dirigido a Empresarios/as OMNILIFE de todos los niveles de carrera, brindándoles herramientas prácticas para:

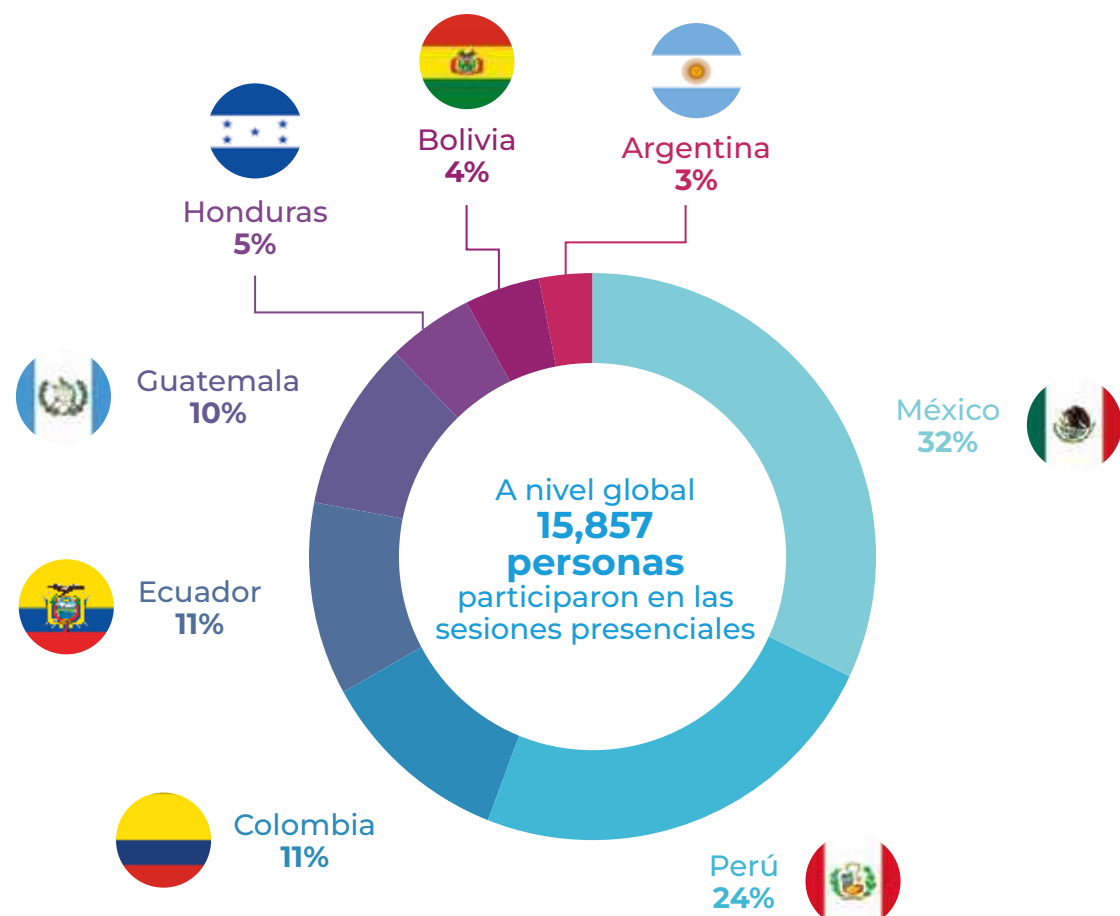
- Dar sus primeros pasos en el Negocio
- Generar ganancias diarias
- Administrar sus finanzas personales
- Construir y liderar una red de Distribuidores



Todo el contenido está orientado al desarrollo de liderazgo y al empoderamiento personal y profesional.

Durante 2024, un total de 40,211 usuarios accedieron a nuestra plataforma de capacitación en 237,138 ocasiones, reflejando un alto nivel de participación y compromiso.

Además del enfoque en el desarrollo del Negocio, se ofrecieron capacitaciones orientadas al desarrollo humano. En este ámbito, se llevaron a cabo:



Eventos para nuestras y nuestros Empresarios/as OMNILIFE

Con el objetivo de fomentar espacios de convivencia, intercambio de experiencias y aprendizaje, en OMNILIFE organizamos diversos eventos a lo largo del año. Estos encuentros permiten a nuestras y nuestros Empresarios OMNILIFE conectarse entre sí, fortalecer sus redes y participar en charlas y activaciones de gran valor para su desarrollo personal y profesional.

Durante 2024, llevamos a cabo múltiples eventos especialmente diseñados para acompañar el crecimiento de nuestra comunidad empresarial y reforzar el sentido de pertenencia que nos caracteriza:

- ▶ Extravaganas
- ▶ Cumbre Líderes
- ▶ Diamantes formando Diamantes (Ecuador)
- ▶ Gira Amaury Vergara (Ecuador)
- ▶ Gira Kenya Vergara (Colombia, Costa Rica, México)
- ▶ Día Morado
- ▶ Rallies
- ▶ Viaje Nacional Hawaii (Estados Unidos)
- ▶ Comida - Subasta FJV
- ▶ Eventos locales países
- ▶ Viaje Internacional
- ▶ 26 entrenamientos de Ética en el Negocio



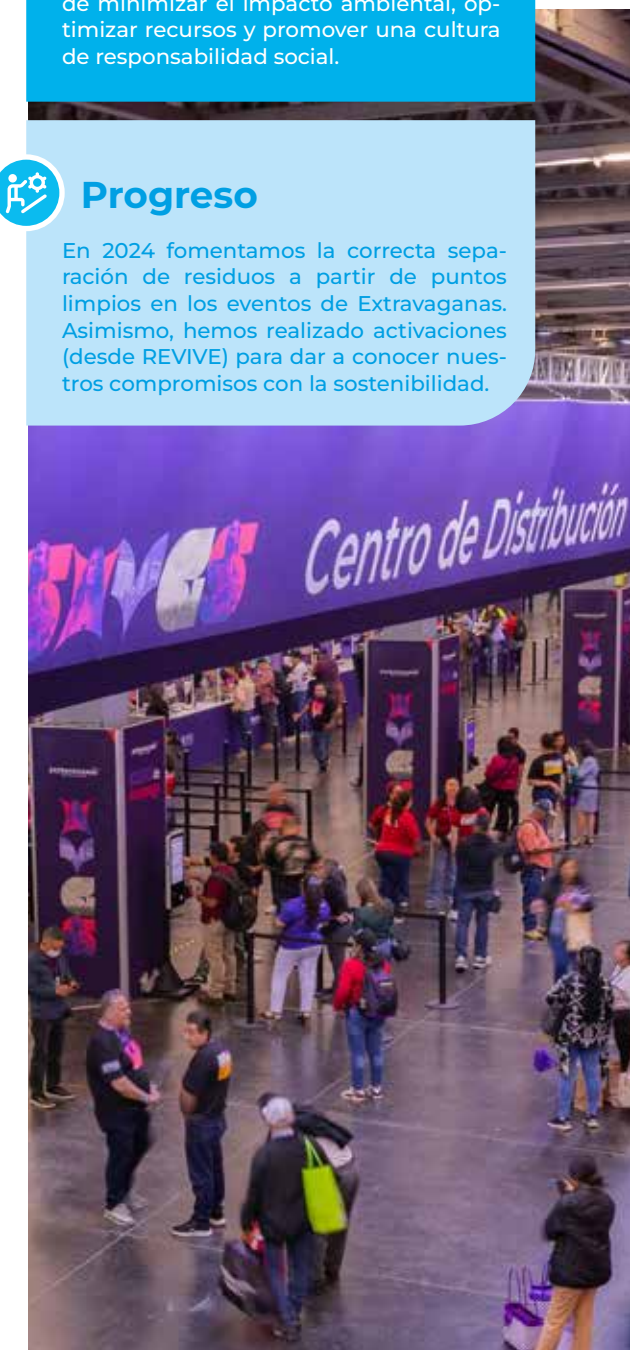
Objetivo

A partir del 2028, el 100 % de nuestros eventos para Empresarios y Empresarias integran prácticas sostenibles con el fin de minimizar el impacto ambiental, optimizar recursos y promover una cultura de responsabilidad social.



Progreso

En 2024 fomentamos la correcta separación de residuos a partir de puntos limpios en los eventos de Extravaganas. Asimismo, hemos realizado activaciones (desde REVIVE) para dar a conocer nuestros compromisos con la sostenibilidad.



Extravaganas

Es el evento más trascendental y emblemático de OMNILIFE. En el 2024, se realizaron 8 Extravaganas en distintos países:

Sede	Fecha
Lima, Perú	3 de febrero
Pereira, Colombia	10 de febrero
Rio de Janeiro, Brasil	17 de febrero
Guadalajara, México	1, 2 y 3 de marzo
Atlanta, Estados Unidos	16 y 17 de marzo
Santa Cruz, Bolivia	16 de marzo
Salta, Argentina	23 de marzo
Guayaquil, Ecuador	23 de marzo

Durante este evento se llevan a cabo activaciones organizadas por diversas áreas de OMNILIFE, cuidadosamente planificadas con un año de anticipación. El objetivo es mantener informados a nuestras y nuestros Empresarios/as OMNILIFE sobre novedades, lanzamientos y avances clave de la compañía. Se trata de una oportunidad única para fortalecer la conexión con nuestra comunidad y compartir, de manera directa, nuestra visión de crecimiento. **En Guadalajara, celebramos el evento de mayor magnitud a nivel global.**

Como parte de nuestro compromiso con la responsabilidad social, destinamos el 10 % del valor de cada entrada a la Fundación Jorge Vergara, apoyando así el desarrollo de proyectos que generan un impacto positivo en la sociedad.

Algunos de los temas y actividades que se tocaron en Extravaganas Guadalajara 2024 fueron:

- ▶ OMNILIFE: Solución mundo hoy
- ▶ Crece con SEYTÚ
- ▶ Hablemos de salud
- ▶ Reconocimientos de arranque de Negocio
- ▶ Reto 90
- ▶ Negocio en acción
- ▶ Línea de belleza, Tea Party (Kenya Vergara)
- ▶ Magnitud OMNILIFE Global (Amaury Vergara)
- ▶ Nutrición (Amaury Vergara)
- ▶ Liderazgo Visionario
- ▶ Lanzamientos (Gummies) e Incentivos
- ▶ Ciencia y Tecnología: Pilares estratégicos en OMNILIFE
- ▶ Plan de acción OMNILIFE y SEYTÚ 2024
- ▶ Diseño consciente
- ▶ Sesiones de escucha y relajación
- ▶ Yoga y ambiente



Durante el evento, se llevó a cabo el lanzamiento oficial del Museo Jorge Vergara JOVEM, un espacio dedicado a preservar y compartir el legado de nuestro fundador. Asimismo, se realizó la primera entrega de los Reconocimientos Fundación Jorge Vergara a nuestros mayores donantes, en agradecimiento a su generoso compromiso con las causas sociales que impulsamos.

Como parte del reconocimiento al esfuerzo de nuestras y nuestros Empresarios/as OMNILIFE, se otorgaron automóviles y otros premios destacados, que no solo celebran su desempeño, sino que también inspiran a otros a alcanzar nuevas metas dentro del modelo OMNILIFE.

Durante 2024, el evento Extravaganas en Guadalajara, atrajo a **8,905 participantes**, demostrando el creciente alcance de nuestros eventos a lo largo de los años.





Rally Épico

GRI 401-2

El evento “Épico” hizo honor a su nombre, llenando de energía y emoción la Arena Ciudad de México, donde miles de personas se reunieron para celebrar los logros del año. Como el último gran encuentro de 2024, este evento marcó el cierre de un ciclo extraordinario y dio inicio a la planificación estratégica del próximo año.

Durante el evento, se anunció el lanzamiento del Kit 500, una herramienta diseñada para que, desde la afiliación, las y los nuevos Empresarios OMNILIFE cuenten con una base sólida para construir su Negocio.

También se destacó el compromiso de OMNILIFE con el deporte, presentando los patrocinios a atletas como el tenista boliviano Juan Carlos Prado y el futbolista colombiano Johan Mujica. Además, la compañía patrocinó un medio maratón en Colombia y organizó la Carrera OMNILIFE en Guadalajara, México, promoviendo el bienestar físico y el espíritu de comunidad.

Uno de los momentos más inspiradores del evento fue el panel “Mujeres Poderosas”, en el que las líderes Rocío Salinas, Andrea Echeverría, Ingrid Díaz y Xilonem Escobar compartieron sus historias de superación, liderazgo y empoderamiento, dejando huella en todos los asistentes.

Además de este Rally Épico de Ciudad de México realizado el 7 de septiembre, con **9,438** asistentes, realizamos otros **3** en diferentes países:

Rally	Sede	Fecha
Centroamérica	Ciudad de Guatemala	3 de agosto
Estados Unidos	Las Vegas	10 de agosto
Andina	Lima, Perú	24 de agosto



Durante el evento también se anunció el esperado destino del Viaje Internacional 2025: Japón. Además, se reveló el exclusivo viaje para Empresarios/as Diamante, que tuvo como destino India y Maldivas, ofreciendo una experiencia inolvidable para quienes alcanzan los niveles más altos de liderazgo.

Por otro lado, se realizó un reconocimiento a Rubí Villarreal, quien, tras 31 años de trayectoria en OMNILIFE, se convirtió en la primera líder de CEDIS en jubilarse. Su dedicación, entrega y legado fueron celebrados con profundo agradecimiento y admiración por toda la comunidad.

Día Morado

El Día Morado es la Junta de Oportunidad más grande de OMNILIFE, **un evento anual diseñado para conectar con el mayor número de personas posible a través de la tecnología.** Se trata de una transmisión de tres horas en la que compartimos detalles clave sobre nuestros productos de nutrición y belleza, así como noticias y novedades del Grupo. Gracias a este formato, hemos logrado conectar con más de 100 mil personas en más de 40 países, facilitando el acceso a información valiosa de manera gratuita y accesible para todas y todos, a través de nuestra plataforma OMNILIFE.TV.

Muchas y muchos Empresarios/as OMNILIFE organizan eventos presenciales para compartir la transmisión en vivo en espacios como Centros de Negocios, hoteles e incluso salas de cine, generando así experiencias colectivas que fortalecen el sentido de pertenencia. A través de la plataforma para Empresarios/as, se habilita un mapa de conexiones donde es posible localizar eventos cercanos con antelación.

El propósito de estos encuentros es **ampliar la red OMNILIFE**, compartiendo con nuevas personas la experiencia de pertenecer a una comunidad enfocada en la salud, el bienestar y el desarrollo personal.

Una vista al mundo: Viaje Internacional 2024

Como parte de nuestra estrategia de reconocimiento e impulso al crecimiento, en OMNILIFE ofrecemos un incentivo anual en forma de un viaje internacional todo pagado para las y los Empresarios/as OMNILIFE que alcanzan determinados puntajes a lo largo del año.

En 2024, el destino fue España y Portugal, con la participación de 2,107 Empresarios/as, quienes vivieron una experiencia única como recompensa a su esfuerzo y compromiso.

