

Informe de Sostenibilidad de Cemefi

2025

Ambiental, social y gobernanza



Cemefi



**Empresa
Socialmente
Responsable®**
Cemefi



Índice

3	Identidad y propósito
8	Quiénes somos
21	Nuestro impacto ambiental
26	Nuestro impacto social
45	Nuestro impacto en la gobernanza
57	Nuestro impacto en el contexto global
59	Anexos



1. Identidad y propósito

- Mensaje del presidente ejecutivo
- Cifras relevantes
- Acerca de este informe
- ¿Cómo leer este informe?
- Alcance del informe



Mensaje del presidente ejecutivo

En Cemefi creemos que la sostenibilidad no es una meta aislada, sino un camino compartido. El año 2025 fue una oportunidad para reafirmar nuestro compromiso con una sociedad más justa, incluyente y consciente de su entorno.

Durante este periodo, fortalecimos nuestras alianzas con organizaciones de la sociedad civil, empresas y gobiernos, convencidos de que los grandes cambios solo son posibles cuando se construyen colectivamente.

Acompañamos procesos de transformación interna, impulsamos el desarrollo de capacidades, y generamos espacios de diálogo y colaboración que nos acercan a un modelo de desarrollo más responsable.

Nos llena de orgullo haber sido testigos del compromiso de cientos de organizaciones que decidieron incorporar la sostenibilidad en el centro de su estrategia, y ser parte activa del movimiento que promueve prácticas éticas, transparentes y socialmente responsables.

Este informe refleja los avances, retos y aprendizajes de 2025, así como el impacto que hemos logrado juntos. Agradezco profundamente a todas las personas, aliados y equipos que hicieron posibles estos resultados. Su trabajo y confianza son la base sobre la cual seguiremos construyendo.

Seguimos creyendo que es posible un México más solidario; y, desde Cemefi, continuaremos trabajando con convicción y responsabilidad para lograrlo.

Ricardo Bucio Mújica

Presidente ejecutivo

Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi)



Cifras relevantes en 2025

- La Comunidad Cemefi está formada por **1,392 integrantes**, de los cuales **1,212** son organizaciones de la sociedad civil, **131** empresas, **44** personas y **5** organismos.
- **302 organizaciones de la sociedad civil** recibieron la Acreditación en Institucionalidad y Transparencia (AIT), para sumar **643 con ésta vigente**.
- Contamos con **18 Aliados Regionales** que tienen presencia en **16 entidades** federativas y operan en **20 estados**.
- **2,748 empresas** participaron en los procesos para obtener el Distintivo ESR®
- Tenemos **34 alianzas estratégicas**: **10** nacionales, **17** internacionales y **7** con el sistema de Naciones Unidas.
- Campus Cemefi llevó a cabo **215 eventos de capacitación**, con la participación de **10,446 asistentes**; y **38 personas** fueron reconocidas por Cemefi como Consultores Acreditados en RSE, para sumar **160**.
- En Casa Cemefi realizamos **126 eventos internos y externos**; y las salas de juntas se utilizaron **2,372 veces**.

Acerca de este informe

Este informe tiene como propósito reflejar nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, proporcionando una evaluación detallada de nuestros impactos y resultados en estas áreas. A lo largo de este documento, exponemos nuestros esfuerzos y logros específicos en gestión ambiental, responsabilidad social, ética y gobernanza. Ofrecemos una visión integral de nuestras prácticas durante 2025, destacando el impacto que buscamos generar como organización.

Queremos que este informe sea una herramienta de rendición de cuentas que fortalezca la confianza en nuestras acciones y reafirme nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad social. Al estructurar nuestro informe en torno a los pilares de la sostenibilidad —medioambiente, sociedad y gobernanza— detallamos los desafíos particulares que enfrentamos en cada área, los objetivos alcanzados y las iniciativas implementadas para contribuir al bienestar de las comunidades y mejorar el entorno. Además, establecemos nuestras metas futuras, alineadas con nuestra visión de liderazgo y compromiso con la filantropía que nos guiarán en los próximos años hacia un impacto aún mayor en nuestras comunidades.

¿Cómo leer este informe?

El Informe de Sostenibilidad 2025 ofrece una perspectiva integral sobre nuestras iniciativas y logros en sostenibilidad, así como nuestro proceso de acreditación como empresa socialmente responsable (ESR). Para facilitar la comprensión de los resultados y acciones presentados, hemos organizado el contenido en cuatro secciones clave:

- 1. Descripción:** Comenzamos con una visión general de nuestra misión, estrategia y compromiso hacia la sostenibilidad, destacando los pilares que guían nuestras acciones.
- 2. Proceso de acreditación ESR:** Detallamos el proceso que seguimos para obtener la acreditación como ESR, explicando los criterios de evaluación y el enfoque que adoptamos para cumplir con los estándares establecidos.
- 3. Criterios y ámbitos de evaluación:** Organizamos nuestros indicadores de acreditación en criterios y ámbitos específicos.

Cada sección incluye una breve descripción para contextualizar los temas abordados y los objetivos establecidos en cada categoría.

- 4. Indicadores:** Dentro de cada apartado presentamos los indicadores con la siguiente estructura:
 - **Ámbito y subámbito:** Clasificamos cada indicador según su ámbito y subámbito dentro del informe.
 - **Descripción del indicador:** Explicamos el propósito y la importancia de cada indicador.
 - **Gráfica de posicionamiento:** Mostramos el nivel actual de nuestro cumplimiento en relación con cada indicador.
 - **Acciones realizadas:** Resumimos las iniciativas implementadas y las actividades que hemos llevado a cabo para avanzar en cada indicador.
 - **Metas a corto y largo plazo:** Definimos nuestros objetivos futuros, destacando los planes de acción diseñados para mantener o mejorar el cumplimiento de cada indicador.

Alcance del informe

Este informe se elabora conforme a los lineamientos del Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y utiliza el modelo del Distintivo ESR® que promueve la integración de prácticas de sostenibilidad en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG). Su objetivo es reflejar el compromiso institucional con la responsabilidad social y la transparencia, considerando los criterios y principios que fortalecen la gestión sostenible de las organizaciones.

En cuanto a las áreas geográficas cubiertas, el informe se centra principalmente en las operaciones y actividades desarrolladas por la organización en la Ciudad de México, donde se concentran sus actividades principalmente. Además, se reconoce la colaboración de nuestros Aliados Regionales en otros estados, que contribuyen significativamente a la labor de la asociación. Estos aliados trabajan en Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora y Yucatán, y apoyan diversos proyectos y alianzas que amplían el alcance de la responsabilidad social.

El periodo de este reporte abarca las actividades y resultados comprendidos entre febrero de 2025 y febrero de 2026. Este informe se publica de manera anual, en línea, con los procesos internos de seguimiento y evaluación de resultados en materia de sostenibilidad, lo que permite una revisión sistemática del avance de los compromisos institucionales.

Finalmente, en la sección de criterios y referencias, el informe se elabora con base en los lineamientos del Distintivo ESR®, de Cemefi, que impulsa la adopción de prácticas responsables en los ejes de ética, calidad de vida, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente. Asimismo, se consideran referencias complementarias de estándares internacionales, como los indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de las Naciones Unidas, con el propósito de fortalecer la comparabilidad y la transparencia del desempeño organizacional.

2. *Quiénes somos*

- Qué es Cemefi
- Misión
- Nuestra estrategia
- Proyectos prioritarios
- Temas centrales
- Principales grupos de interés
- Órganos de gobierno
- La Comunidad Cemefi
- Nuestro compromiso con la responsabilidad social
- Transparencia y rendición de cuentas
- Resiliencia y sostenibilidad financiera
- Enfoque en la sostenibilidad y el impacto social
- Marco de medición del Informe de Sostenibilidad
- Nivel de desarrollo
- Lectura de gráficas de cada uno de los indicadores
- Importancia del modelo de medición
- Ventajas del modelo enfocado en el impacto
- Panorama de la postulación a la convocatoria 2025 de MiPyMEs

Qué es Cemefi

El Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) nace en 1988 como un espacio de diálogo y un punto de encuentro para organizaciones, empresas y personas que compartimos una visión: fortalecer la responsabilidad social y la filantropía. Desde ese espacio y, a través de los años, Cemefi se ha constituido como una comunidad colaborativa e intersectorial, con ideales comunes en torno a la construcción de una sociedad responsable.

Misión

Habilitamos, articulamos y activamos colaborativamente una comunidad de organizaciones, empresas y universidades para propiciar valor social a través de la filantropía, la responsabilidad social y la participación ciudadana.

Nuestra estrategia

En Cemefi nos encontramos en un punto de inflexión, adaptándonos a las cambiantes dinámicas del tercer sector y a las crecientes demandas de la sociedad civil. Nuestra estrategia, basada en los ejes estratégicos delineados en el documento Ejes de la Planeación 2024-2026, busca fortalecer nuestra capacidad para generar un cambio social justo y sostenible. Para ese periodo hemos desarrollado una estrategia enfocada en consolidar nuestro papel como un agente clave en la promoción de la filantropía, la responsabilidad social y la participación ciudadana en México. Esta estrategia se fundamenta en la creación de una comunidad colaborativa robusta, que fomente el cambio social con un enfoque centrado en las personas y en el respeto por los derechos humanos. Nuestro enfoque estratégico se articula en torno a una teoría de cambio diseñada para cohesionar a diversos actores y así potenciar el valor social. Entendemos el valor social como la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el fortalecimiento de capacidades y la promoción de la corresponsabilidad por lo común, siempre desde un enfoque basado en los derechos humanos.