Además de las ganancias generadas por ventas, formación de redes, premios y bonos, los viajes internacionales representan otra vía de crecimiento dentro del modelo de Negocio OMNILIFE. Cada mes de septiembre se anuncia el destino del siguiente año, generando motivación continua en nuestra red.

Estos viajes no solo reconocen el rendimiento, sino que también aportan capital cultural, fortalecen el sentido de comunidad y fomentan el aprendizaje a través de experiencias inmersivas, interactivas y memorables.



Innovación sostenible

GRI 3-3

Meta: Innovar en productos, instalaciones y operaciones mediante criterios ASC

Queremos consolidar un modelo de cultura de innovación organizacional, en el cual se capacite previamente a las y los colaboradores sobre innovación sostenible. “**Emprende tus ideas**” es un proyecto que busca fomentar la participación en iniciativas de innovación con impacto ambiental y social positivo. El proyecto primero se enfocará en capacitar en temas de innovación como metodología, ideación y *design thinking*, entre otros temas. Se hará una plataforma de innovación donde se muestre cómo darle forma y sentido a las grandes ideas de nuestras y nuestros colaboradores, para así llegar a proyectos sólidos y tangibles.

Durante 2023 trabajamos de la mano con Startup México (SUM) (organización líder en México y LATAM, dedicada a impulsar la innovación, fomentar la cultura emprendedora y potenciar el desarrollo económico) para, en conjunto con Capital humano y CreSiendo Staff, revisar la primera fase de este proyecto y sus procesos subsecuentes.

Se realizaron talleres de **ideación disruptiva y conceptualización creativa**, con el objetivo de conocer los principales *insights* y oportunidades derivadas de los estudios de prospectiva estratégica y etnografía interna.

Durante 2024 el proyecto “Emprende tus ideas” estuvo en periodo de pausa. Sin embargo, en los próximos años se reactivará con el objetivo de seguir fomentando la innovación entre nuestras y nuestros colaboradores.

Por otro lado, buscamos implementar un **Comité Central de Innovación**. Este comité se encargará de evaluar las ideas innovadoras de nuestros colaboradores. Las propuestas seleccionadas se presentarán al Consejo para su aprobación, planificación y presupuestación, con miras a su ejecución en el año posterior a su presentación.

Objetivo

Integrar criterios ASC en el fortalecimiento de nuestro Modelo de Cultura de Innovación y del Programa de Intraemprendimiento hacia 2027, con el fin de impulsar soluciones sostenibles alineadas con los desafíos y oportunidades del Negocio.

Progreso

Se han establecido las bases para poder implementar un Comité Central de Innovación con verticales especializadas.



Nuestros productos son sinónimo de calidad e innovación

Nuestros productos están en constante evolución. Nos esforzamos diariamente en innovar tanto nuestros procesos como el producto final que ofrecemos. Para mantener a nuestras y nuestros clientes/as siempre informados/as sobre la innovación de nuestros artículos, disponemos de **guías digitales** detalladas con las características, ingredientes y beneficios de cada uno. Esta herramienta ayuda a Distribuidores y consumidores a elegir los productos ideales para sus necesidades.



Para asegurar el agrado de nuestros y nuestras clientes/as, nos encargamos de reunir información a través de un proceso que conocemos como **medición de la satisfacción del cliente**. Esto nos permite escucharlos para poder ofrecer productos de mayor calidad y de acuerdo con las necesidades de nuestros/as consumidores y consumidoras. Una muestra de nuestra adaptabilidad es la introducción del agave como endulzante en algunos de nuestros productos, el cual es una alternativa natural y nutritiva, sin sacrificar el sabor ni la funcionalidad.

Lanzamientos innovadores

Un hito importante en 2024 fue el lanzamiento de nuestra innovadora línea de gomitas. Para su producción, hemos inaugurado un nuevo módulo en nuestra Planta de Manufactura en México.

Iniciamos esta línea con tres productos:



OMNIPLUS Gummies:

Suplemento alimenticio para contribuir al sistema inmunológico, con sabor naranja. Contiene Vitaminas A, D y E, Vitaminas del Complejo B y Extractos Herbales.



MIMIS Gummies:

Suplemento alimenticio para favorecer el ciclo del sueño, con sabor a fresa-menta. Contiene GABA (Ácido Gamma Amino Butírico), L-Teanina, Niacina e Inulina de Achicoria (fibra prebiótica).



VITAMINA D Gummies:

Suplemento alimenticio para favorecer el sistema inmunológico, óseo, nervioso y hormonal, con sabor a pitaya. Contiene Vitaminas D3, A y C, Zinc e Inulina de Achicoria (fibra prebiótica).

Además, lanzamos **86** nuevos productos de la línea nutricional, de los cuales 56 se fabrican en la Planta de Manufactura México, 22 en la planta de Colombia, y 8 se maquilan de manera externa. Por otro lado, se lanzaron **344** productos nuevos de la línea de cosmética (SEYTÚ).

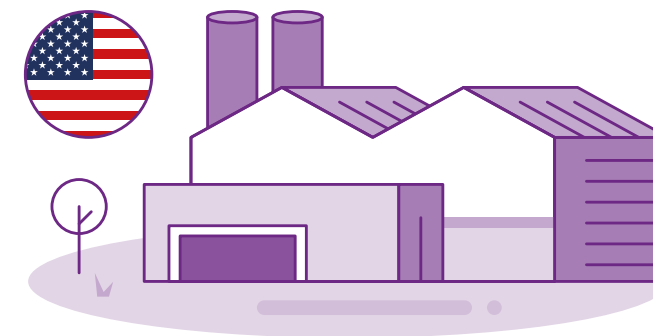


Nueva Planta de Manufactura en Estados Unidos

Nuestro compromiso con la innovación y el crecimiento global es evidente con nuestra presencia en más de 19 países. Este compromiso se fortalece aún más con nuestra próxima Planta de Manufactura en Allen, Texas, Estados Unidos. Con una inversión de aproximadamente 43 millones de dólares, esta planta será un referente de sostenibilidad e innovación.



La incorporación de nuestra nueva Planta de Manufactura optimizará significativamente nuestras operaciones. Esta expansión permitirá que la planta de Estados Unidos pueda elaborar productos que actualmente se fabrican en México.



Nuestra innovación en tecnología

En cuanto a nuestra innovación tecnológica hemos desarrollado una aplicación llamada **MI OMNINEGOCIO**, una herramienta que permite a nuestras y nuestros Empresarios OMNILIFE gestionar sus Negocios desde dispositivos móviles. Con esta aplicación, las personas usuarias pueden realizar compras, afiliar nuevos Empresarios OMNILIFE, consultar reportes y compartir catálogos y contenido exclusivo en redes sociales, facilitando la expansión y gestión de sus redes de distribución.



Adicionalmente, tenemos un proyecto llamado **OMNI-KIDS** (aplicación que será lanzada en 2025). OMNIKIDS será un ecosistema educativo y digital dirigido a niños de 7 a 12 años, hijos de las y los Empresarios/as OMNILIFE. Su objetivo será fomentar hábitos saludables, conciencia ambiental y habilidades sociales alineadas con los valores de la compañía. A través de la aplicación móvil los niños y las niñas podrán explorar contenidos interactivos organizados en tres pilares: Mi Salud, Mi Comunidad y Mi Planeta.

Por otro lado, continuaremos trabajando en la digitalización de nuestros procesos y priorizando proyectos para mejorar la interfaz de nuestros puntos de venta en línea, haciéndolos **cada vez más eficientes y amigables para los Empresarios/as OMNILIFE y clientes.**



Gente que cuida el planeta

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7

Acción por el clima

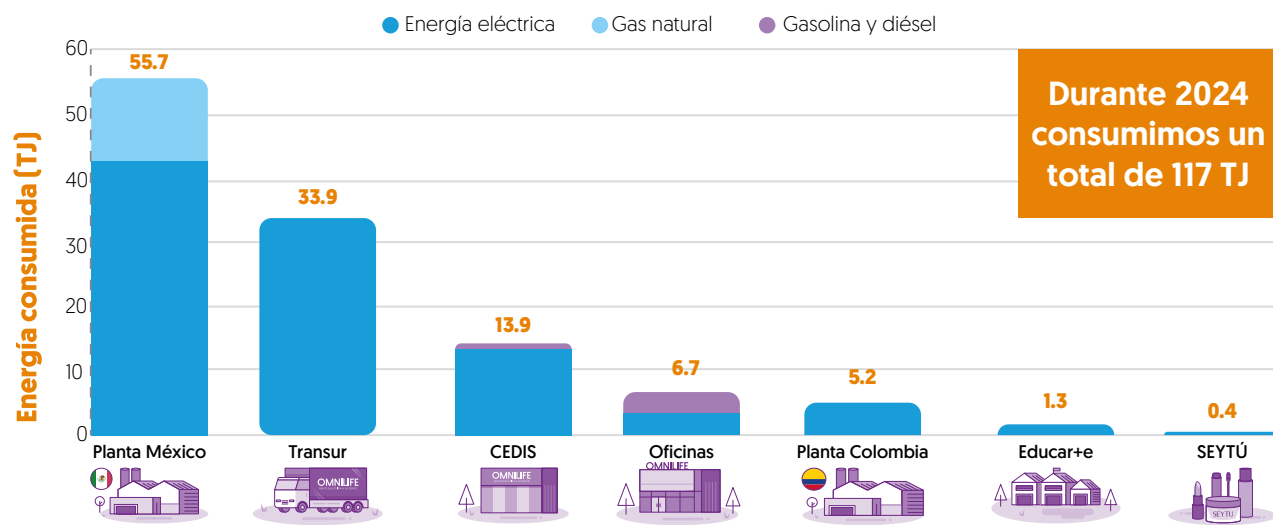
Meta:

Formalizar nuestro compromiso climático a través del diseño e implementación de una Ruta de Descarbonización y Resiliencia Climática, que permita reducir progresivamente nuestra huella de carbono y fortalecer la capacidad de adaptación de nuestras operaciones ante el cambio climático.

El monitoreo y análisis de nuestro consumo energético es clave para reducir nuestro impacto ambiental y optimizar continuamente el uso de recursos. Contar con datos actualizados de forma anual nos permite identificar áreas y fuentes de mayor consumo, lo que facilita enfocar esfuerzos donde más se requiere y mejorar la eficiencia de nuestros procesos en distintas etapas y zonas operativas.

La mayor parte de la energía que utilizamos proviene de la red eléctrica suministrada por la CFE. No obstante, también empleamos gasolina y gas natural en ciertos procesos, los cuales se monitorean para asegurar un uso responsable y buscar alternativas más sostenibles.

Durante 2024 nuestro consumo total de energía por instalación fue:



Objetivo

Establecer una Ruta de Descarbonización y Resiliencia Climática del Grupo para 2030, que defina metas de reducción a mediano y largo plazo, así como un calendario de acciones a partir de la línea base.



Progreso

Como parte de un avance del establecimiento de la Ruta de Descarbonización, comenzaremos por contabilizar nuestras emisiones de alcance 3 (actualmente solo hemos medido las emisiones provenientes de la gestión de residuos). Así podremos definir metas de reducción alcanzables y alineadas con el impacto real de nuestras operaciones.

Por otro lado, también cuantificamos las **emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** asociadas al consumo de energía. Esto es crucial porque permite:

- ▶ **Identificar áreas de mejora:** Localizar las principales fuentes de emisiones y establecer estrategias para reducirlas.
- ▶ **Cumplir con normativa nacional e internacional:** Seguir regulaciones ambientales y requisitos legales que exigen reportar y gestionar las emisiones de carbono.
- ▶ **Acceder a mercados e incentivos:** Muchas empresas y gobiernos priorizan relaciones comerciales con socios comprometidos con la sostenibilidad, y existen beneficios fiscales y financieros para quienes implementan estrategias de descarbonización, cuyo primer paso es la medición de las emisiones.
- ▶ **Prepararse para el futuro:** Anticipación a regulaciones más estrictas, riesgos climáticos y demandas de un mercado que cada vez exige más responsabilidad ambiental.

La medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se clasifica en 3 Alcances:



En 2024, cuantificamos nuestras emisiones de alcance 1 y 2 para todas nuestras operaciones. Por otro lado, para el alcance 3 solo contamos con la medición de los residuos que generamos y que son manejados por un tercero (335 tCO₂e). Sabemos que todavía nos queda un largo camino para cuantificar el resto de las emisiones, ya que conlleva recaudar de manera exhaustiva todos los datos de nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a continuar con la realización de nuestro inventario de emisiones y mejorarlo anualmente.

Objetivo

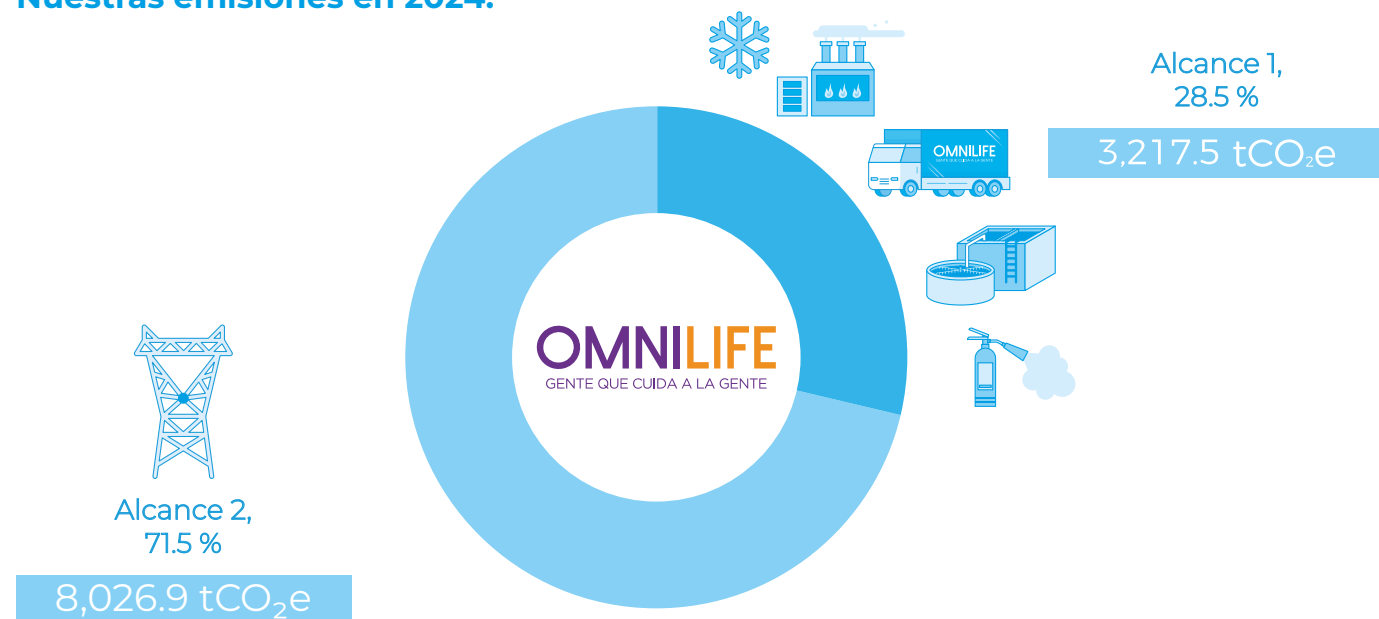
Certificar los inventarios de emisiones de GEI (alcances 1 y 2 para 2028, y alcance 3 para 2031), con el fin de contar con una línea base sólida que sirva como punto de partida para la Ruta de Descarbonización.

Progreso

Contamos con un software que nos permite contabilizar las emisiones de CO₂e alcance 1 y 2, de todas nuestras operaciones.



Nuestras emisiones en 2024:



Emisiones que agotan la capa de ozono

GRI 305-6

En la Planta de Manufactura México, utilizamos gas refrigerante en varios equipos de refrigeración dentro de los módulos de Polvos, Líquidos, Plásticos y Oficinas generales. En el 2024 producimos 0.02 toneladas de CFC-11 equivalente, conforme al estándar GRI 305-6.

Por otro lado, en la Planta de Manufactura Colombia, utilizamos gas refrigerante en los aires acondicionados del Mezanine y Almacén de Refacciones. Lo que corresponde a 0.0000748 toneladas de CFC-11 equivalente.

Nuestras acciones para disminuir nuestra huella de carbono

Una de nuestras acciones para reducir las emisiones de dióxido de carbono es la implementación del trabajo remoto, lo que contribuye a disminuir la cantidad de vehículos en circulación. De manera complementaria, en nuestra Planta de Manufactura México ofrecemos transporte colectivo durante todo el día, beneficiando a más del 50 % del personal que reside en la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Además, hemos implementado un proyecto de renovación de flotilla enfocado en la reducción de emisiones contaminantes y costos de mantenimiento. Para ello, se ha establecido una política que estipula el reemplazo de los vehículos administrativos por vehículos nuevos, después de diez años de uso.

Por otro lado, contamos con un programa para la renovación gradual de las unidades que conforman la flotilla directa del área de manufactura (TRANSUR). **Hasta ahora tenemos el 60 % de flotilla renovada y estamos trabajando para llegar al 96 %.**

Para nuestro Negocio, el arrendamiento con renovación cada 5 años ha demostrado ser el esquema más eficiente, pues garantiza que nuestros activos se mantengan en óptimas condiciones. Hemos operado bajo este modelo durante los últimos tres años.

Contamos con una unidad 100 % eléctrica para el reparto local, y todas nuestras unidades están equipadas con un sistema de monitoreo de consumo de diésel. Además, estamos agremiados a CANACAR: (Cámara Nacional del Autotransporte de Carga), lo que nos permite una capacitación continua en conducción eficiente.

En el proceso de adquisición de vehículos, utilizamos una matriz de evaluación cualitativa y cuantitativa que incluye criterios de sostenibilidad. Actualmente, estamos desarrollando una política para el recambio de vehículos de TRANSUR, que consolidará nuestras prácticas actuales y establecerá nuevas directrices para una mejora continua.

Objetivo

Poner en marcha acciones concretas que aceleren la implementación de la Ruta de Descarbonización hacia 2030.

Progreso

Hemos reducido nuestras emisiones de CO₂e, a través de medidas como el recambio de flotilla y la optimización de nuestros procesos.



En la Planta de Manufactura México estamos adquiriendo lámparas LED, en donde tenemos un avance del **45 %**. Adicionalmente, ya somos usuarios calificados para la compra de energía limpia, la cual podremos empezar a adquirir antes del 2030.

Por otro lado, en Educar+e se instalaron **380 paneles fotovoltaicos** que a partir de 2025, generarán más de **40 mil kWh** de energía, evitando la emisión de 41.2 toneladas de CO₂e, equivalente a la plantación de casi 23 árboles y el abastecimiento de 137 hogares. Además de apoyar al cuidado del medio ambiente, se espera un ahorro económico promedio mensual de \$92,019 durante el primer año. Por otro lado, se hizo una sustitución permanente de lámparas fluorescentes e incandescentes por lámparas con tecnología LED.

El **Comité Ambiental y de Energéticos Manufactura**, da seguimiento constante a los indicadores de energía eléctrica, gas natural y emisiones GEI. Tienen reuniones mensuales en las cuales analizan los indicadores para identificar puntos de oportunidad y promover medidas preventivas para la protección al medio ambiente.

Además, contamos con un manual del **Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Protección Ambiental (SSPA)**. Con el propósito de proporcionar un marco de referencia que garantice la mejora continua, el cumplimiento ambiental, la seguridad y la salud en el trabajo. En él se describen los elementos centrales de la organización, orientando a información detallada de la operación y partes específicas del sistema.

Gestión del agua

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

Meta:

Asegurar la disponibilidad, calidad y gestión sostenible del agua dentro de nuestras operaciones y del entorno en donde se ubican, mediante prácticas y alianzas estratégicas.

El agua es un recurso esencial tanto para nuestros procesos de producción, como para el bienestar de nuestras comunidades. Tomando en cuenta nuestra meta hemos adoptado un enfoque integral para su gestión, optimizando el uso del agua, promoviendo su reutilización y minimizando su desperdicio.

En nuestra Planta de Manufactura en México, aproximadamente el 90 % del agua consumida se utiliza como materia prima en nuestra producción, mientras que el 10 % restante se destina a servicios generales, como sanitarios, riego y comedor. Esta planta, la cual se considera más una envasadora que una fábrica, utiliza entre 1,000 y 1,200 m³ de agua diariamente, una demanda que puede incrementar hasta un 25 % en temporada de calor debido al incremento en el consumo de líquidos.

El agua utilizada como materia primera es sometida a un proceso riguroso de tratamiento que incluye filtración con carbón y arena, cloración y eliminación de microbios mediante filtros. Asimismo, para el agua embotellada, se utilizan procesos adicionales como la ozonización y la inyección de nitrógeno, lo que garantiza su pureza y extiende su vida útil. El agua de servicios es gestionada a través de una planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR), donde se elimina la materia orgánica mediante procesos biológicos antes de su descarga. Sin embargo, se está trabajando en un proyecto para reutilizar esta agua en servicios internos, reduciendo la demanda de agua de pozo.

En cuanto a las prácticas de gestión, se realiza un monitoreo constante para detectar fugas y se promueve entre las y los colaboradores una cultura de cuidado del agua. La planta también cuenta con un pozo de extracción propio, cuyo nivel estático es de 102 m y el dinámico de 127 m, con abatimiento de aproximadamente 17 m en los últimos 10 años. El agua extraída se almacena en tanques con capacidad de 600 m³, y se utiliza únicamente cuando es necesario. Cada año se hace un análisis de calidad y monitoreo del agua.



Objetivo

Garantizar la disponibilidad de agua para el 100 % de nuestras operaciones, optimizando el uso del recurso y explorando fuentes alternativas para el año 2028.



Progreso

Contamos con un plan para ejecutar un proyecto de reutilización de agua (de retrolavados y equipos periféricos) en la Planta de Manufactura México, lo que disminuirá nuestro consumo de agua de pozo.



Objetivo

A partir de 2025 fortalecer el control y monitoreo del agua en el 100 % de nuestras instalaciones, garantizando la calidad del recurso, la trazabilidad de su uso y la cooperación con las comunidades del entorno.

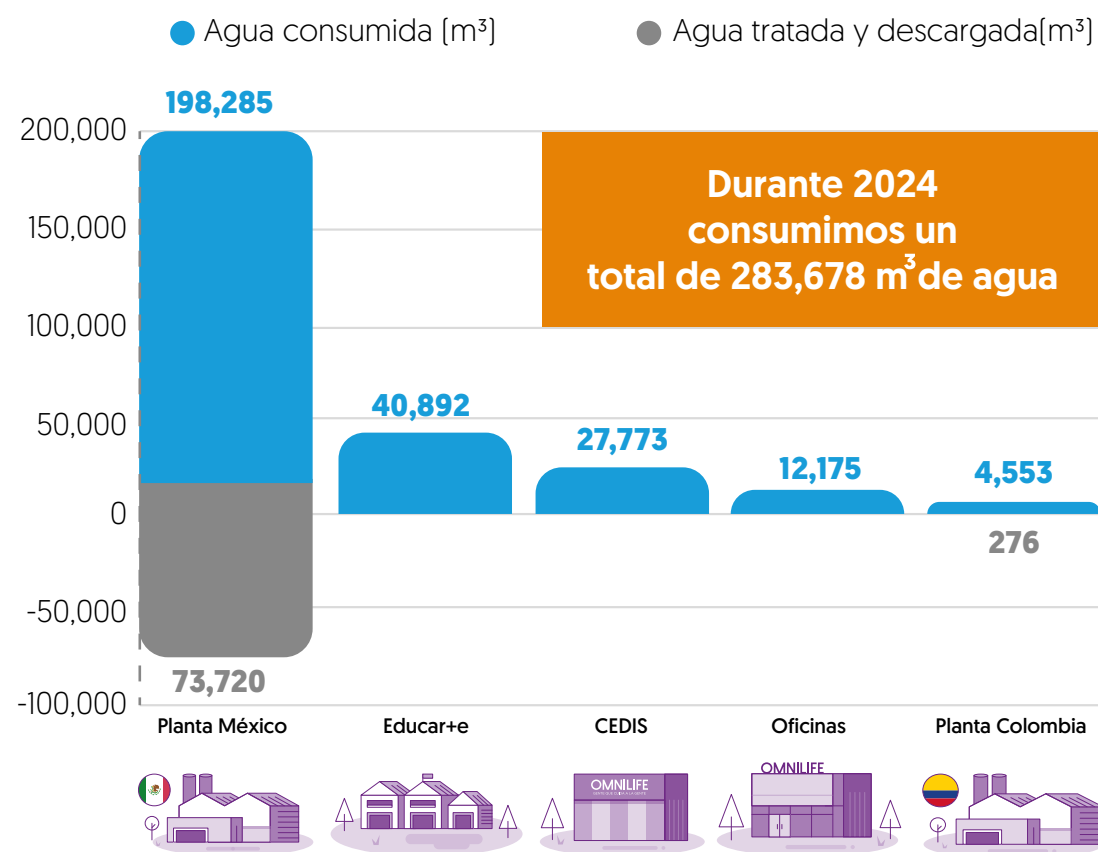


Progreso

En nuestra Planta de Manufactura México realizamos monitoreos para determinar el nivel del agua en el pozo y se analiza constantemente su calidad.

En Colombia, durante 2024 se vertieron 4,553 m³ de agua residual, de los cuales 1,825 m³ corresponden al Sistema de Tratamiento Industrial (STARnD); dicho sistema cuenta con una trampa grasa y un sedimentador primario. Actualmente, se tiene establecido un proyecto para optimizar estas unidades e incorporar nuevas tecnologías de tratamiento. Se espera implementar este proyecto en dos fases, comenzando el segundo semestre de 2025 y extendiéndose hasta 2026.

Datos de consumo, tratamiento y descarga de agua:



En la sede de Educar+e, también se están implementando medidas para optimizar el uso del agua, como el empleo de fosas sépticas con capacidad de hasta 40,000 litros utilizados para el tratamiento primario de aguas residuales, contribuyendo a una disposición más segura. Además, contamos con tecnologías sostenibles como mingitorios secos y sistemas de cloración para albercas a base de electrólisis.

Finalmente, en el caso del Almacén de SEYTÚ, el agua proviene del pozo del parque industrial y se utiliza principalmente para servicios generales.

Empaques y circularidad

GRI 3-3

Meta: Reducir la generación de residuos mediante la innovación de empaques, la valorización y la reincorporación de materiales dentro de nuestras operaciones.

En materia de empaques y economía circular, algunos productos de las líneas nutricional y cosmética cuentan con características sostenibles que permiten su aprovechamiento una vez terminada su vida útil (como ser reutilizables, reciclables, de material reciclado o compostables).

Mediante la **circularidad** buscamos darle la mayor vida a nuestros materiales, cuidando los recursos naturales.

Materiales que utilizamos en la producción

GRI 301-1, 301-2, 301-3

Durante 2024, en la Planta de Manufactura México se emplearon **493** toneladas métricas de plástico reciclado y 1,100 toneladas métricas de cartón reciclado para la fabricación y el envasado de nuestros productos.

El porcentaje de **insumos reciclados** utilizados para empaque en la Planta de Manufactura Colombia fue de **20.35 %**, compuestos por cartón y caples. El resto es material virgen para Doy Packs, etiquetas, plástico, poliéster y madera.

En nuestras dos Plantas de Manufactura, los insumos llegan prefabricados, y solo extraemos agua como materia prima. Por lo tanto, nuestros procesos se basan principalmente en la mezcla y el envasado.




Materiales de envasado

En la Planta de Manufactura México, 12 de nuestros productos cuentan con envases hechos 100 % de material reciclado. A su vez, el resto de nuestros envases de plástico cuentan con 40 % de material reciclado.


Por otro lado, nuestras botellas de agua (600 ml) en la Planta de Manufactura Colombia, son 65 % de resina reciclada y en nuestra línea de SEYTÚ, utilizamos Material biodegradable para los empaques del Gel de Estrías.

Estamos trabajando activamente para aumentar nuestro porcentaje de material reciclado en los próximos años. Ya estamos realizando pruebas con nuevos materiales, con el objetivo de elevar el contenido reciclado de nuestras botellas del actual 40 % al 60 %. Además, proyectamos que para el año 2026, el 50 % del PET utilizado provendrá de material reciclado.

Asimismo, este año logramos que el 100 % de nuestros materiales promocionales de papel estén desarrollados con sellos FSC, PEFC y/o material ecológico/reciclado.

 **Objetivo**

Impulsar la gestión responsable de los residuos derivados del consumo de productos OMNILIFE, mediante el diseño de empaques y materiales promocionales que prioricen la reutilización, la reciclabilidad, el contenido reciclado y la compostabilidad.

 **Progreso**

Nuestras botellas de PET de 960 ml están hechas con 100 % de plástico reciclado. El resto de nuestras botellas están hechas con al menos 40 % de plástico reciclado, esperando aumentar a un 60 % durante los próximos 5 años.

Contenido reciclado en nuestros productos

100% Reciclado



40% Reciclado



Residuos generados

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

En OMNILIFE, reconocemos que una gestión responsable de los residuos es esencial para minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir a un modelo de producción y consumo más sostenible. Por ello, implementamos **estrategias orientadas a la reducción, reutilización y reciclaje de residuos** en todas nuestras operaciones, desde la producción hasta la distribución. A través del seguimiento de los lineamientos del contenido 306 del Estándar GRI, reforzamos nuestro compromiso con la economía circular, fomentando prácticas que favorecen la eficiencia en el uso de recursos y la correcta disposición de los desechos generados, siempre alineados con la legislación vigente y nuestros valores corporativos.