Proyectos prioritarios

Desarrollo de la comunidad colaborativa: Nos enfocamos en establecer comunidades de práctica y aprendizaje que faciliten el intercambio de experiencias y el conocimientos entre diversos actores, incluidas organizaciones de la sociedad civil, empresas y universidades.

Expansión y diversificación de alianzas internacionales: Trabajamos para fortalecer nuestras alianzas con entidades internacionales y nacionales, promoviendo el intercambio de conocimientos y la cooperación para abordar desafíos sociales complejos.

Fortalecimiento institucional y del gobierno corporativo: Estamos rediseñando nuestra estructura organizacional para mejorar su eficiencia operativa y fortalecer nuestra gobernanza institucional. Este proyecto incluye la creación de políticas y procesos claros, así como la automatización de procedimientos internos para optimizar nuestro desempeño.

Generación de conocimiento e incidencia pública: Nos comprometemos a crear un Centro de Información y Conocimiento que sirva como base para la producción de estudios y datos. Este centro apoyará la incidencia pública y facilitará la toma de decisiones informadas en temas de filantropía y responsabilidad social.

Temas centrales

Eficiencia institucional: Trabajamos para optimizar procesos internos, fortalecer la gestión financiera y aprovechar la tecnología para mejorar la eficiencia y la transparencia.

Capacidades y conocimiento: Buscamos generar y difundir conocimiento relevante para el sector social, para fortalecer las capacidades de los integrantes de la Comunidad Cemefi y posicionarla como un referente en los temas en que trabaja.

Comunidad colaborativa: Nos esforzamos por consolidar una comunidad diversa y activa, fomentando la participación, el aprendizaje y la colaboración entre sus miembros.

Herramientas y soluciones: Desarrollamos y ofrecemos herramientas y soluciones innovadoras que respondan a las necesidades del sector no lucrativo y promuevan la responsabilidad social y la filantropía.

Procesos de cambio social: Impulsamos agendas de incidencia para fortalecer el voluntariado y promover la transformación social a través de la colaboración intersectorial.

Principales grupos de interés

Órganos colegiados: Son las estructuras encargadas de dirigir y administrar nuestra organización; es decir, de tomar decisiones estratégicas y supervisar el funcionamiento de la institución para que alcance sus objetivos de manera efectiva y ética.

Organizaciones de la sociedad civil: Buscamos fortalecer la relación con las organizaciones de la sociedad civil que pertenecen a la Comunidad Cemefi, ofreciéndoles servicios de calidad, oportunidades de aprendizaje y espacios de participación.

Empresas: Promovemos la responsabilidad social empresarial y la colaboración con el sector privado para impulsar iniciativas de impacto social y ambiental.

Universidades: Establecemos alianzas estratégicas con instituciones educativas para la generación y difusión de conocimiento, así como para la formación de futuros líderes sociales.

Organismos internacionales: Participamos activamente en redes y alianzas para compartir experiencias que impulsen agendas globales y fortalecer la presencia de Cemefi en el ámbito internacional.

Público en general: Fomentamos la participación ciudadana, promoviendo la cultura filantrópica y fortaleciendo el tejido social a través de la colaboración y la creación de valor social.

Órganos de gobierno

Asamblea General de Asociados

Organizaciones de la sociedad civil

Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos, A.C. (Bancos de Alimentos de México)
Fundación Mexicana de Apoyo Infantil, A.C. (Save The Children)
Fundación Mexicana para la Salud, A.C. (FUNSALUD)
Fundación Teletón México, A.C.
Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A.C.

Empresas y fundaciones empresariales

Arancia, S.A. de C.V.
Constructora y Edificadora GIA+A, S.A. de C.V.
Fomento Social Citibanamex, A.C.
Fundación ADO, A.C.
Fundación Herdez, A.C.
Fundación Palace Resorts, I.A.P.

Entidades donantes

Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza, A.C.
QUIERA, Fundación de la Asociación de Bancos de México, A.C.

Universidades

Centros Culturales de México, A.C.,
Universidad Panamericana
Fundación Universidad Nacional Autónoma de México, A.C. Controladora Dolphin, S.A. de C.V.

Aliados Regionales

Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C. (FECHAC)
Grupo Proactivo Mexicano, A.C.

Representantes del Consejo Consultivo en la Asamblea General de Asociados

Víctor José Gavito y Marco
Karla Jiménez Arzamendi
Gustavo Lara Alcántara
Carlos L. Madrid Varela

Representantes del Comité de Expresidentes en la Asamblea General de Asociados

Jacqueline Butcher García-Colín
María del Pilar Parás García

Consejo Directivo

Presidente
Jorge Aguilar Valenzuela
Vicepresidente
Javier de la Calle Pardo

Secretario

Julio J. Copo Terrés

Tesorero

Javier Gavaldón Enciso

Vocales

Loreto García Muriel
Lorena Guillé-Laris
Alexandra Haas Paciuc
Edna Jaime Treviño
Armando Laborde de la Peña
Marta Mejía Montes
José Manuel Muradás Rodríguez
David Pérez-Rulfo Torres
Alejandro Pintado López
Concepción Steta Gándara

Consejo Consultivo

Luis Aranguren Tréllez
Luis Arriaga Valenzuela
Mariana Baños Reynaud
Susana Barnetche y Pous
Ixchel Cisneros Soltero
Eufrosina Cruz Mendoza
Silvia Dávalos de la Rosa
José Ignacio de Nicolás Gutiérrez
Blanca Del Valle Perochena
Emilia García-Arteaga Molinar
Víctor José Gavito y Marco
Vanessa González Deister
Martha Patricia Herrera González
Sofía Ize Ludlow
Karla Jiménez Arzamendi

Alicia Lebrija Hirschfeld
Gustavo Lara Alcántara
Carlos Ludlow Saldívar
Carlos L. Madrid Varela
Dionisio Alfredo Meade y García de León
Xavier Moya García
José Manuel Muradás Rodríguez
Gisela Noble Colín
David Pérez-Rulfo Torres
Juan Manuel Rosas Pérez
Gabriela Sánchez Gutiérrez
Pilar Servitje de Mariscal
Martín A. Urrutia Zimmer
Cuauhtémoc Valdés Olmedo
Gabriela Warkentin de la Mora

Comité de Expresidentes

Presidente honorario
Manuel Arango Arias
Expresidentes
Mercedes C. Aragonés y Ruipérez
María Luisa Barrera de Serna
Jacqueline Butcher García-Colín
Emilio Carrillo Gamboa
Jorge E. Familiar Haro
Pilar Parás García

Consejeros honorarios

Mario Garciadiego González Cos
Miguel Mancera Aguayo
Bruno J. Newman Flores
Martha Smith Baker

La Comunidad Cemefi

Es una comunidad colaborativa de organismos, organizaciones, empresas y personas comprometidas que buscan generar un cambio social justo, teniendo como horizonte una sociedad sostenible, solidaria e incluyente.

El propósito de las acciones que emprenden es articular y potenciar capacidades para construir una sociedad responsable.

La Comunidad Cemefi está conformada de la siguiente forma:

Tiene **1,392 integrantes** (fundaciones, asociaciones, universidades, empresas y personas) entre Miembros y Afiliados.

Para lograr un mayor alcance en la promoción de la filantropía y la responsabilidad social empresarial (RSE), tiene **18 Aliados Regionales** que trabajan en **20 estados del país**. Se trata de organizaciones sin fines de lucro comprometidas con la promoción de la filantropía y la RSE, y por contar con reconocimiento, liderazgo y capacidad de convocatoria en su zona de influencia.

Se cuentan más de **4,400 usuarios** de los programas de la asociación, entre organizaciones de la sociedad civil, empresas, universidades y consultores.

El trabajo de Cemefi consiste en:

Habilitar saberes. Crear, gestionar y poner a disposición de la Comunidad Cemefi herramientas útiles para su profesionalización.

Acreditar competencias. Desarrollar herramientas de medición y evaluación que permitan identificar fortalezas y oportunidades en organizaciones y empresas para incrementar su impacto.

Conectar iniciativas. Vincular a actores sociales con intereses en común, teniendo a Casa Cemefi como un espacio de encuentro.

Propiciar sinergias. Fortalecer las capacidades de personas y organizaciones para crear valor social sostenible.

Amplificar impacto. Divulgar información y organizar eventos, junto con otras organizaciones, para promover sinergias e impulsar causas.

Nuestro compromiso con la responsabilidad social

En 2024, decidimos postularnos para obtener el Distintivo ESR[®], un paso que refuerza nuestro compromiso con los valores que promovemos.

Al participar en este proceso, buscamos no solo validarnos bajo los mismos criterios rigurosos que aplicamos a otras entidades, sino también demostrar nuestro liderazgo en la implementación de prácticas responsables y sostenibles.

Nuestra postulación al Distintivo ESR[®] subraya nuestro interés permanente en la ética, la calidad de vida en el trabajo, la vinculación con la comunidad, el cuidado del medio ambiente y la gestión responsable.

Este acto de autoevaluación reafirma nuestro papel como promotores de la responsabilidad social y nos permite servir como un ejemplo vivo de las prácticas que impulsamos.

A través de este esfuerzo, fortalecemos nuestra posición como una entidad que predica con el ejemplo y contribuye activamente al desarrollo sostenible de la sociedad.

Postularnos al Distintivo ESR[®] es un proceso estructurado que nos permite demostrar nuestro compromiso con la responsabilidad social.

Después de completar el registro e inscripción, realizamos un cuestionario de autoevaluación que abarca diversos ámbitos de la responsabilidad social empresarial.

Este cuestionario evalúa temas clave como la ética y la gobernanza, la calidad de vida laboral, la vinculación con la comunidad y la gestión ambiental.

Como parte del proceso, cargamos en la Plataforma Cemefi las evidencias documentales que respaldan el cumplimiento de los criterios establecidos.

El cuestionario del Distintivo ESR[®] se basa en tres criterios fundamentales que toda entidad debe cumplir para ser reconocida como socialmente responsable: ambiental, social y de gobernanza, además de un aspecto global.

Cada uno de estos criterios incluye una serie de ámbitos, subámbitos e indicadores diseñados para promover un desarrollo sostenible, ético y comprometido con la comunidad.

Este enfoque asegura que nuestras acciones estén alineadas con los más altos estándares de responsabilidad social empresarial.

Transparencia y rendición de cuentas

Gestión financiera transparente

Implementamos sistemas de gestión financiera sólidos y transparentes que nos permiten comunicar abiertamente el uso de los recursos a nuestros donantes y al público en general. Esto es esencial para mantener la confianza en nuestras operaciones y garantizar la sostenibilidad financiera de nuestras iniciativas. Además, la transparencia en nuestra gestión financiera facilita el cumplimiento de las normativas legales y fiscales, asegurando una operación responsable y alineada con los estándares establecidos.

Evaluación y mejora continua

Realizamos evaluaciones periódicas de nuestros programas y proyectos para identificar áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias según sea necesario. Este enfoque de mejora continua nos asegura mantenernos relevantes y efectivos en un entorno en constante cambio, fortaleciendo así nuestro impacto social.

Comunicación abierta y honesta

Mantener una comunicación transparente con todas las partes interesadas es vital para construir relaciones de confianza y credibilidad. Informar sobre los avances, desafíos y lecciones aprendidas ayuda a fortalecer nuestro compromiso con los grupos de interés y nos permite alinear expectativas.

Resiliencia y sostenibilidad financiera

Diversificación de fuentes de financiamiento

Exploramos diversas fuentes de ingresos, como donaciones individuales, subvenciones y patrocinios corporativos. Este enfoque nos permite reducir la dependencia de una sola fuente de financiamiento y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestras operaciones.

Desarrollo de capacidades de recaudación de fondos

Formamos a nuestro equipo en estrategias avanzadas de recaudación, mejorando su habilidad para gestionar recursos de manera eficaz. Paralelamente, fortalecemos vínculos con donantes y financiadores, asegurando un apoyo sostenido que impulse el logro de nuestros objetivos y el éxito de nuestras iniciativas.

Planificación financiera a largo plazo

Elaboramos planes financieros estratégicos que incluyen proyecciones de ingresos y gastos a largo plazo. Este enfoque nos permite prepararnos para el futuro y gestionar nuestros recursos de manera eficiente y efectiva, asegurando la sostenibilidad de nuestras operaciones y el cumplimiento de nuestros objetivos.

Enfoque en la sostenibilidad y el impacto social

Adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En Cemefi, integramos los ODS en nuestra misión y objetivos, conscientes de su importancia para impulsar el desarrollo sostenible. Esto implica alinear todos nuestros programas y proyectos con metas específicas de los ODS, reforzando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y contribuyendo al desarrollo de soluciones globales mediante acciones locales.

Medición y comunicación del impacto

Hemos implementado sistemas robustos para medir el impacto social y ambiental de nuestras actividades. Estos sistemas nos permiten generar datos claros y verificables que utilizamos para mostrar resultados tangibles a nuestros donantes, beneficiarios y al público en general. La transparencia en la comunicación de estos impactos es fundamental para fortalecer la confianza y la credibilidad en nuestra institución.

Alianzas con el sector privado

Trabajamos para establecer colaboraciones estratégicas con empresas, lo que nos permite aprovechar recursos adicionales y conocimientos. Estas alianzas son esenciales para impulsar iniciativas de impacto social y ambiental, ampliando el alcance y la efectividad de nuestros programas.



Marco de medición del Informe de Sostenibilidad

Contamos con un riguroso sistema de evaluación de indicadores que se divide en cinco niveles de madurez. El modelo de medición del Distintivo ESR® utilizado en el Informe de Sostenibilidad de Cemefi se basa en los niveles de desarrollo del nuevo modelo ambiental, social y de gobernanza (ASG). Este enfoque sistémico permite medir la madurez de las buenas prácticas de responsabilidad social a través de indicadores específicos



Nivel 1. Compromiso inicial

En este nivel, desarrollamos un plan o programa de RSE que define el marco y las acciones que llevaremos a cabo en un ámbito específico. Aquí comenzamos a tomar conciencia sobre el origen del problema en un aspecto particular de la RSE y sus impactos en nuestros grupos de interés.

Nivel 2. Sistema de gestión

Definimos y desarrollamos procesos que fomentan el diálogo con nuestros grupos de interés, gestionan riesgos y abordan aspectos relevantes en las dimensiones social, económica y medioambiental. Al mismo tiempo, avanzamos en la gestión ética, la transparencia y la comunicación. Este nivel es fácilmente integrable con otros sistemas de gestión, aunque requiere implementación para consolidarse.

Nivel 3. Implementación

Aquí ponemos en marcha un sistema de gestión en un ámbito específico de la RSE. Contamos con registros que demuestran la ejecución del plan y del programa propuestos en el Nivel 1, asegurando coherencia con el sistema de gestión.

Al principio, nuestras acciones se enfocan en cumplir con los requisitos legales y mejorar la imagen de nuestra marca. Sin embargo, conforme avanzamos en los niveles de desarrollo, la implementación se vuelve sostenible.

Entendemos los Niveles 2 y 3 como un ciclo de mejora continua, perfeccionando nuestras políticas hasta que sean plenamente adaptables. Si durante la implementación (Nivel 3) detectamos áreas de ajuste, reiniciamos el proceso en el Nivel 2.

En resumen, aunque el Nivel 3 implica implementación y medición, consideramos que la clave de nuestra RSE radica en el Nivel 2, donde nuestras prácticas evolucionan constantemente. Una política que haya pasado por los Niveles 2, 3, 4 y 5 representa el mayor valor dentro de la RSE.

Nivel 4. Consolidación

En este nivel, aplicamos la RSE a un indicador o ámbito específico con el objetivo de generar un impacto tangible en el problema identificado. Este impacto se puede reflejar al prevenir, mitigar, reducir, solucionar o reconstruir los daños causados por nuestras operaciones. Es fundamental que comprobemos el impacto logrado durante al menos dos años y que establezcamos metas claras que demuestren avances medibles en el indicador correspondiente.

Reconocemos que todo proceso debe identificar y abordar sus debilidades. Por ello, consideramos que una política pertenece al Nivel 4 cuando contamos con evidencia de que, durante su implementación en el Nivel 3, identificamos áreas de mejora y las ajustamos o corregimos en el Nivel 2.

En este sentido, una política que hemos perfeccionado desde el Nivel 2, pasando por los Niveles 3 y 4, es altamente valorada dentro de nuestra estrategia de RSE. Este proceso refleja nuestro compromiso con el aprendizaje continuo, el ajuste y la consolidación de nuestras prácticas responsables.

Nivel 5. Innovación

Alcanzamos la innovación cuando integramos procesos, personas y tecnología para aplicar la RSE en acciones estratégicas que generan un impacto positivo en los grupos de interés. Este nivel nos permite impulsar nuestra ventaja competitiva a través de la sostenibilidad y la transformación de nuestras prácticas.

En este nivel, incorporamos la RSE como un elemento central de esa estrategia. Mantenemos un diálogo continuo con nuestros grupos de interés, gestionamos alianzas estratégicas y comunicamos de manera transparente los impactos que hemos alcanzado.