Durante 2024 generamos 962 toneladas de residuos¹, de las cuales 572 toneladas fueron valorizadas y 390 toneladas fueron enviadas a relleno sanitario. En la Planta de Manufactura México alcanzamos a valorizar el 83.26 %, en la Planta Colombia 87.22 % y en el Almacén de SEYTÚ 87.36 %. Seguiremos trabajando para aumentar nuestro porcentaje de residuos valorizables, sobre todo en Oficinas Corporativas y Educar+e.

 **Objetivo**

Para el 2030 evaluar la posibilidad de ser Zero Waste to Landfill en nuestras dos Plantas de Manufactura.

 **Objetivo**

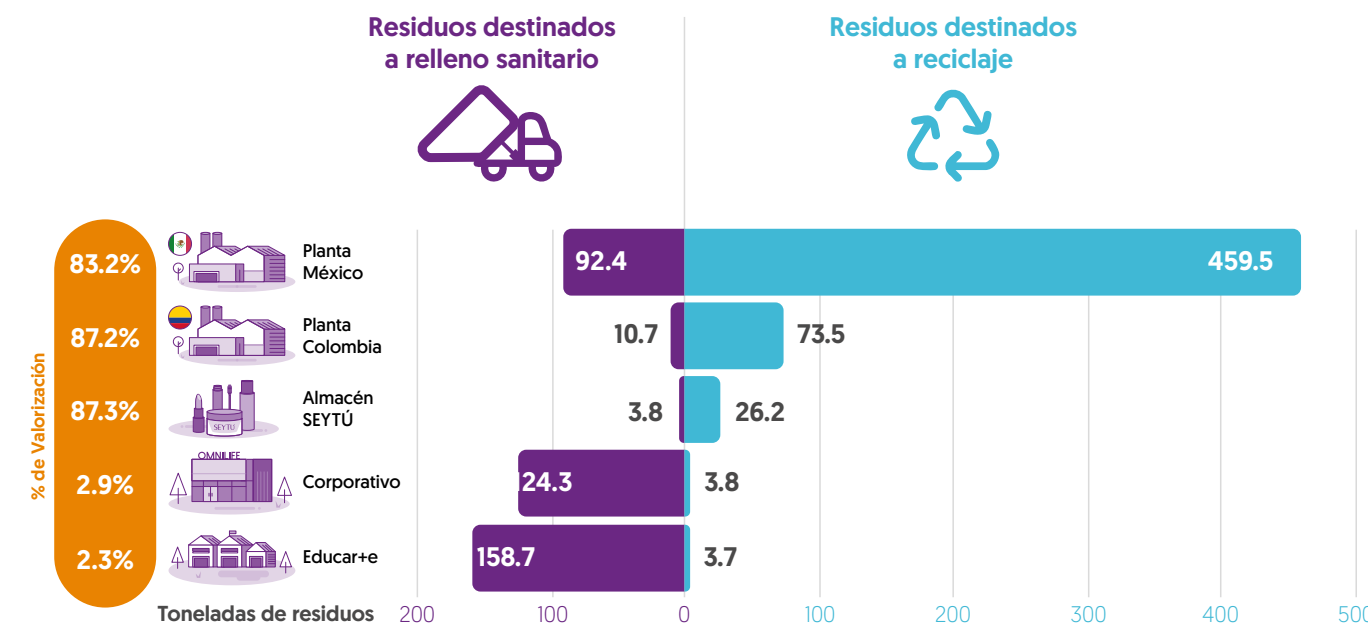
Para el año 2030 aumentar el porcentaje de valorización en CEDIS, Educar+e y Corporativo.

 **Progreso**

Actualmente valorizamos el 85 % de los residuos que son generados en nuestras dos Plantas de Manufactura.

 **Progreso**

En Educar+e hemos impartido talleres para tener un correcto manejo de residuos. Además, estamos trabajando en establecer una estrategia de residuos para CEDIS, Educar+e y Corporativo.



¹ Para este dato sólo se considera información de Planta de Manufactura México, Planta de Manufactura Colombia, Almacén de SEYTÚ, CEDIS, Oficinas Corporativas y Educar+e.



Gestión de Residuos en la Planta de Manufactura México

Los principales residuos sólidos generados en nuestra Planta de Manufactura en México son sacos, cartón, aluminio y PET. Estos se separan en la planta y un tercero se encarga de su valorización. En cuanto a los residuos no reciclables, la mayoría son grasas y residuos sanitarios. Aproximadamente el 13 % corresponde a sobres de trilaminado (Polyester-Aluminio-Polietileno), cuyo reciclaje es complejo. No obstante, estamos realizando pruebas para que este material sea 100 % plástico, facilitando su procesamiento para la fabricación de ganchos y sillas.

Cuidamos nuestras mermas para evitar residuos y gastos innecesarios. En 2024, logramos una **reducción del 15 %** en nuestras mermas. Específicamente, la merma de polvos se envía a compostaje como residuo orgánico.

Adicionalmente, estamos implementando un Proyecto Integral de Tarimas con el objetivo de reutilizarlas y reducir la generación de residuos. Durante 2024, este proyecto evitó el uso de 11,166 tarimas, lo que equivale a una reducción de **314 tCO₂e**.

Avances en la Planta de Manufactura Colombia

En nuestra Planta de Manufactura Colombia, estamos trabajando para alcanzar el objetivo de **Cero Residuos al Relleno Sanitario**. Buscamos co-procesar el 3 % de los residuos que actualmente se destinan al relleno sanitario (residuos ordinarios, barradura y residuos peligrosos), con la intención de aprovechar el 100 % de nuestros materiales sin generar basura.

Gestión de residuos en CEDIS

Bajo el objetivo de que nuestros CEDIS cuenten con criterios de sostenibilidad y gestionen sus residuos de la mejor manera, generamos una alianza con **ECOCE** en México; la cual es una asociación sin fines de lucro, promotora del reciclaje de envases y empaques en México.

Durante el segundo semestre de 2024, logramos reciclar 1.76 toneladas de PET, gracias a nuestras y nuestros colaboradores que trabajan en los 40 CEDIS que forman parte de la recolección con ECOCE.



CEDIS que forman parte de la recolección con ECOCE



Adicionalmente, en el CEDIS de Guatemala se tiene un convenio con la empresa **PROVERDE**, la cual recolecta sus residuos para **co-procesarlos**. Y en el CEDIS de Perú se tiene un convenio con **Aldeas Infantiles SOS Perú**, asociación nacional que recibe residuos reciclables para ayudar a las niñas y niños vulnerables. El CEDIS de Perú generó 414.45 kg de papel, 1.5 kg de latas, 34.1 kg de cartón y 220.2 kg de botellas plásticas PET, es decir 670.25 kg de residuos para valorizar.



Gestión de residuos en Educar+e

En Educar+e se llevan a cabo acciones para el aprovechamiento de residuos de jardinería a través de dos procesos complementarios. Por un lado, la mayoría de los restos vegetales —como ramas y hojas— se trituran con una trituradora adquirida para este fin, y se utilizan como acolchado en las áreas verdes del plantel. Adicionalmente, los alumnos de secundaria participan en un programa de compostaje escolar, promoviendo el aprendizaje activo y el manejo responsable de los residuos orgánicos. Seguiremos impulsando este estilo de iniciativas con el fin de que en un futuro podamos aprovechar mejor todos nuestros residuos.

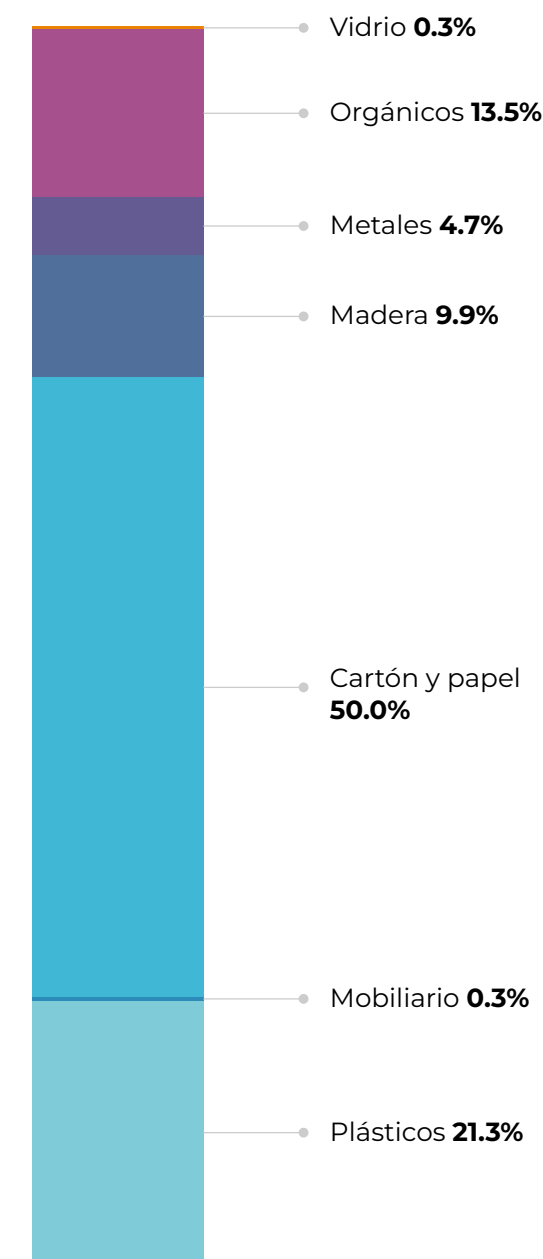
Residuos Peligrosos

Nuestra Planta de Manufactura México, es un pequeño generador de residuos peligrosos. Durante 2024, generamos **7.94** toneladas. Contamos con nuestro Plan de Manejo Integral de Residuos Peligrosos, registrado en SEMARNAT, con el objetivo de darles un manejo adecuado, desde su almacenamiento, segregación y tratamiento.

Por su parte, en la Planta de Manufactura Colombia se generaron 1.05 toneladas de residuos peligrosos durante el año, mismos que fueron tratados correctamente.



Los residuos valorizados por todo el Grupo se clasifican en las siguientes categorías:



Gente que cuida a su equipo

GRI 3-3

Atracción, retención y desarrollo de talento

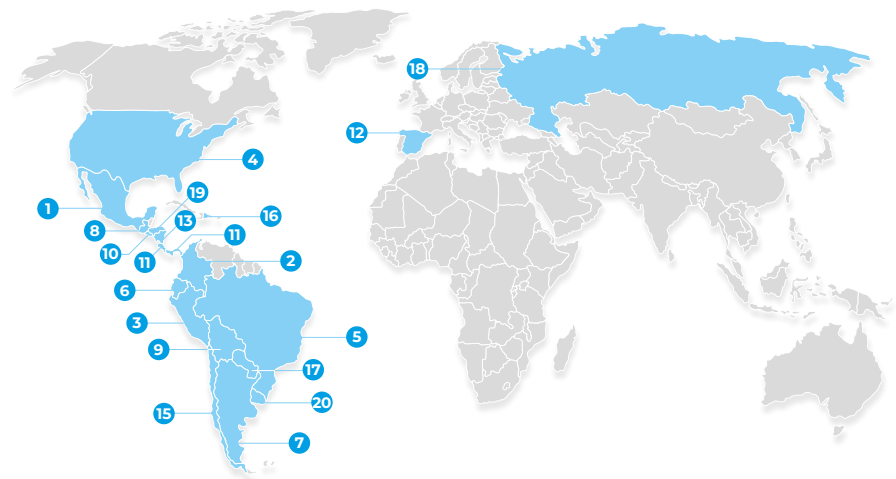
Meta: Ser un lugar donde las y los colaboradores puedan desarrollar su máximo potencial y fortalecer su sentido de pertenencia.

Nuestras y nuestros colaboradores

GRI 2-7, 401-1, 401-3, 2-19, 2-20, 405-1

En OMNILIFE, somos un gran equipo conformado por 3,028 colaboradores distribuidos en 19 países. Actualmente, el 58.5 % de nuestra plantilla está integrada por hombres, mientras que el 41.5 % corresponde a mujeres, reflejando nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.

Nuestros/as colaboradores a nivel mundial



● Porcentaje Mujeres
● Porcentaje Hombres

1. México	1,975	42%	58%	6. Ecuador	94	38%	62%	11. Costa Rica	24	54%	46%	16. R. Domin.	6	50%	50%
2. Colombia	227	36%	64%	7. Argentina	62	45%	55%	12. España	21	52%	48%	17. Paraguay	5	40%	60%
3. Perú	164	30%	70%	8. Guatemala	58	66%	34%	13. Nicaragua	17	65%	35%	18. Rusia	4	0%	100%
4. EUA	135	54%	46%	9. Bolivia	38	13%	87%	14. Panamá	17	12%	88%	19. Honduras	6	0%	100%
5. Brasil	98	65%	35%	10. El Salvador	28	43%	57%	15. Chile	11	45%	55%	20. Uruguay	3	33%	67%

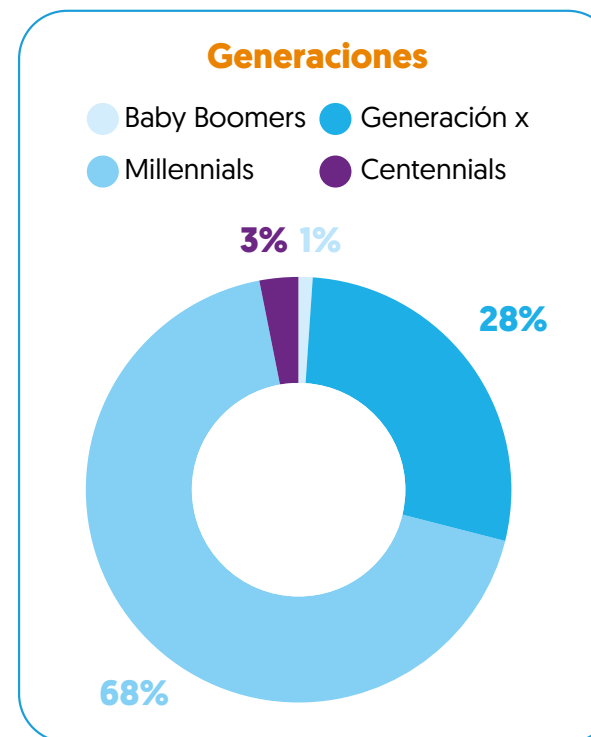
No contamos con colaboradores contratados por hora ni con personal de medio tiempo, lo que fortalece nuestro enfoque de empleos estables y de calidad. En México, durante 2024, también contamos con el valioso apoyo de 23 becarios y 5 colaboradoras temporales, quienes aportaron a distintos proyectos estratégicos de la compañía.



Nuestro equipo se conforma por personas de distintas generaciones, lo que enriquece nuestra cultura organizacional.