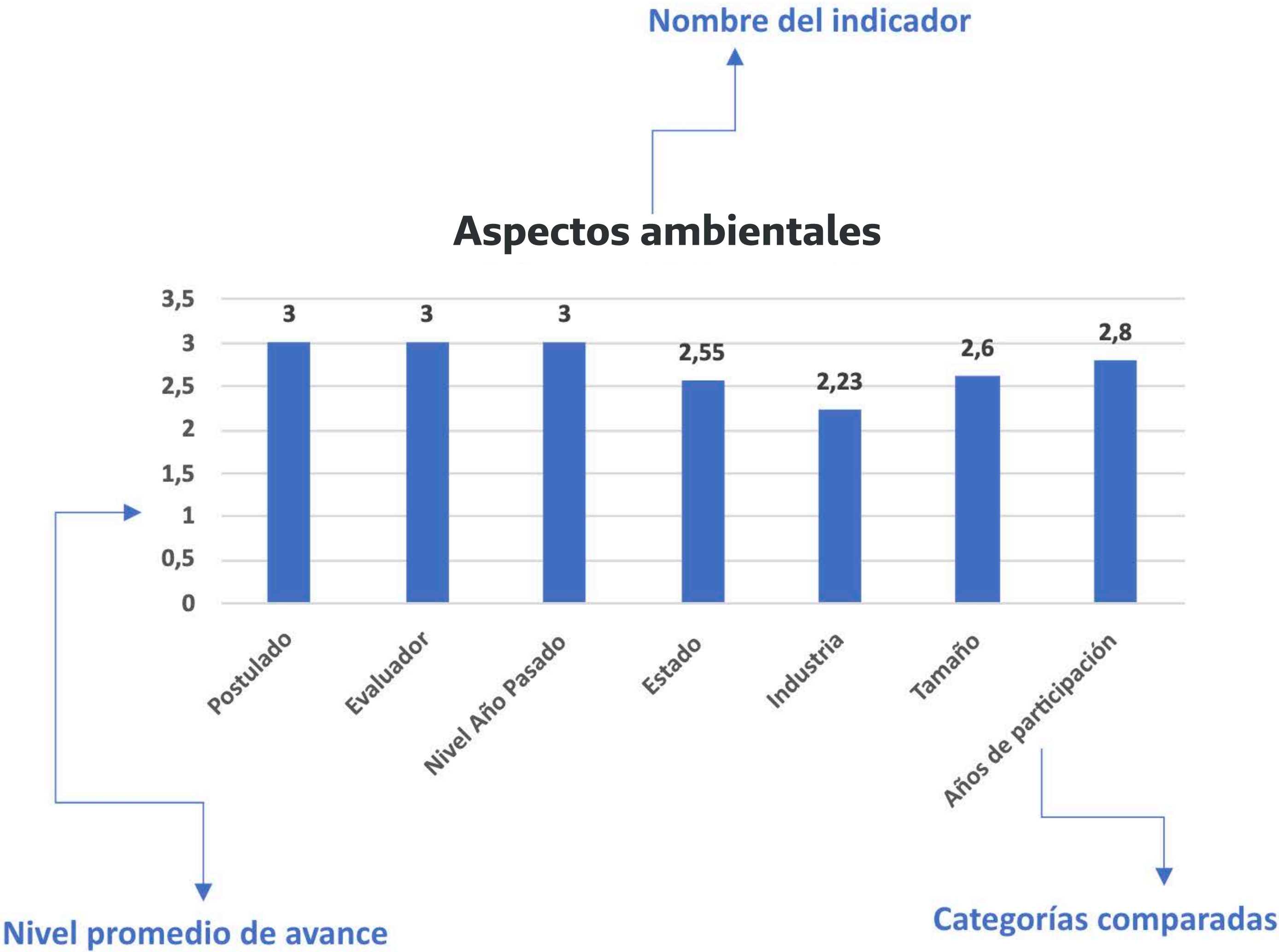
Lectura de gráficas de cada uno de los indicadores

Cada gráfica presenta el promedio de desempeño obtenido por distintos grupos de referencia, permitiendo identificar tendencias, fortalezas y áreas de mejora dentro de los indicadores evaluados.

El eje horizontal muestra las categorías comparadas (por ejemplo: Postulado, Evaluador, Estado, Industria, Tamaño o Años de participación), mientras que el eje vertical indica el nivel promedio de avance, expresado en una escala del 0 al 5.

En esta escala, los valores más altos reflejan un mejor desarrollo o cumplimiento, y los valores intermedios o bajos representan espacios para consolidar acciones o fortalecer estrategias.

La lectura debe hacerse de izquierda a derecha, observando la altura de las barras para comparar el rendimiento entre categorías.



Importancia del modelo de medición

Nuestro modelo de medición es clave porque nos permite evaluar el desempeño en las áreas fundamentales de responsabilidad social y sostenibilidad. Gracias a este enfoque, aseguramos que nuestras políticas estén alineadas con estándares internacionales y que su avance pueda monitorearse y mejorarse de forma continua.

Ventajas del modelo enfocado en el impacto

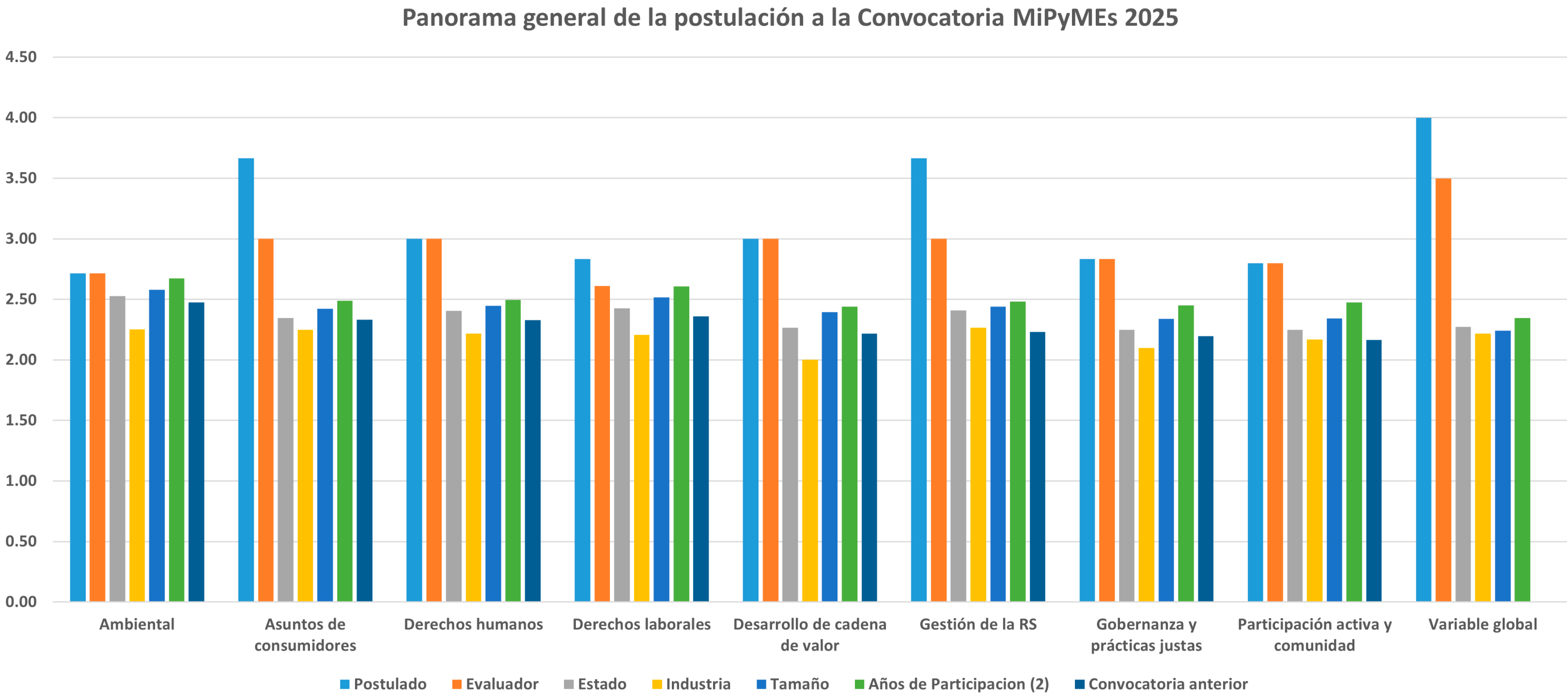
- Facilita la gestión efectiva de riesgos y fortalece la sostenibilidad de las operaciones.
- Impulsa la transparencia y la confianza con los grupos de interés.
- Promueve la generación de los valores social, ambiental y económico a largo plazo.
- Favorece la mejora continua, permitiendo avanzar desde la documentación hacia la innovación y la medición real del impacto.
- Fortalece la reputación institucional; casi 2,500 empresas utilizan el Distintivo ESR® para respaldar sus productos y servicios.
- Facilita el acceso a la inversión basada en los criterios ASG y el financiamiento de entidades que priorizan la sostenibilidad.
- Reduce riesgos operativos mediante sistemas de cumplimiento verificados.
- Abre la puerta a licitaciones públicas y privadas que solicitan prácticas o certificaciones de RSE.
- Ofrece acceso a networking, capacitación gratuita y una comunidad de alrededor de 4,400 empresas, OSC, universidades, cámaras y gobiernos.

Panorama de la postulación a la convocatoria 2025 de MiPyMEs

La gráfica compara el resultado obtenido por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) en la evaluación de los indicadores del Distintivo ESR® dentro de la convocatoria MiPyMES 2025 con sus puntos de referencia (benchmark): promedio del estado, sector o industria, tamaño de la organización (micro, pequeña o mediana), años de participación y resultados de la convocatoria anterior. Esto permite identificar con claridad en qué temas el desempeño de la entidad se encuentra por encima del promedio y en cuáles existen oportunidades de mejora.