En los puestos de liderazgo:

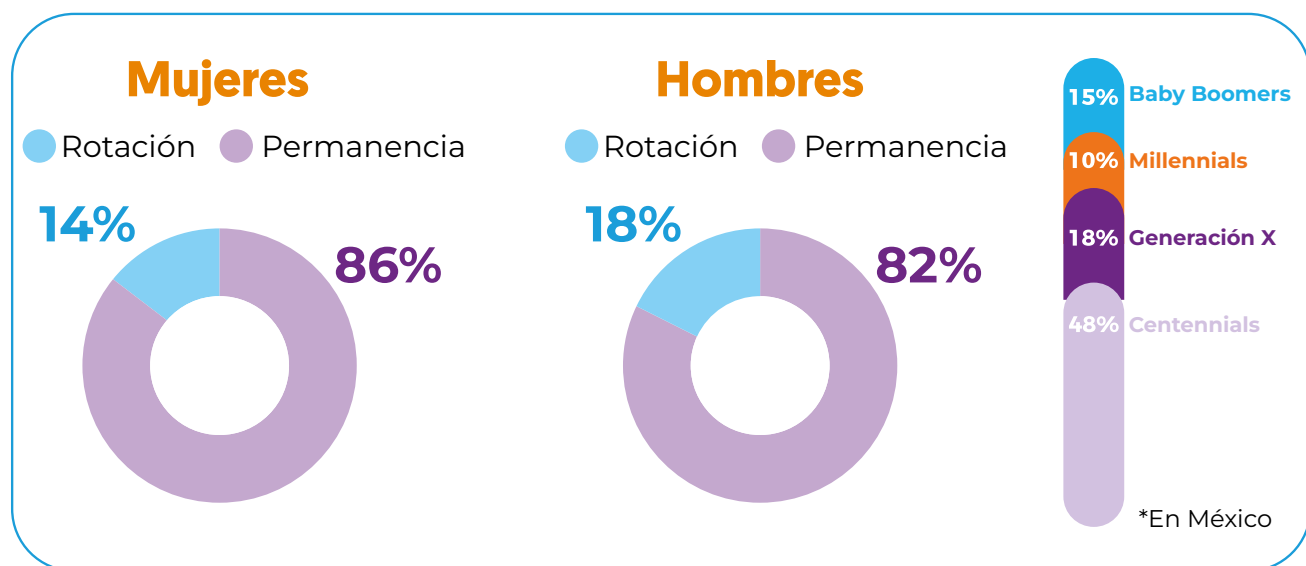
- ▶ 0.5 % Baby Boomers
- ▶ 37.5 % Generación X
- ▶ 62 % Millennials



Rotación de personal

Durante 2024, registramos una tasa de rotación promedio total global del 16 %, lo que nos permite seguir identificando áreas de oportunidad para fortalecer la permanencia y el desarrollo del talento dentro de la organización.

En México, la rotación fue de 18 % en hombres y 14 % en mujeres, mostrando una ligera diferencia entre ambos grupos. Al analizar por generaciones, observamos los siguientes resultados: 15 % en Baby Boomers, 10 % en Generación X, 18 % en Millennials y 48 % en Centennials, siendo estos últimos el grupo con mayor movilidad, en línea con las tendencias generacionales del mercado laboral.



En el caso específico de Educar+e, se cerró el año con una tasa de rotación anual del **22 %**, lo que se encuentra dentro de los rangos esperados para el sector.

Por otro lado, en la Planta de Manufactura Colombia, la tasa de rotación fue del **0.19 %**.

Objetivo

A partir de 2026, mantener la tasa de rotación de personal por debajo del 20 % global, mediante estrategias de bienestar, reconocimiento y crecimiento profesional.

Progreso

Comenzamos a implementar un sistema de análisis de rotación para diseñar planes de acción de mejora y retención de talento.

Prestaciones

GRI 401-2

En OMNILIFE, reconocemos el valor de quienes forman parte de nuestra organización. Por ello, en cada país donde operamos contamos con esquemas de **prestaciones superiores** a los que establece la legislación local, con el objetivo de impulsar el bienestar, desarrollo y calidad de vida de nuestro personal, incluyendo a quienes colaboran en Oficinas Corporativas, Plantas de Manufactura y en el equipo docente y operativo de Educar+e.

Entre los beneficios generales que brindamos a nuestro personal se encuentran:

- Fondo de ahorro y vales de despensa (con tope de ley)
- Seguro de gastos médicos mayores
- Días feriados adicionales a los que otorga la ley
- Día libre en el cumpleaños
- Servicio de comedor subsidiado por la empresa
- Acceso a descuentos en productos OMNILIFE
- Programas de capacitación y desarrollo profesional
- 30 días de aguinaldo
- Convivios de personal en días festivos
- Incremento salarial anual general (6 % en 2024)
- Viernes productivo
- Seguro de vida y GMM familiar para niveles de gerencia hacia arriba
- Días adicionales por maternidad (se complementa a los que cada país otorga por Ley para alcanzar los 126 días)
- Bono semestral por desempeño para docentes de Educar+e
- Servicio de transporte para empleados de la Planta de Manufactura
- Días adicionales por paternidad (se complementa a los que cada país otorga por Ley para alcanzar los 10 días)
- Home Office
- Servicio médico diario en sitio

*Colaboradores en México

En el caso del personal de Educar+e, se suman beneficios orientados al entorno educativo, tales como:

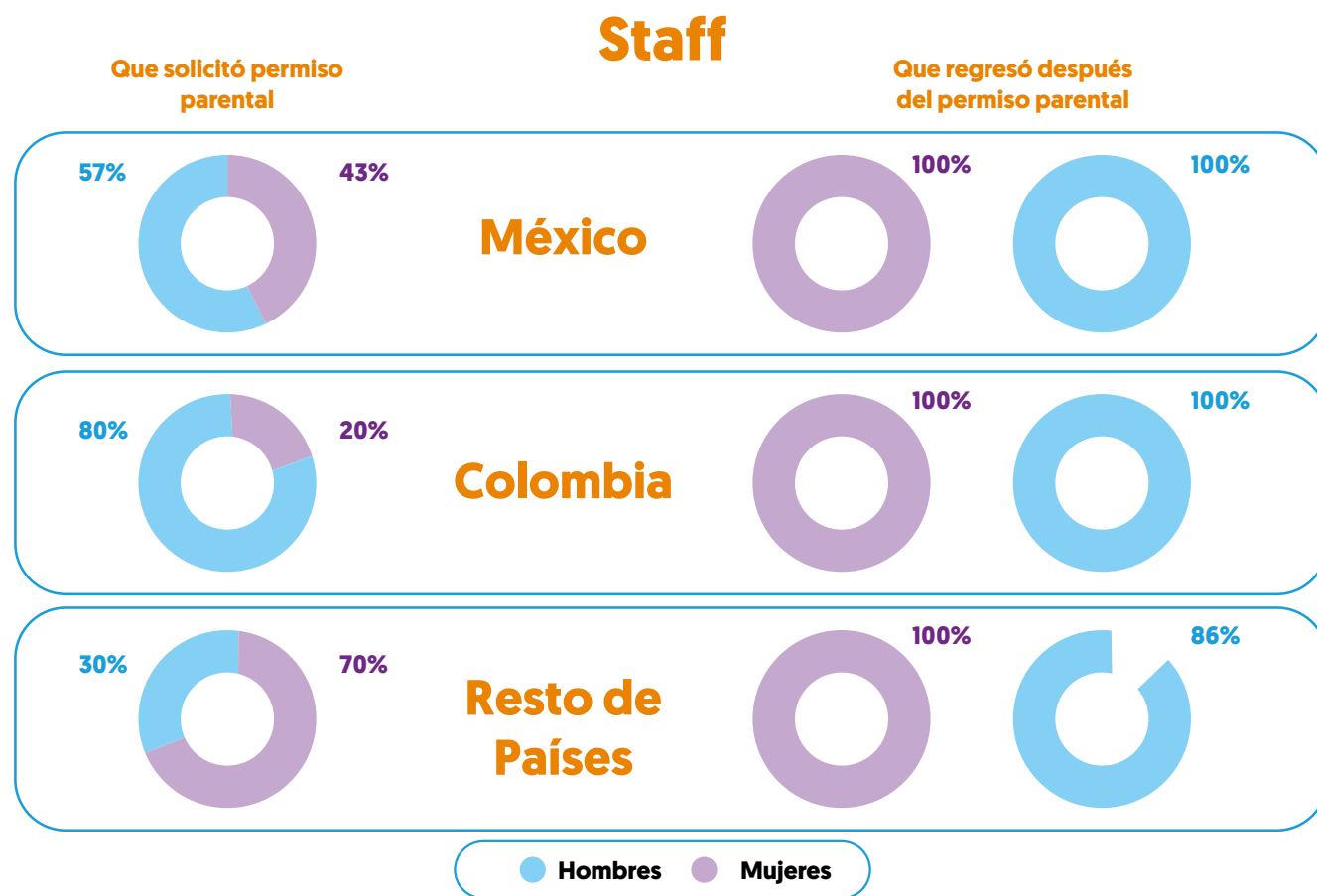
- Clima laboral enfocado en la vocación, liderazgo y trabajo colaborativo
- Bono semestral por desempeño
- Plan de carrera con mejora salarial progresiva
- Capacitaciones virtuales continuas
- Descuentos especiales mediante convenios (como eventos deportivos y servicios)

Como parte de nuestras buenas prácticas, recurrimos al apoyo de especialistas externos para el diseño e implementación de **políticas que fortalezcan nuestras prácticas responsables**. Un ejemplo de ello es nuestra Política de Remuneración, la cual fue desarrollada en conjunto con un consultor externo y ha sido ajustada conforme a las necesidades y evolución de la compañía. En el caso de algunos puestos ejecutivos, esta política contempla bonos vinculados al desempeño, alineando así los incentivos con los resultados y objetivos estratégicos.

Además, valoramos profundamente la opinión y participación activa de nuestras personas colaboradoras. Por ello, fomentamos una comunicación interna efectiva, clara y cercana. Utilizamos diversos canales como el Jet Informativo, grupos de WhatsApp, Intranet, tableros de avisos y pantallas en puntos estratégicos, con el fin de mantener a todos los equipos informados y conectados.

Permiso parental

Durante 2024, en todas las instalaciones de OMNILIFE se concedieron un total de 93 permisos parentales, de los cuales el 49 % fueron para hombres y el 51 % para mujeres. La tasa de retorno al trabajo fue del 100 % en México y Colombia, y del 92 % en el resto de los países donde operamos, lo que refleja una alta tasa de reincorporación y un entorno que favorece la conciliación entre la vida personal y laboral.



Queremos seguir creciendo juntas y juntos

GRI 401-2

En OMNILIFE, el crecimiento y desarrollo de nuestro equipo es una prioridad.

A través de entrenamientos virtuales y presenciales, promovemos el desarrollo profesional, el trabajo colaborativo y la formación continua, consolidando así una cultura organizacional enfocada en el aprendizaje y la mejora constante.

Objetivo

A partir de 2025, alinear el 100 % de las capacitaciones con las necesidades de las y los colaboradores para incrementar las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Progreso

Contamos con un espacio exclusivo de formación para colaboradores, diseñado para fortalecer sus competencias técnicas, habilidades blandas y capacidades de liderazgo.



Tenemos 2 plataformas de aprendizaje

CreSiendo Staff

- Disponible 24/7 y accesible desde cualquier dispositivo.
- Cursos con material didáctico multimedia y reportes de seguimiento.
- Evaluaciones, certificaciones e insignias para el aprendizaje.

Udemy Business

- **Acceso a más de 19,000 cursos**, incluyendo 3,000 en español, 8,300 en inglés y 2,500 subtítulos.
- Contenidos en áreas clave como liderazgo, ventas, mejora continua, idiomas y bienestar.

Contamos con 4 programas formativos

Programa institucional

Se abordan temas tanto institucionales como corporativos con el objetivo de generar una cultura global.

Especialidad funcional

Con el objetivo de lograr mejorar el desempeño en su rol actual para alcanzar sus metas, se brinda una formación técnica para el staff.

Mejora continua

Para facilitar la formación continua teniendo un bajo costo pero un alto impacto global, se encuentra la plataforma en línea.

Programa estratégico

Busca desarrollar habilidades, con un enfoque más específico para atender mejor las necesidades de los colaboradores.

22.6 mil

Personas Impactadas

66.9 mil

Horas impartidas

1,906

Cursos impartidos

\$4.8 M

Inversión total (MXN)

Programas destacados

SER 360°:

Programa alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, abordando el bienestar físico, emocional, financiero, laboral y social.

Liderazgo OMNILIFE:

Desarrolla competencias de liderazgo en subdirecciones y gerencias.

Mejora continua:

Cursos sobre administración del tiempo, gestión de proyectos y herramientas digitales.

Categorías de cursos

Competencias básicas y organizacionales:

- Inducción, filosofía empresarial, ética organizacional.
- Comunicación efectiva, trabajo en equipo, enfoque a resultados.

Cursos específicos:

- Idiomas: Inglés y portugués con clases en vivo.
- Liderazgo: Coaching, inteligencia emocional, liderazgo femenino
- Ventas: Estrategias comerciales y técnicas de negociación.
- Manufactura: Normas de seguridad, auditorías, primeros auxilios.

Capacitación funcional:

- Diplomados, cursos y talleres según necesidades específicas del área.