En esta convocatoria participaron 1,419 entidades, con un promedio general de 2.40. Cemefi alcanzó un nivel de desarrollo de 2.80, superior al promedio de la convocatoria, lo que refleja un desempeño por encima de la media.

Por ámbito de evaluación, Cemefi obtuvo resultados superiores al promedio en Gestión de la Responsabilidad Social y en Asuntos de Consumidores. En contraste, Desarrollo de la Cadena de Valor y Participación Activa y Comunidad se identifican como áreas prioritarias en las que conviene enfocar los esfuerzos de mejora.



3. Nuestro impacto ambiental

- Desempeño ambiental
- Aspectos ambientales
- Consumibles, insumos y materias primas amigables
- Impacto de nuestras emisiones
- Procesos, productos y servicios sostenibles
- Plan de trabajo con objetivos ambientales
- Capacitación ambiental
- Manejo de residuos

Desempeño ambiental

En Cemefi nos comprometemos a gestionar de manera responsable el impacto ambiental de nuestras actividades. Este compromiso es esencial para evaluar cómo enfrentamos los riesgos y cómo aprovechamos las oportunidades ambientales, considerando aspectos clave como la eficiencia en el uso de recursos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la adecuada gestión de residuos.

La creciente importancia de la sostenibilidad nos motiva a desarrollar políticas ambientales que no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también se alineen con estándares internacionales y compromisos voluntarios. Esto incluye promover la transparencia mediante mecanismos de rendición de cuentas que informen sobre nuestro desempeño ambiental y los avances logrados respecto a nuestras metas.

Con este enfoque promovemos prácticas que respetan y protegen el entorno natural, contribuyendo activamente a la lucha contra el cambio climático y fomentando un desarrollo sostenible que beneficie a las generaciones presentes y futuras.

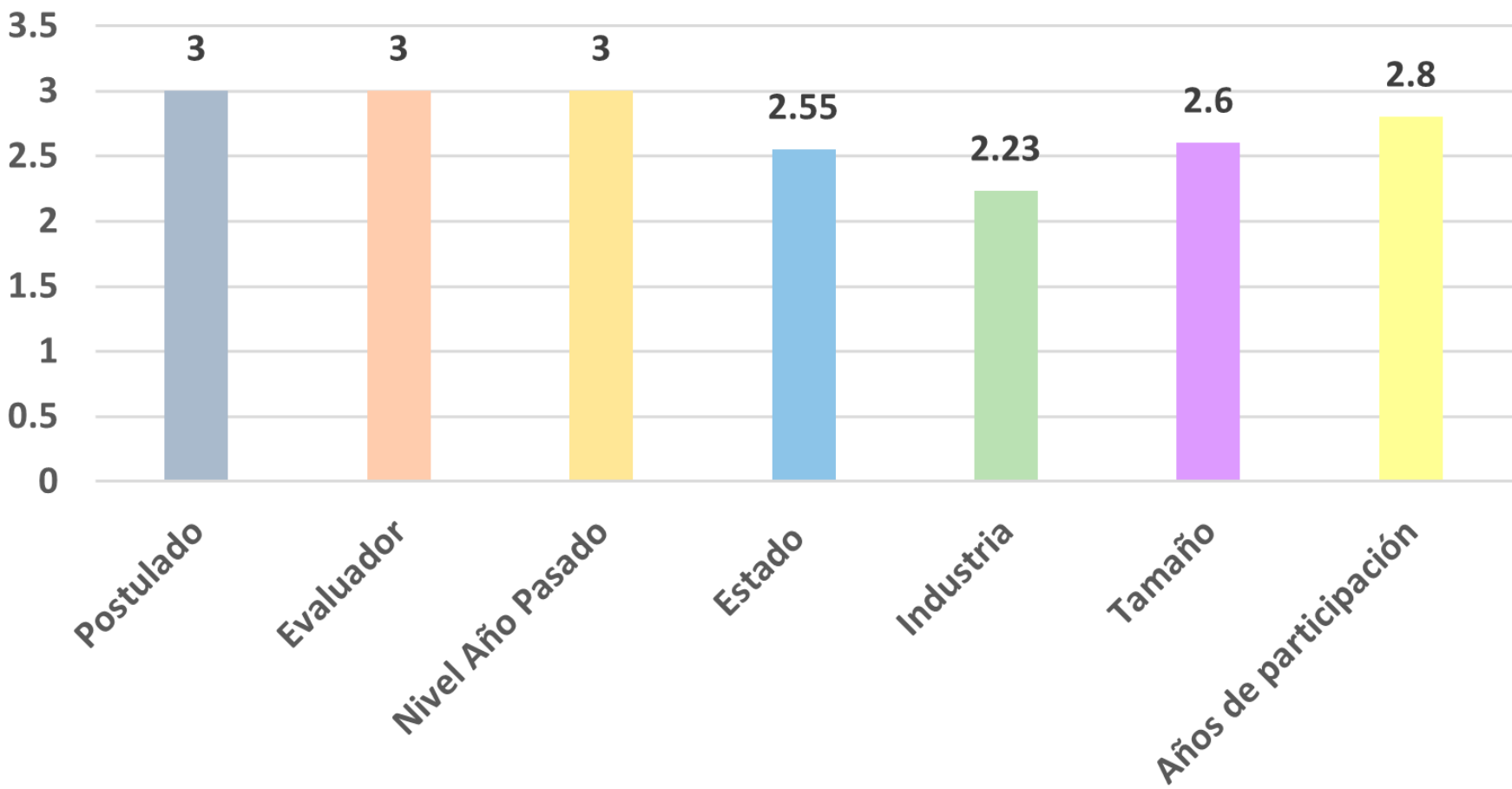
Aspectos ambientales

Descripción

Identificar, evaluar y gestionar los impactos ambientales de las actividades y operaciones de la entidad.

Indicadores de impacto

- Huella de carbono.
- Consumo de energía y agua.
- Generación de residuos.
- Uso de materiales sostenibles.



Logros

- Identificación y gestión de los principales aspectos ambientales: energía, agua, residuos y gestión sostenible.
- Implementación de políticas para el uso digital de documentos (reducción de papel) mediante plataformas como OneDrive y DocuSign.
- Monitoreo del consumo energético anual y registros de reciclaje (PET, HDPE, cartón, aluminio, vidrio, electrónicos).
- Donación de residuos para campañas sociales (tapitas, cascarón de huevo, electrónicos).

Metas para 2026

- Continuar reduciendo el consumo de recursos (energía, agua, papel).
- Consolidar políticas de digitalización en todas las áreas.
- Promover mayor participación del personal en las acciones de gestión ambiental.

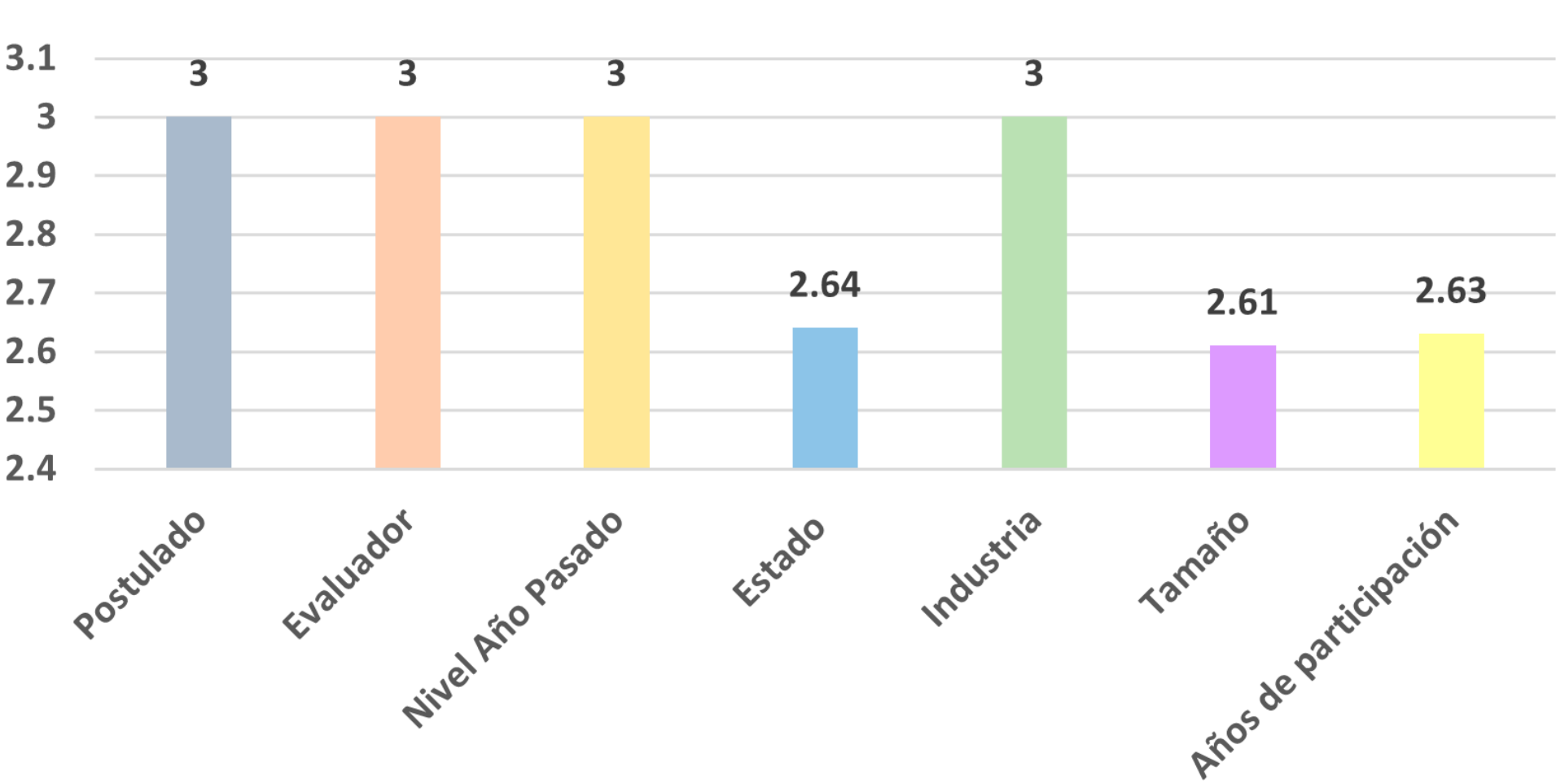
Consumibles, insumos y materias primas amigables