Temas clave abordados en 2023 - 2024



Prevención de la violencia



Economía circular y gestión de residuos



Diversidad e inclusión



Finanzas saludables y ahorro para el retiro



Manejo del estrés y ansiedad

La actualización continua del personal docente es fundamental para garantizar la calidad educativa. Durante 2024, los docentes de Educar+e participaron en las siguientes capacitaciones:

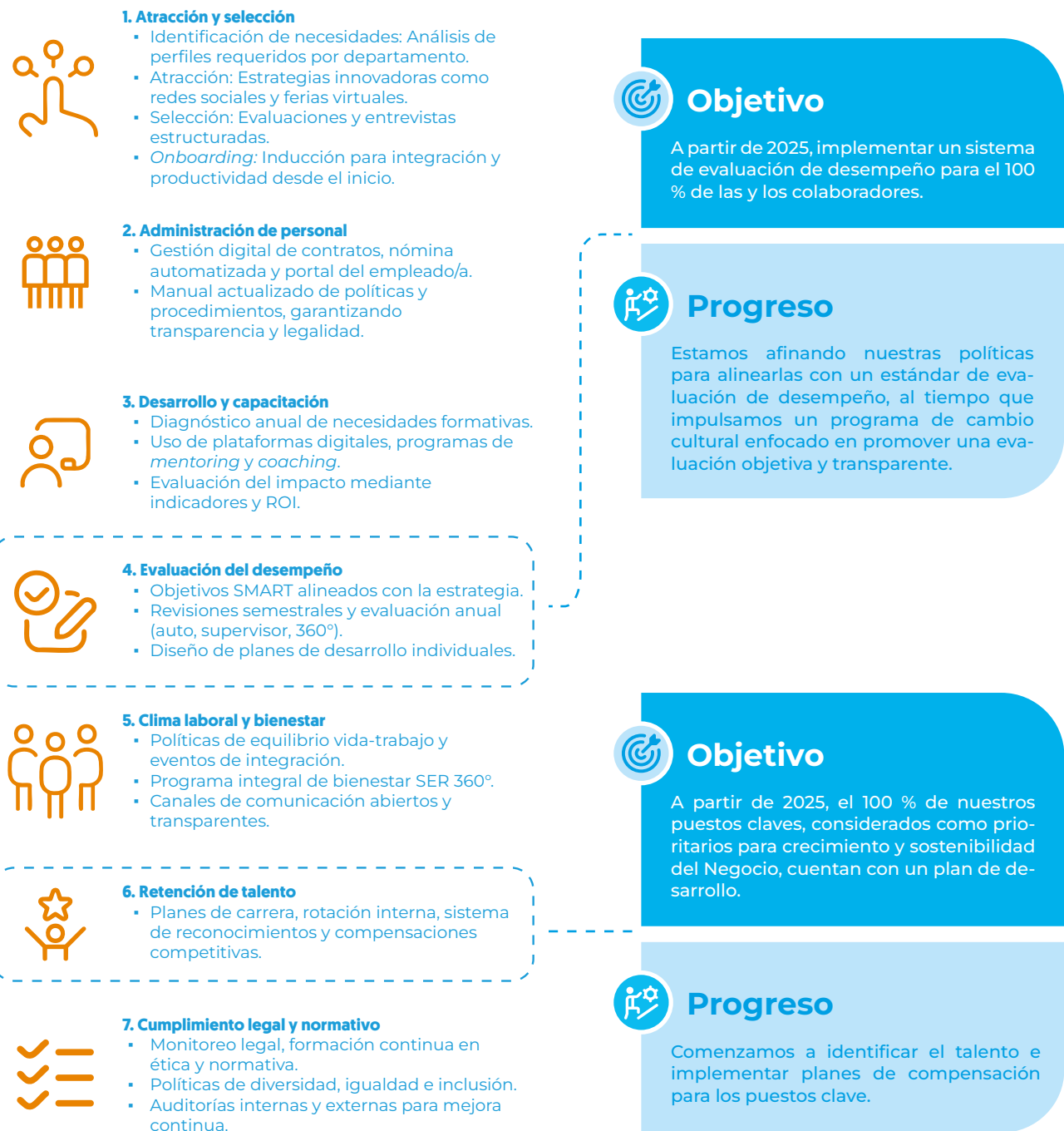
1. Protocolos de intervención para acoso escolar, Fundación en movimiento: Escuela de una convivencia y Cultura de Paz.
2. Primeros auxilios.
3. Búsqueda y rescate.
4. Combate y control de incendios.
5. Desarrollo del lenguaje.
6. Sistema multisensorial simbólico.
7. Sensibilización de alumnos neurodivergentes.
8. Protocolos de intervención en caso de acoso escolar.
9. Capacitación en Knotion (plataforma educativa)
10. Congreso Internacional de Educación Física en American School.
11. Curso sobre Deporte y equidad de género.
12. Seminario de Yoga.
13. Curso de neuroeducación.
14. Taller de Aprendizaje Basado en Proyectos.

Colegio de Líderes

El Colegio de Líderes es uno de los programas clave del Grupo, cuyo propósito central es fortalecer las habilidades de liderazgo en niveles de Subdirección y Gerencia, con el fin de aumentar el valor que aportan al Negocio mediante un cambio de mentalidad. Este programa impulsa, desde la coherencia, conductas y herramientas que favorecen una transformación en la cultura de liderazgo.



Maximizando el potencial humano Modelo de Gestión de Talento en Grupo OMNILIFE GRI 401-3



Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores

Meta: Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo el bienestar integral de nuestras y nuestros colaboradores

Seguridad y salud en el trabajo GRI 403-1, 403-3, 403-7, 402-8

En nuestra Planta de Manufactura México, contamos con una Comisión de Seguridad e Higiene conforme a los lineamientos de la NOM-019-STPS, con el objetivo de proteger a nuestras personas colaboradoras de los riesgos laborales.

Para identificar peligros y evaluar riesgos, realizamos **análisis específicos** por área, proceso y tipo de actividad. Con base en estos diagnósticos, implementamos políticas preventivas, realizamos estudios médicos ocupacionales y damos seguimiento puntual al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con el fin de minimizar la probabilidad de incidentes.

Además, brindamos atención médica a través de nuestro consultorio ubicado en el corporativo de avenida Inglaterra, que ofrece servicio a colaboradores de CEDIS, Educar+e y Oficinas Corporativas.

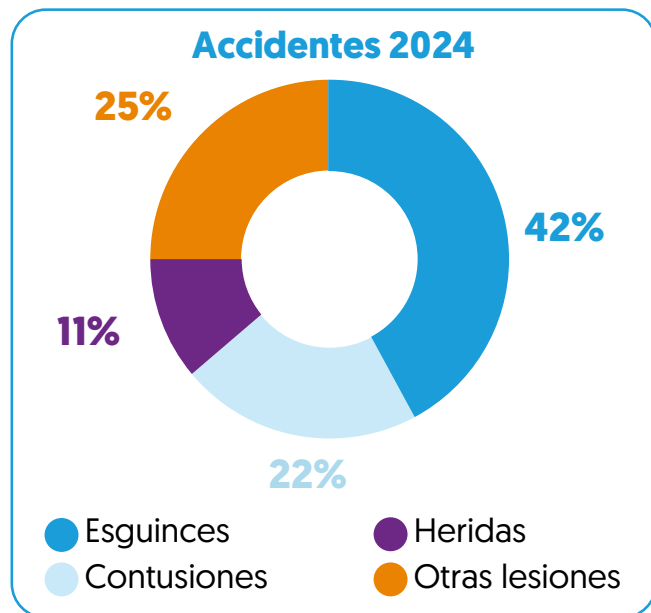
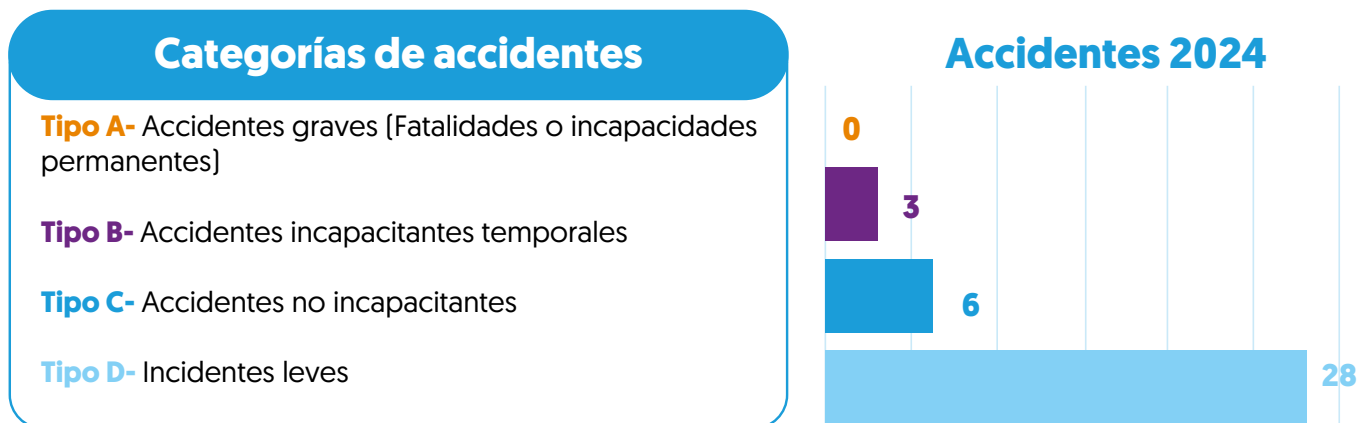


Control de accidentes y enfermedades laborales

GRI 401-2

Actualmente, no se han registrado enfermedades laborales reconocidas por el IMSS. Para fortalecer nuestras acciones preventivas, llevamos un registro detallado de todos los accidentes ocurridos en planta, clasificados en cuatro categorías, lo que nos permite analizar patrones y tomar decisiones informadas.

Los accidentes más recurrentes en Planta de Manufactura México son de Tipo D, es decir incidentes leves. **En 2024 no se tuvieron lesiones con grandes consecuencias o fallecimientos por accidente laboral.**



Durante 2024 las principales lesiones fueron en las manos y piernas. Entre los principales peligros identificados que podrían derivar en lesiones de alto impacto para nuestros colaboradores se encuentran los riesgos psicosociales, así como la carga y el movimiento manual de objetos.

Durante 2024, se registraron tres accidentes incapacitantes: dos relacionados con actividades de mantenimiento y uno derivado de una negligencia operativa. **En respuesta, reforzamos nuestras acciones preventivas mediante capacitaciones continuas, enfocadas en la sensibilización, el uso adecuado de equipos y herramientas, y el cumplimiento riguroso de los protocolos de seguridad.**

Como parte de nuestra estrategia preventiva, se realiza un cronograma anual de capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que incluye temas como:



Adicionalmente, se imparten capacitaciones especializadas dirigidas al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y a la Brigada de Emergencia. También se llevan a cabo entrenamientos técnicos sobre trabajo en alturas, y manejo y operación de montacargas. Asimismo, se realizan simulacros de emergencia de manera periódica para garantizar una adecuada preparación ante situaciones críticas.

En línea con nuestro compromiso con entornos laborales seguros y funcionales, durante 2024 iniciamos la remodelación del inmueble "Líquidos", ubicado en Avenida Inglaterra. El rediseño del espacio incorporó áreas con luz y ventilación natural, zonas colaborativas para favorecer el trabajo en equipo y la asignación estratégica de espacios, como centros de copiado cerrados (para evitar la dispersión de partículas contaminantes) y la reubicación de microondas fuera de las zonas de trabajo, mejorando así las condiciones de salud, orden y eficiencia operativa.



Por otro lado, en la Planta de Manufactura Colombia, en cumplimiento de la normativa local, contamos con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), integrado por ocho miembros: cuatro elegidos por los colaboradores y cuatro designados por la empresa. Este comité se reúne mensualmente para dar seguimiento a temas de prevención de riesgos, condiciones laborales y mejora continua en seguridad.

Los principales peligros en esta región incluyen:

	<p>Riesgo mecánico: Atrapamientos en máquinas en movimiento.</p>		<p>Riesgo locativo: Caídas al mismo nivel.</p>		<p>Riesgo ergonómico: Manejo y manipulación de cargas e higiene postural.</p>
--	---	--	---	--	--

Para gestionar estos riesgos, se utilizan matrices de peligros y riesgos como la Matriz ABC, que se actualizan periódicamente para priorizar acciones preventivas, asignar recursos y establecer indicadores de control. También se llevan a cabo simulacros y capacitaciones especializadas para el COPASST y la Brigada de Emergencia, incluyendo entrenamientos en trabajo en alturas, manejo de montacargas y percepción del riesgo.

De manera histórica, no se han tenido lesiones con grandes consecuencias y/o fallecimientos en esta planta.

Promoción de la salud y bienestar integral

GRI 403-4, 403-6

Con el objetivo de fomentar el bienestar integral de nuestros/as colaboradores/as, durante noviembre de 2024 realizamos nuestra **campaña anual de salud**, la cual incluyó diversas acciones de prevención, información y acceso a servicios médicos.

A través del programa SER 360°, se llevaron a cabo sesiones informativas sobre temas relevantes de salud. En octubre, se impartió la charla “Panorama del cáncer de mama y estrategias de autocuidado”, con la participación de 124 colaboradores de distintos países. La sesión tuvo una duración de una hora y media y se realizó el 16 de octubre.

Además, difundimos los beneficios del convenio con Laboratorio Médico CHOPO, que ofrece descuentos exclusivos a nuestros colaboradores, así como una promoción con el Hospital Real San José. Por su parte, Fundación JV colaboró con la entrega de cupones para mamografías gratuitas.

En noviembre, se llevó a cabo la sesión “Cáncer de próstata: La importancia de la detección y el tratamiento oportuno”, con la participación de 98 colaboradores de distintas regiones, y con una duración de una hora y media.

En OMNILIFE, reconocemos que el bienestar de nuestros colaboradores abarca tanto la salud física como la mental. Por ello, contamos con iniciativas enfocadas en promover hábitos saludables y brindar apoyo emocional y psicológico.

A través de la plataforma CreSiendo Staff, ofrecemos un programa en línea con actividades físicas para fomentar el movimiento y el autocuidado diario. Complementamos este esfuerzo con una alianza estratégica con EAP Latina, un programa de asistencia psicológica que también brinda acceso a contenido especializado en temas de bienestar mental, físico, financiero, social, laboral, así como cuidados para mascotas.

Adicionalmente, mediante el programa SER 360° desarrollamos charlas y espacios de sensibilización dirigidos a nuestro personal, con el objetivo de visibilizar la importancia de la salud mental y brindar herramientas prácticas para su fortalecimiento.



Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5, 403-6, 410-1

Para seguir fortaleciendo la salud y seguridad laboral, se imparten diversas capacitaciones a nuestros colaboradores, incluyendo temas de derechos humanos, lo cual contribuye a un entorno de trabajo más seguro, respetuoso y saludable.

Programa de Seguridad, Salud en el trabajo y Protección Ambiental (SSPA)

- Capacitación en actividades con potencial de peligro
- Capacitación en comunicación de riesgos
- Capacitación manejo de residuos
- Capacitación de permisos de trabajo peligroso
- Capacitación plan de respuesta a emergencias
- Capacitación uso de extintores
- Capacitación en protección auditiva
- Capacitación en roles y responsabilidades
- Capacitación en uso de equipo de protección personal
- Capacitación en el manejo seguro de cargas manuales
- Manejo de cargas manuales
- Trabajo en alturas
- Trabajo en espacios confinados
- Trabajos de soldadura y corte
- Protección respiratoria
- Cursos normativos de la STPS y protección civil
- ISO 28000:2022 Sistema de Gestión de la seguridad de la cadena de suministro 2024
- Reforzamiento anual de seguridad y medio ambiente

Derechos humanos (DDHH)

- Inducción sostenibilidad
- Ergonomía
- Radiación solar y golpe de calor
- Hostigamiento Sexual Laboral
- Lactancia materna
- Prevención del VIH-SIDA y erradicación de fuentes de discriminación
- Seguridad en cadena de suministro
- Roles y responsabilidades
- UIPC 2024 (Protección civil)
- Entre otros

Diversidad, Equidad e Inclusión

GRI 3-3, 406-1, 2-25

Meta: Mantener una cultura empresarial con respeto a los derechos humanos y oportunidades para todas y todos.

En OMNILIFE, promovemos una cultura laboral inclusiva, basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación a través de nuestro programa **DIILO**.

Este programa tiene como objetivo integrar a nuestras personas colaboradoras desde su llegada a la empresa y durante toda su trayectoria laboral, garantizando un entorno organizacional favorable para todos.

Objetivo

A partir de 2025, asegurar que el 100 % de los procesos de atracción y selección del talento cuenten con criterios de diversidad, equidad e inclusión.

Progreso

Contamos con una política de Reclutamiento con enfoque de diversidad, equidad e inclusión.

Capacitaciones del programa DIILO



Aspectos generales: Definiciones y ejemplos sobre diversidad, igualdad e inclusión



Material de consulta: Política DIILO que guía nuestras prácticas laborales



Certificado: Insignia otorgada al completar el curso

Además, trabajamos en colaboración con expertos externos en diversidad e inclusión para fortalecer nuestros modelos y asegurar que temas como género, discapacidad, diversidad sexual, racismo, clasismo y generaciones sean abordados adecuadamente. Actualmente, nuestra fuerza laboral incluye un 3.80 % de colaboradores extranjeros, un 0.50 % de personas con discapacidad y un 0.10 % de personas de la tercera edad. Continuamos trabajando para incrementar estas cifras y apoyar a los sectores más vulnerables.

Equidad salarial y compensación justa

Nuestro compromiso con la igualdad salarial es claro, en 2024 logramos una reducción significativa en la brecha salarial entre hombres y mujeres en los niveles operativo y táctico, sin embargo, aún existen áreas de oportunidad. Seguimos trabajando para reducir estas diferencias y asegurar una compensación justa e inclusiva para todos nuestros colaboradores. Además, hemos implementado talleres especializados para personas con puestos directivos, para fortalecer sus habilidades en temas de diversidad e inclusión.

Desde el ingreso o promoción del personal interno se busca otorgar el sueldo de acuerdo con la responsabilidad del puesto sin diferenciar entre hombres y mujeres, evitando abordar desigualdades.



Programas para un entorno laboral equitativo

En 2024, implementamos nuevas iniciativas para promover un ambiente laboral justo e inclusivo como:


Herramientas para un entorno laboral equitativo.


Diversidad intergeneracional.


Taller de diversidad e inclusión para subdirectores y gerentes.


Equidad, un progreso para todos.

 **Objetivo**

Para 2028 lograr una cultura diversa, equitativa e inclusiva en toda la organización.

 **Progreso**

Estamos estableciendo indicadores para evaluar la diversidad de nuestros colaboradores de manera más certera. Además, incluimos temas de respeto, equidad, diversidad e inclusión en nuestras capacitaciones y campañas de concientización.

Estas acciones, combinadas con políticas robustas de reclutamiento, capacitación y beneficios, buscan atraer y retener talento diverso, fortaleciendo nuestra cultura inclusiva.

Canales de denuncia y manejo de incidentes

Este año tuvimos una reducción del **55 %** en las denuncias internas respecto a 2023, reflejando nuestro compromiso continuo con la creación de un entorno laboral seguro e inclusivo.

 **Objetivo**

Establecer un protocolo de seguimiento a denuncias realizadas por colaboradores internos, con el objetivo de garantizar que, para 2030, el 100 % de los casos sean atendidos de manera oportuna y efectiva.

 **Progreso**

Contamos con tres canales de denuncia internos: buzón electrónico, correo electrónico, y de manera presencial con el representante de Capital Humano de la localidad, los cuales planeamos afinar mediante el establecimiento de un sistema de análisis y seguimiento de las denuncias, permitiendo definir planes de acción específicos para todas ellas.





FRANCISCO AGUAYO MAGAÑA

Contralor General en OMNILIFE



Accesibilidad en instalaciones

Como parte de nuestro compromiso con la inclusión y la comodidad de todos los usuarios, se está desarrollando un proyecto que contempla:

-  Habilitación de un lactario.
-  Implementación de *wayfinding* accesible (señalización amigable con sistemas para personas con discapacidad).
-  Asignación de estacionamientos preferentes para personas con discapacidad, mujeres embarazadas y usuarios de *carpool*.
-  Espacios designados para estacionamiento de medios de movilidad no motorizada (bicicletas, scooters, etc.).



Gente que cuida a su comunidad

Impacto social

GRI 3-3

Meta:

Contribuir al bienestar y la resiliencia de las comunidades donde operamos, fortaleciendo su acceso a la salud, la educación y el desarrollo comunitario

En Grupo OMNILIFE, entendemos que nuestro impacto trasciende la fabricación y distribución de productos, por lo que nos esforzamos por crear un impacto positivo en las comunidades donde operamos, promoviendo la comunicación abierta, el desarrollo de jóvenes líderes y la responsabilidad social a través de prácticas sostenibles.

Diálogo comunitario

GRI 413-2

Dentro de OMNILIFE Manufactura, hemos desarrollado procesos esenciales para gestionar las quejas de nuestros clientes directos (CEDIS) y garantizar una retroalimentación constante. Como parte de nuestra certificación en el estándar ISO 9001, se han establecido objetivos específicos para reducir las quejas y mejorar la calidad del servicio, **asegurando así la satisfacción del cliente.** Para facilitar este proceso, contamos con un portal de quejas que brinda trazabilidad a los procesos involucrados en la fabricación de nuestros productos. Este sistema permite evaluar la procedencia de las reclamaciones y fortalecer nuestro enfoque en la calidad.

Además, implementamos evaluaciones semestrales para medir y comunicar la satisfacción del cliente, cumpliendo con los requisitos de la norma. En cuanto a la interacción con el exterior, toda comunicación con entidades como autoridades municipales, federales o ayuntamientos es gestionada a través de nuestro departamento jurídico, que asigna el tratamiento adecuado según la naturaleza del requerimiento. Desde el año 2020, no se ha registrado ninguna queja formal por parte de las comunidades aledañas a nuestras plantas.

Buscamos que nuestra comunidad esté enterada de nuestras acciones en sostenibilidad, por lo que **comunicamos nuestras prácticas a través de diversos canales** que nos permiten conectar con diferentes públicos.



 <p>Redes sociales: Utilizamos plataformas digitales para compartir actualizaciones, historias y contenido educativo sobre sostenibilidad.</p>	 <p>Boletines de prensa: Emitimos comunicados para medios de comunicación, destacando nuestros avances en sostenibilidad.</p>	 <p>Newsletter REVIVE: Esta publicación digital se envía a Empresarios, colaboradores y suscriptores, compartiendo novedades sobre sostenibilidad. En 2024, se lanzaron tres ediciones.</p>	 <p>Landing Page de sostenibilidad: En 2024, creamos una página exclusiva para REVIVE, donde concentramos información sobre nuestros compromisos con la sostenibilidad y eventos destacados.</p>
 <p>Programa Mundo Morado en YouTube: En junio de 2024, dedicamos un episodio de nuestro programa mensual a REVIVE, disponible en nuestro canal oficial.</p>	 <p>Eventos corporativos: En cada evento oficial, integramos temas de sostenibilidad para sensibilizar a nuestros colaboradores y socios comerciales.</p>	 <p>Streaming en CEDIS: Utilizamos este canal para compartir novedades sostenibles en nuestros Centros de Distribución.</p>	 <p>Relaciones públicas: Incluimos menciones sobre sostenibilidad en nuestros comunicados de prensa y entrevistas, reforzando este compromiso como pilar institucional.</p>

Acciones que transforman

GRI 413-1, 203-1

Nuestra fundación

En línea con nuestra visión de brindar un mejor futuro, contamos con la **Fundación Jorge Vergara**, una asociación civil sin fines de lucro que, a través de programas sociales, impulsa el desarrollo integral de la niñez.

Nuestras labores consisten en la creación e implementación de programas, acciones y campañas para promover el crecimiento integral, desarrollando al máximo el potencial de las nuevas generaciones y contribuyendo a la formación de jóvenes que influyan positivamente en la sociedad.



Objetivo

Ampliar la cobertura y el impacto de los programas y acciones sociales, siendo estos alineados al 100 % con la visión de Fundación JV.



Progreso

En la actualidad, nuestros programas sociales impactan en dos de los países donde operamos.

Trabajamos a través de:

2 acciones

Acciones humanitarias

Voluntariado, donde todo el staff del Grupo OMNILIFE, alumnos de Educar+e, aliados, entre otros, colaboran en pro de las comunidades.

Donaciones en especie

Contribuimos con donativos de productos a organizaciones civiles para apoyar con el bienestar de las poblaciones que atienden.

2 campañas

Donar Sangre es Trascender

Realizamos una campaña de concientización, con el fin de disipar dudas y mitos, e incentivar la donación de sangre. También llevamos a cabo donaciones masivas de sangre entre todo el staff a nivel mundial.

Te Quiero Verde

Campaña de concientización y acción enfocada en el cuidado del medio ambiente.

Contamos con 4 principales objetivos:

Dotar más oportunidades

desde educación e inclusión, hasta habilidades para la vida.

Trasmitir valores

a adolescentes, niñas y niños, tomando en cuenta conductas y acción de paz, así como el aprendizaje con conciencia ética, humanitaria y de retribución social.

Contribuir al bienestar de la niñez y la juventud

en aspectos físicos, emocionales y sociales.

Alinear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

en donde se trabaje la prevención de violencia y factores de riesgo, como también la reducción de carencias sociales en las juventudes.

2 programas

Pásala

Promovemos el desarrollo comunitario en colonias vulnerables a través de actividades recreativas con niñas, niños y adolescentes, para generar un ambiente de oportunidades, con 3 líneas estratégicas:

1. Recuperación y apropiación de espacios comunitarios.
2. Fomentar habilidades para la vida.
3. Fomento de la cultura de paz, por medio de actividades colaborativas, resolución de conflictos, toma de decisiones, etc.

Imparables

Con este programa **buscamos brindar mejores oportunidades para la vida de nuestros beneficiarios de casas hogares que están próximos a egresar y no cuentan con redes de apoyo y/o familia para su integración social.** Lo hacemos a través de las siguientes acciones:

1. Rehabilitación y equipamiento de espacio.
2. Talleres para el desarrollo de habilidades para la vida.
3. Proyecto de autonomía económica.



ANA KARINA VAZQUEZ

Directora Operativa
Fundación Jorge Vergara

Esta edición de **Imparables** se enfocó en el aprendizaje de repostería. Se realizó una alianza con la Fundación Marisa, apoyando a 19 adolescentes.



Empoderamiento de la juventud

Por otro lado, ayudamos a promover el crecimiento de jóvenes líderes a través de NFUERZA, una plataforma dirigida a emprendedoras y emprendedores de entre 18 y 33 años en más de 19 países. Este programa ofrece herramientas como entrenamientos, podcasts, materiales digitales y eventos para desarrollar habilidades de liderazgo y alcanzar el máximo potencial. Los jóvenes seleccionados como embajadores reciben capacitaciones personalizadas y participan activamente en la organización de eventos, contribuyendo al crecimiento de futuras generaciones.

Sembrando futuro, un árbol a la vez

En Grupo OMNILIFE, reconocemos el papel fundamental que tienen las empresas en el cumplimiento de los objetivos globales y nacionales para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI) y la conservación de la biodiversidad. Por ello, refrendamos nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la implementación de acciones concretas que contribuyen a reducir nuestra huella ambiental.

En este marco, la reforestación, la preservación de los árboles y las áreas naturales, así como la sensibilización ambiental, adquieren un papel estratégico. Estas acciones no solo facilitan la captura de carbono, sino que también impulsan la recuperación de suelos degradados y la protección de acuíferos, al mejorar la infiltración de agua al subsuelo. Además, tienen un alto valor cultural y educativo, al fortalecer el vínculo entre las personas y la naturaleza, y fomentar una conciencia ambiental duradera.

Realizamos una reforestación con apoyo del staff de Grupo OMNILIFE y sus familiares a través del comité REVIVE durante los días 27 de julio y 03 de agosto de 2024.



Objetivo

Diseñar e implementar acciones de mejora comunitaria enfocadas en la sensibilización, participación y soluciones prácticas en temas ambientales y de justicia social con miras a su consolidación en el 2030.



Progreso

Contamos con proyectos de servicio social y participación ciudadana.



La reforestación se realizó en el Área de Protección de Flora y Fauna La Primavera (APFFLP), localizada dentro de una superficie aproximada de 30,500 hectáreas en los municipios de Zapopan, Tlajomulco de Zúñiga, Tala y El Arenal, Jalisco. La especie utilizada para la reforestación fue *Pinus oocarpa*, conocida comúnmente como Pino Oocarpa o Pino Amarillo. Al tratarse de una especie nativa, su integración con el ecosistema local es más armoniosa, lo que facilita su adaptación al entorno y aumenta su tasa de supervivencia. Además, su uso contribuye activamente a la conservación de la biodiversidad local, al favorecer la flora y fauna que dependen de ella.

Objetivo	Criterio	Al momento de la reforestación	Estimación a 20 años	Unidad
Absorción de CO ₂	Carbono secuestrado	0.9	204.0	t
	CO ₂ equivalente	3.3	748.0	t
Mitigación hídrica	Escorrentía evitada	416.4	25,892.0	L
	Agua de lluvia infiltrada	480,406.4	29,963,602.0	L
Reducción de contaminación del aire	Monóxido de carbono	2,551.5	33.1	kg
	Ozono	6,804.0	427.2	kg
	Dióxido de nitrógeno	2,551.5	163.0	kg
	Dióxido de azufre	2,551.5	32.3	kg
	Partículas de 2,5 micrones	2,551.5	49.0	kg

Santuario Natural para el Ajolote Mexicano: Conservando vida, cultura y biodiversidad

En Grupo OMNILIFE, a través del comité REVIVE, realizamos jornadas de voluntariado en MOJA (Movimiento de Jóvenes por el Agua, A.C.), una organización que tiene el objetivo de promover iniciativas de desarrollo sustentable en comunidades rurales y urbanas, fomentando la conservación, el cuidado de la biodiversidad y los recursos naturales de bosques, humedales y zonas costeras, para apoyar en el proyecto de creación de un Santuario Natural para el Ajolote Mexicano, con el propósito de rehabilitar una parte del humedal de Xochimilco y generar las condiciones adecuadas para el establecimiento de un hábitat seguro para esta especie endémica en peligro de extinción.

El ajolote mexicano (*Ambystoma mexicanum*) es un símbolo vivo de la riqueza biológica y cultural de nuestro país. Además de su singular capacidad de regeneración, es un bioindicador clave de la salud de los ecosistemas acuáticos. Su conservación no solo ayuda a proteger a otras especies que comparten su entorno, sino que también representa un compromiso con nuestras raíces y el legado ancestral ligado al agua y a la vida.

En este humedal de 3 hectáreas, nuestro objetivo es adaptar al menos 500 ajolotes en una laguna refugio como población inicial. Para lograrlo, estamos desarrollando un plan integral de restauración ecológica que incluye:

- ▶ **Jornadas de voluntariado** con colaboradores, comunidad local y visitantes, para fomentar una cultura de cuidado ambiental. En diciembre de 2024 se llevó a cabo el primer voluntariado corporativo de OMNILIFE en la laguna.
- ▶ **Rehabilitación del terreno**, que incluyó la marcación de senderos, estabilización con materia orgánica y preparación del suelo.
- ▶ **Construcción de los primeros tres estanques naturales**, diseñados especialmente para el desarrollo y reproducción del ajolote.
- ▶ **Monitoreo de la calidad del agua**, esencial para garantizar un entorno saludable para la especie.