Descripción

Medir y promover el uso responsable y sostenible de recursos en todas las operaciones y actividades de la organización.

Indicadores de impacto

- Consumo de recursos naturales.
- Eficiencia energética y uso de materiales reciclados.
- Gestión de residuos.



Logros

- Sustitución de productos de cafetería por insumos biodegradables desde 2022 (vasos, platos, cubiertos).
- Reducción significativa del uso de plásticos y materiales no reciclables.
- Sensibilización del personal sobre el impacto ambiental de los consumibles.

Metas para 2026

- Mantener el 100 % de adquisición de insumos biodegradables.
- Extender las prácticas de consumo responsable a otros servicios internos.
- Evaluar anualmente a nuestros proveedores bajo criterios ambientales.

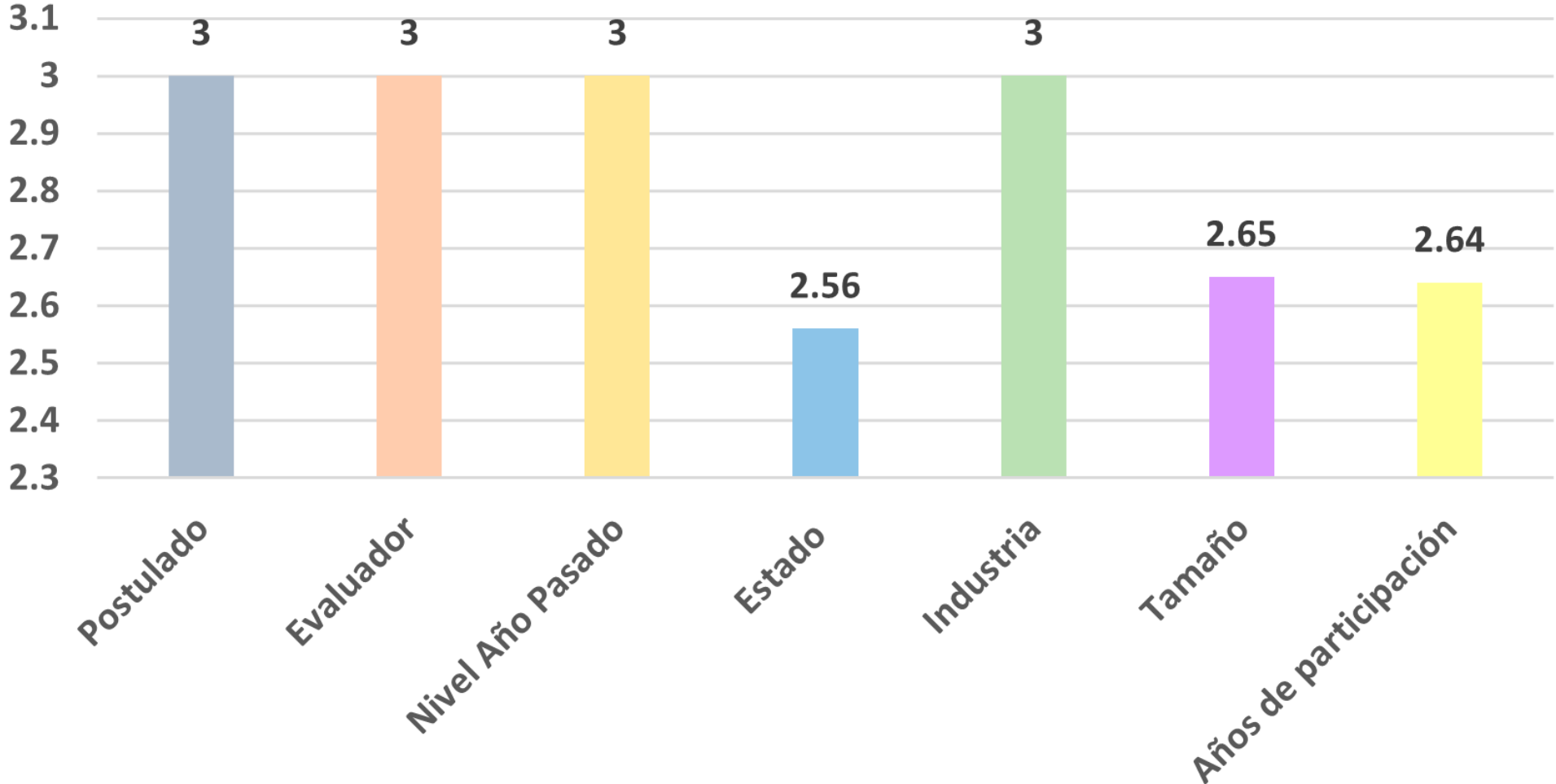
Impacto de nuestras emisiones

Descripción

Cemefi trabaja para reducir su impacto ambiental mediante prácticas responsables y el uso de tecnologías.

Indicadores de impacto

- Consumo de energía.
- Ahorro de energía.



Logros

- Implementación de prácticas para medir y reducir nuestro impacto operativo.
- Seguimiento mensual a la trazabilidad del destino final de residuos sanitarios.
- Alianza con proveedor autorizado (Grupo Diquima/Regenera) con certificación de destrucción ambientalmente segura.