En 2025 continuaremos con la implementación de este proyecto, reafirmando nuestro compromiso con la preservación de la biodiversidad, la restauración de ecosistemas y la educación ambiental.



Nutrición, educación y vida saludable

GRI 3-3

Meta: Promover el bienestar integral de las personas mediante el acceso a una mejor alimentación, conocimiento y prácticas de vida saludable

En OMNILIFE, la nutrición y la educación son pilares esenciales para alcanzar una vida plena y saludable, basada en el equilibrio del bienestar físico, mental y emocional. Promovemos productos y hábitos que fomentan una alimentación equilibrada y un bienestar integral, apoyando a las personas a fortalecer su salud desde adentro, para potenciar su energía, vitalidad y calidad de vida.

Para nosotros, la educación trasciende el conocimiento formal; es una herramienta de empoderamiento que proporciona a nuestros colaboradores y comunidades las competencias y habilidades necesarias para desarrollarse profesionalmente, tomar decisiones informadas y construir un futuro sostenible y próspero.

Como parte de nuestro compromiso, hemos desarrollado estrategias enfocadas en crear un impacto positivo en las comunidades en donde operamos:

- ▶ **Campañas de concientización para infancias:** Implementaremos campañas educativas para niñas y niños que fomenten hábitos saludables y buena alimentación desde temprana edad, como parte prioritaria de la estrategia de la Fundación Jorge Vergara.
- ▶ **Alianzas con bancos de alimentos:** Formaremos alianzas con bancos de alimentos en los países donde operamos para donar productos del Grupo OMNILIFE y así mejorar el acceso a alimentos nutritivos en comunidades vulnerables.
- ▶ **Alimentación sana en la escuela:** En Educar+e, desde hace 30 años ofrecemos alimentos balanceados y promovemos la actividad física y el deporte, fomentando una vida saludable y un bienestar integral en nuestra comunidad.



Objetivo

Para 2026, contribuir activamente a la mejora de la salud y el bienestar de las comunidades donde operamos, especialmente de las infancias, a través de la promoción de la nutrición y hábitos saludables, y el acceso a productos de calidad.



Progreso

Contamos con un programa educativo y estilo de vida saludable (física, mental y emocionalmente) para los alumnos de Educar+e.

Nuestra casa de aprendizaje

Esta institución surge como una iniciativa del Grupo OMNILIFE en 1995 para ofrecer una educación de calidad, con valores humanistas y un enfoque integral que abarca desde el nivel preescolar hasta la preparatoria. A través de un modelo pedagógico, innovador y disruptivo, Educar+e promueve el desarrollo académico, emocional y social de sus estudiantes, en un ambiente seguro, inclusivo y sustentable.

Educar+e es una institución inclusiva. Actualmente cuenta con 41 alumnos con capacidades diferentes y condiciones neurodivergentes, de un total de 641 estudiantes. El equipo de psicopedagogía se encarga de brindar apoyo emocional y académico, atendiendo las características del modelo educativo y las etapas de desarrollo de los alumnos. El compromiso con la equidad de género se refleja en el seguimiento académico y conductual, buscando sensibilizar a los alumnos respecto a sus roles y contribuciones sociales sin limitarse al diseño de actividades específicas. Los estudiantes de bachillerato realizan un servicio social a través de un programa estructurado en cuatro sesiones de tres horas. Para los grados inferiores, se desarrollan actividades escolares con enfoque de altruismo y la participación social. Respecto al apoyo económico a estudiantes, se otorgan becas bajo el esquema de la SEJ al 5 % del alumnado por nivel educativo, así como descuentos y apoyos económicos.

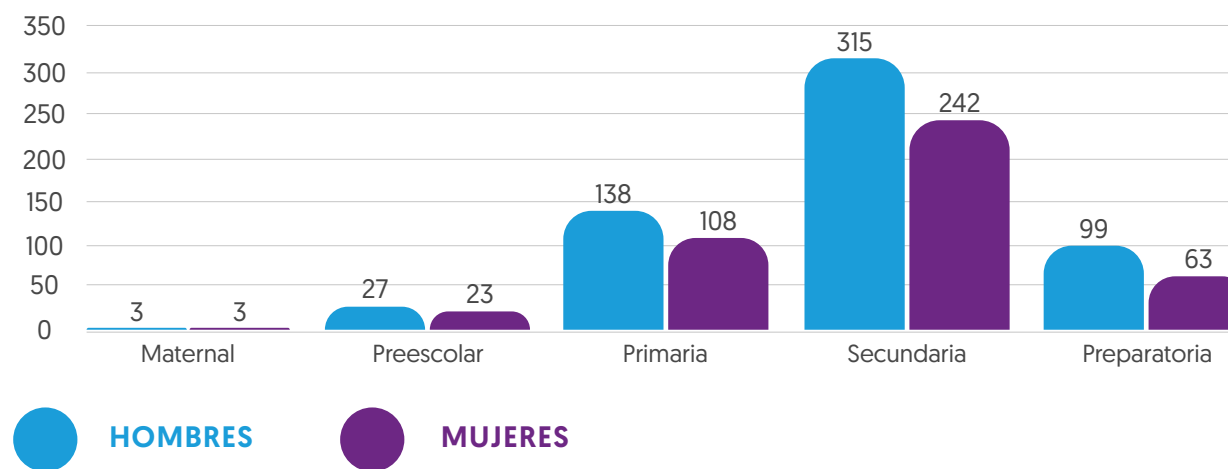


Objetivo
Para 2030, garantizar una educación de calidad mediante la promoción de oportunidades de aprendizaje que brinden las competencias necesarias para el desarrollo profesional y personal a lo largo de las distintas etapas de la vida.

Progreso
Actualizamos de forma continua nuestros contenidos educativos para elevar su calidad y relevancia. Además, otorgamos becas educativas a sectores vulnerables de la población a través de Educar+e, impulsando así una educación más equitativa y con mayor impacto social.



Estudiantes Educar+e



En Educar+e mantenemos a los estudiantes cerca de la tecnología, siendo una escuela innovadora y disruptiva. Contamos con el certificado de Apple Distinguished School. Nuestros/as alumnos/as utilizan productos de Apple como iPads y computadoras Mac, para ampliar su aprendizaje y crecimiento.





Anexos

- ▶ Índice GRI
- ▶ Referencias

Índice GRI

Declaración de uso: OMNILIFE DE MEXICO S.A. DE C.V. ha presentado la información citada en este índice de contenidos para el periodo comprendido entre enero y diciembre 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI utilizado: GRI 1: Fundamentos 2021

Contenidos generales				Omisiones		
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles organizacionales	Somos OMNILIFE: ¿Quiénes somos?	No		
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Somos OMNILIFE: ¿Quiénes somos?	No		
	2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Nuestra estrategia: Presentando nuestro reporte de sostenibilidad	No		
	2-4	Actualización de información	Nuestra estrategia: Presentando nuestro reporte de sostenibilidad	No		
	2-5	Verificación externa	N/A	Sí	Información no disponible	Al tratarse del primer informe elaborado y ser de referencia, no se consideró indispensable
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Somos OMNILIFE: ¿Quiénes somos?	No		
	2-7	Empleados	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No		
	2-8	Trabajadores que no son empleados	Empresarios/as OMNILIFE	No		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestra estructura de gobernanza	No		
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestra estructura de gobernanza	No		
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestra estructura de gobernanza	No		
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobernanza de la sostenibilidad: Desempeño de nuestros líderes	No		
	2-13	Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	Gobernanza de la sostenibilidad: Desempeño de nuestros líderes	No		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Nuestra estrategia ASC: Presentando nuestro reporte de sostenibilidad	No		
2-15	Conflictos de interés	Ética e integridad: Anticorrupción, conflictos de interés y competencia desleal	No		
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestros comités en materia de sostenibilidad	No		
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobernanza de la sostenibilidad: Desempeño de nuestros líderes	No		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobernanza de la sostenibilidad: Desempeño de nuestros líderes	No		
2-19	Políticas de remuneración	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No		
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No		
2-21	Ratio de compensación total anual	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Somos OMNILIFE: Mensaje de Presidencia y Gerencia de sostenibilidad	No		
2-23	Compromisos y políticas	Somos OMNILIFE: Nuestra apuesta por un futuro sostenible	No		
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Ética e integridad: Nuestro compromiso con la Ética	No		
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Diversidad, Equidad e Inclusión: Canales de denuncia y manejo de incidentes. Gobernanza de la sostenibilidad: Gestión de impactos.	No		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestros comités en materia de sostenibilidad	No		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	2-28	Afiliación a asociaciones	Somos OMNILIFE: Nuestra apuesta por un futuro sostenible	No	
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Somos OMNILIFE: Nuestros pilares ASG	No	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	N/A	Sí	Información incompleta Se trabajará en la recopilación de datos.
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Somos OMNILIFE: Nuestro análisis de materialidad	No	
	3-2	Lista de temas materiales	Somos OMNILIFE: Nuestro análisis de materialidad	No	

Gobernanza - Gente que cuida con responsabilidad

Gobernanza de la sostenibilidad

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Gobernanza de la sostenibilidad	No	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Gobernanza de la sostenibilidad	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestra estructura de gobernanza	No	
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	N/A	Sí	Información no disponible No se cuenta con una estrategia fiscal al momento del informe
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	N/A	Sí	Información no disponible No se cuenta con una estrategia fiscal al momento del informe
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	N/A	Sí	Información no disponible No se cuenta con una estrategia fiscal al momento del informe
	207-4	Presentación de informes país por país	N/A	Sí	Información no disponible No se cuenta con una estrategia fiscal al momento del informe
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobernanza de la sostenibilidad: Nuestra estructura de gobernanza	No	
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Gobernanza de la sostenibilidad: Seguridad de la información y privacidad de datos	No	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Ética e integridad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Ética e integridad	No	
GRI 205: Anti-corrupción	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética e integridad: Anti-corrupción, conflictos de interés y competencia desleal	No	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética e integridad: Anti-corrupción, conflictos de interés y competencia desleal	No	
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Ética e integridad: Anti-corrupción, conflictos de interés y competencia desleal	No	
GRI 415: Política pública 2016	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
Calidad y seguridad del producto					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Calidad, seguridad y bienestar del producto	No	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Calidad, seguridad y bienestar del producto	No	
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Calidad, seguridad y bienestar del producto	No	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Calidad, seguridad y bienestar del producto: Información sobre el etiquetado de nuestros productos	No	
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas.
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gestión responsable de la cadena de suministro					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Gestión responsable de la cadena de suministro	No	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	N/A	Sí	Información confidencial
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Gestión responsable de la cadena de suministro: Nuestros proveedores	No	
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Gestión responsable de la cadena de suministro: Nuestros proveedores	No	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Gestión responsable de la cadena de suministro: Nuestros proveedores	No	
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Gestión responsable de la cadena de suministro: Nuestros proveedores	No	
Empresarios/as OMNILIFE					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Empresarios/as OMNILIFE	No	
Innovación sostenible					
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Innovación sostenible	No	
Medio ambiente - Gente que cuida a su planeta					
Acción por el clima					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Acción por el clima	No	
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	N/A	Sí	No procede
	101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	N/A	Sí	No procede

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	101-3	Acceso y participación en los beneficios	N/A	Sí	No procede
	101-4	Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	N/A	Sí	No procede
	101-5	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	N/A	Sí	No procede
	101-6	Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	N/A	Sí	No procede
	101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad	N/A	Sí	No procede
	101-8	Servicios de los ecosistemas	N/A	Sí	No procede
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	302-3	Intensidad energética	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	302-4	Reducción del consumo energético	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Acción por el clima	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Acción por el clima: Emisiones que agotan la capa de ozono	No	La biodiversidad no resultó ser un tema material en el análisis de materialidad

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Acción por el clima	No	
Gestión del Agua					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Gestión del Agua	No	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión del Agua	No	
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Gestión del Agua	No	
	303-3	Extracción de agua	Gestión del Agua	No	
	303-4	Vertido de agua	Gestión del Agua	No	
	303-5	Consumo de agua	Gestión del Agua	No	
Empaques y circularidad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Empaques y circularidad	No	
GRI 301: Materiales 2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Empaques y circularidad	No	
	301-2	Insumos reciclados utilizados	Empaques y circularidad	No	
	301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	Empaques y circularidad	No	
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Empaques y circularidad: Residuos generados	No	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Empaques y circularidad: Residuos generados	No	
	306-3	Residuos generados	Empaques y circularidad: Residuos generados	No	
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	Empaques y circularidad: Residuos generados	No	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	Empaques y circularidad: Residuos generados	No	
Social-colaboradores - Gente que cuida a su equipo					
Atracción, retención y desarrollo de talento					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Atracción, retención y desarrollo de talento	No	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No	
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Atracción, retención y desarrollo de talento: Prestaciones	No	
	401-3	Permiso parental	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	N/A	Sí	Información incompleta Se trabajará en la recopilación de datos
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Atracción, retención y desarrollo de talento	No	
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Atracción, retención y desarrollo de talento	No	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Atracción, retención y desarrollo de talento	No	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Atracción, retención y desarrollo de talento: Nuestras y nuestros colaboradores	No	
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	N/A	Sí	Información confidencial Omisión justificada por confidencialidad según políticas internas
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	N/A	Sí	Información incompleta Se trabajará en la recopilación de datos
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	N/A	Sí	Información no disponible No se cuenta con esos datos, sin embargo, los proveedores firman una política en la que se comprometen a no hacer este tipo de actividades

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N/A	Sí	Información no disponible	No se cuenta con esos datos, sin embargo, los proveedores firman una política en la que se comprometen a no hacer este tipo de actividades
Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores	No		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Control de accidentes y enfermedades laborales	No		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Promoción de la salud y bienestar integral	No		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Promoción de la salud y bienestar integral, Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Salud y seguridad en el trabajo	No		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Control de accidentes y enfermedades laborales	No		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Control de accidentes y enfermedades laborales	No		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Salud, seguridad y bienestar de las y los colaboradores: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	No		
Diversidad, Equidad e Inclusión					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Diversidad, Equidad e Inclusión	No		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Diversidad, Equidad e Inclusión: Canales de denuncia y manejo de incidentes	No		
Social-comunidad - Gente que cuida a su comunidad					
Impacto social					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto social	No		
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Impacto social: Acciones que transforman	No		
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	N/A	No	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	N/A	Sí	Información no disponible	No se cuenta con esos datos, sin embargo, los proveedores firman una política en la que se comprometen a no hacer este tipo de actividades
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Impacto social: Acciones que transforman	No		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Impacto social: Diálogo comunitario	No		
Nutrición, educación y vida saludable					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Nutrición, educación y vida saludable	No		

Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Reque- rimiento omitido	Razón	Explicación
Indicadores financieros						
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
	201-2	Implicaciones finan- cieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios defini- dos y otros planes de jubilación	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraes- tructura y servicios apoyados	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	N/A	Sí	Información confidencial	Omisión de parte de la información justificada por confidencialidad según políticas internas

Referencias

Pinzón, R. 2010. Trazabilidad. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Colombia.