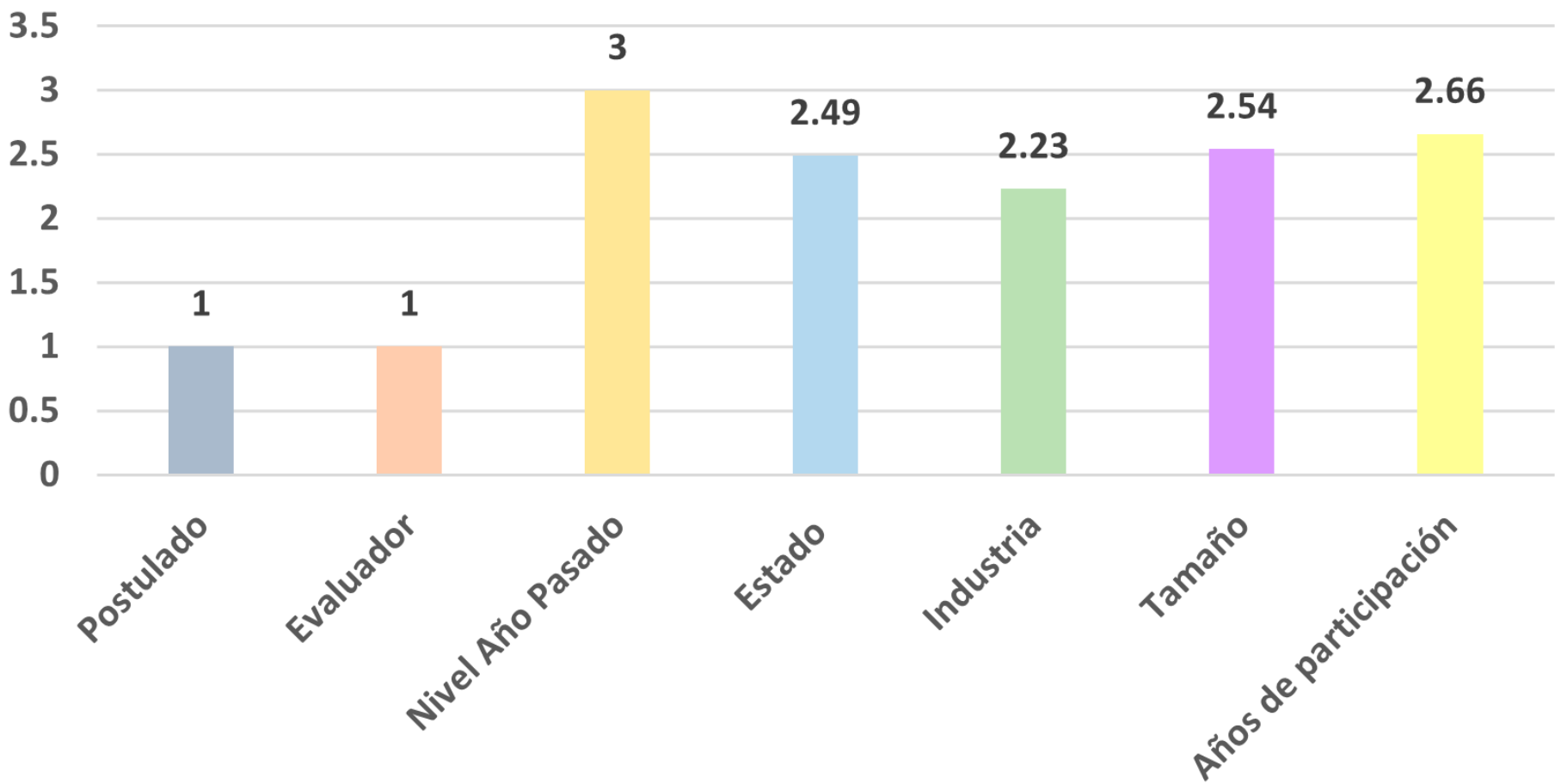
Metas para 2026

- Mantener el 100 % de cumplimiento normativo y trazabilidad.
- Integrar mediciones de huella de carbono en próximos reportes.
- Aumentar el aprovechamiento de residuos reciclables y reducir el volumen de residuos enviados a disposición final.

Procesos, productos y servicios sostenibles

Descripción

Compromiso de implementar prácticas que minimicen los impactos ambiental y social en todas sus actividades. Esto implica desarrollar soluciones que sean eficientes en el uso de recursos, responsables con el entorno y que generen beneficios duraderos para la comunidad, contribuyendo así al desarrollo sostenible.



¿Por qué no aplica a Cemefi?

Reconocemos que el Distintivo ESR® valora prácticas de responsabilidad social empresarial en áreas como procesos, productos y servicios sostenibles. Sin embargo, dado que somos una organización de la sociedad civil con una naturaleza no productiva, consideramos que no debemos postularnos a este indicador específico. Nuestro enfoque está en la promoción de la RSE, la filantropía y el desarrollo social, actividades que no se alinean directamente con los criterios diseñados para procesos productivos y cadenas de suministro.

En su lugar, preferimos centrarnos en indicadores que reflejen mejor nuestra misión y compromiso, como la vinculación con la comunidad, la ética y la transparencia, y las condiciones laborales. Estas áreas nos permiten demostrar un impacto significativo acorde con nuestro propósito.

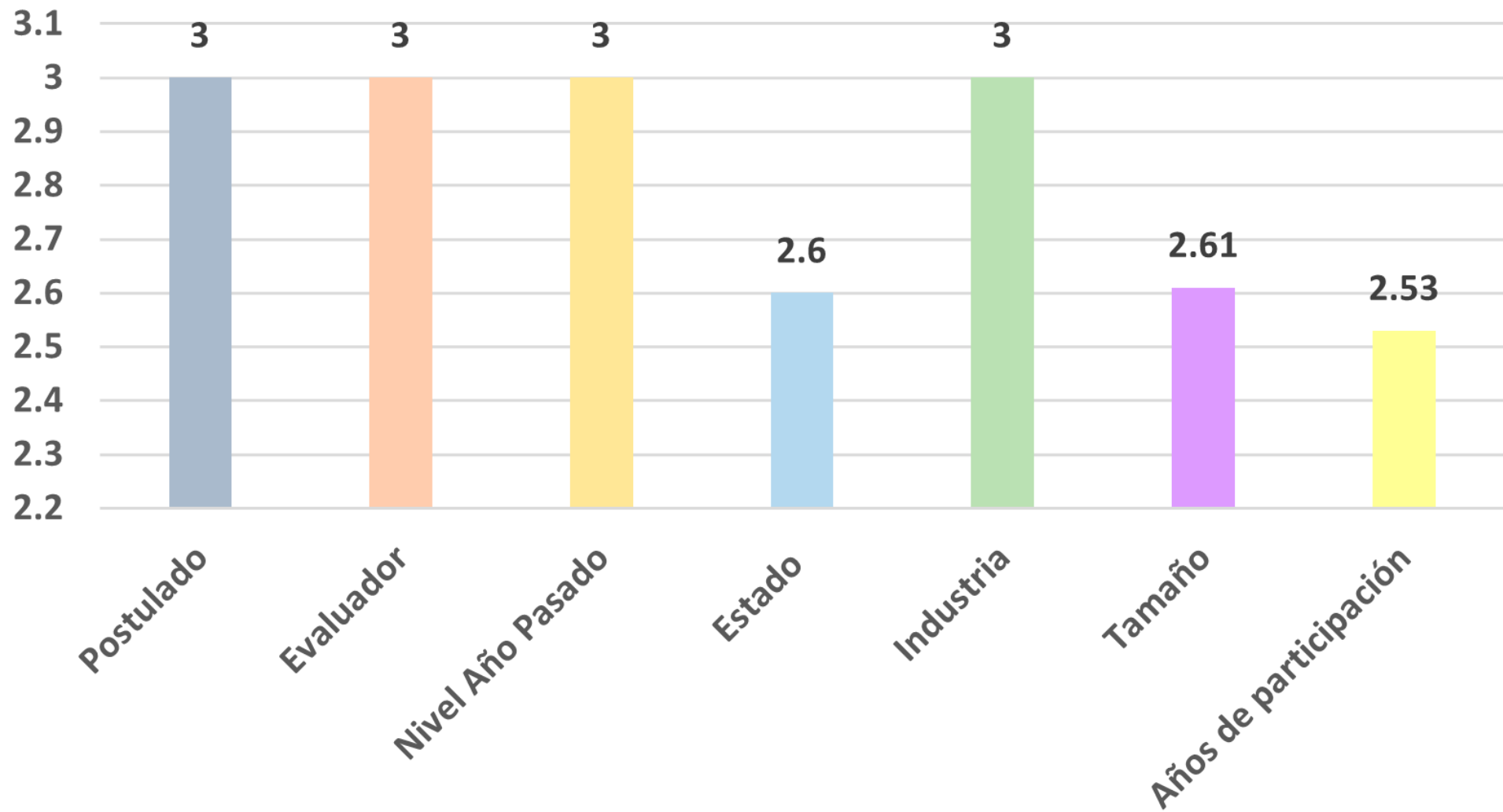
Plan de trabajo con objetivos ambientales

Descripción

Define metas y acciones ambientales para reducir impactos, optimizar recursos, disminuir emisiones y mejorar la gestión de residuos en la organización.

Indicadores de impacto

- Cumplimiento de objetivos.



Logros

- Desarrollo de un plan ambiental con objetivos medibles, centrado en la reducción de residuos y la educación ambiental.
- Instalación de contenedores para residuos sanitarios y reciclables.
- Alcance del 100 % de participación en programas de educación ambiental y reciclaje.
- Registro de recolección anual por tipo de residuo (PET, HDPE, papel).

Metas para 2026

- Reducir en 20 % los residuos no reciclados respecto al año anterior.
- Alcanzar el 100 % de cobertura en educación ambiental para todo el personal.
- Mejorar los indicadores de seguimiento y actualización del plan de objetivos ambientales.

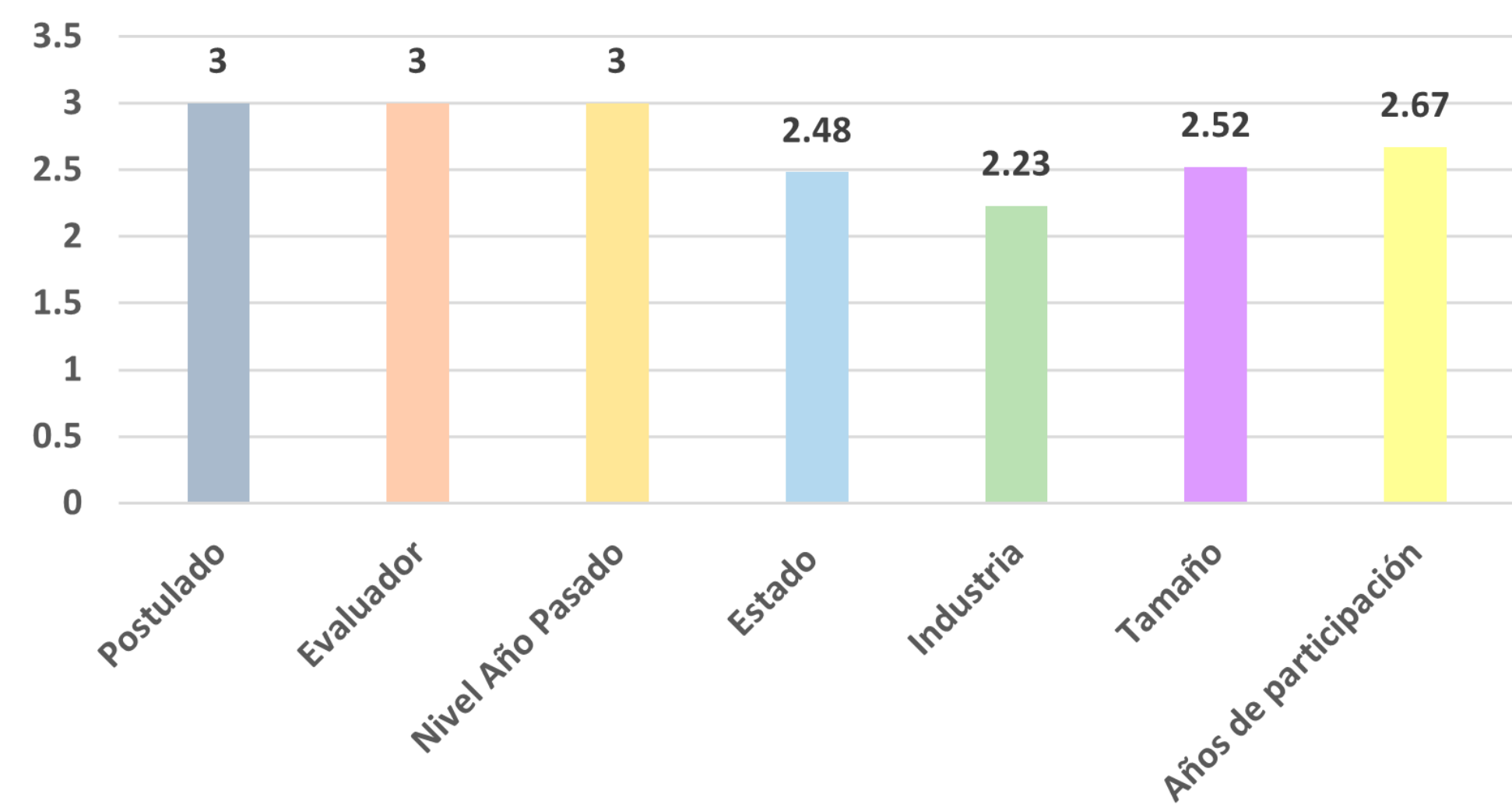
Capacitación ambiental

Descripción

Capacitar al personal en prácticas ambientales para mejorar la gestión interna, promover hábitos responsables y fortalecer la cultura de sostenibilidad dentro de la organización.

Indicadores de impacto

- Nivel de participación en capacitaciones.



Logros

- Implementación de talleres ambientales presenciales y virtuales sobre separación de residuos y cuidado de jardines.
- Participación activa del personal en capacitaciones internas.
- Inclusión de temas sobre energía, reciclaje y consumo responsable.

Metas para 2026

- Aumentar el número de sesiones de capacitación y cobertura total del personal.
- Incorporar módulos digitales para aprendizaje continuo.
- Fomentar proyectos internos derivados de las capacitaciones, como campañas de reciclaje o ahorro energético.

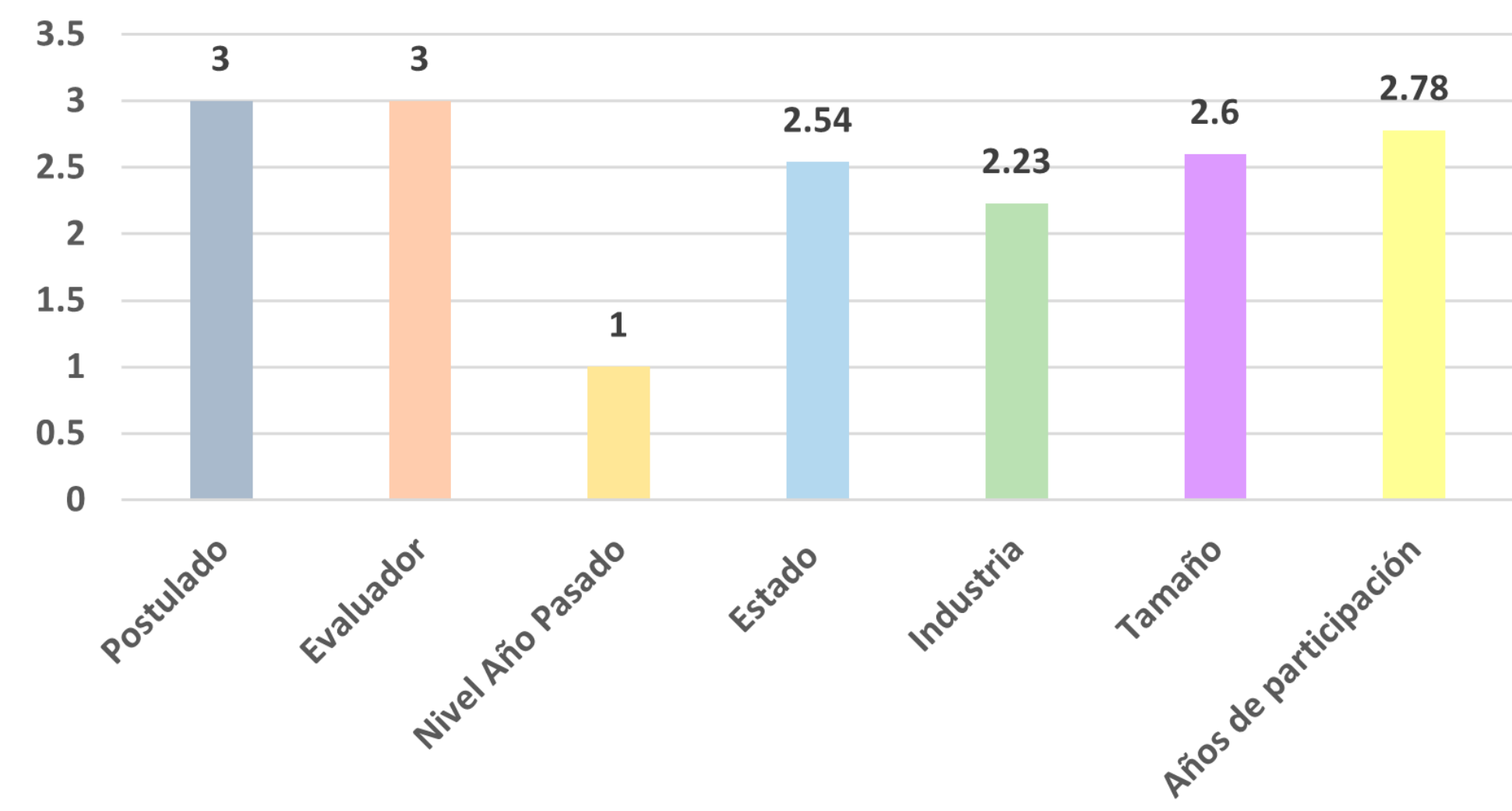
Manejo de residuos

Descripción

Gestionar adecuadamente los residuos mediante su separación, registro y disposición responsable, reduciendo impactos ambientales y promoviendo prácticas sostenibles entre el personal.

Indicadores de impacto

- Residuos generados.
- Tasa de reciclaje.
- Impacto ambiental.



Logros

- Implementación de un sistema de separación de residuos sólidos con contenedores diferenciados en distintas áreas (sótano, cafetería, oficinas).
- Alianza con Grupo Promesa para el manejo y reporte mensual del impacto ambiental.
- Certificación de destrucción de residuos sanitarios por empresas autorizadas (Regenera y Grupo Diquima).

Metas para 2026

- Mantener el 100 % de participación del personal en la recolección y separación.
- Incrementar el volumen de materiales reciclados y la eficiencia en la trazabilidad.
- Fortalecer las campañas internas de concientización y educación ambiental.

4. *Nuestro impacto social*

- Desempeño social
- Derechos laborales
- Jornada de trabajo y pago de horas extras
- Contratos de trabajo responsables
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición del trabajo inhumano
- Entornos laborales con accesibilidad universal
- Violencia de género
- Igualdad de género
- Cumplimiento legal laboral
- Compensación digna
- Flexibilidad de horarios
- Facilidades para las responsabilidades familiares
- Cultura organizacional
- Acceso a instalaciones limpias y seguras
- Campaña de salud ocupacional
- Comisión de Capacitación y Adiestramiento
- Capacitación de los empleados
- Programa de Inducción
- Evaluación del desempeño
- Asuntos de los consumidores
- Información transparente para el consumidor
- Atención a clientes y consumidores
- Protección de datos personales
- Participación activa de las comunidades
- Vinculación con los vecinos
- Usos y costumbres de las comunidades
- Generación de empleos
- Inversión social
- Voluntariado institucional
- Desarrollo de la cadena de valor
- Derechos humanos y laborales de los proveedores
- Proceso de compra a proveedores
- Pago oportuno a proveedores de acuerdo a su tamaño y sector
- Proveedores locales

Desempeño social

Nuestro desempeño social refleja un compromiso firme con el bienestar de nuestros colaboradores y la promoción de prácticas laborales justas. Garantizamos condiciones laborales dignas a través de contratos transparentes, el cumplimiento de jornadas razonables y el pago justo de horas extras. Además, ofrecemos beneficios de salud, como seguro médico y campañas preventivas, lo que mejora la calidad de vida de nuestros colaboradores.

En cuanto a la inclusión y la diversidad, hemos implementado políticas que promueven la igualdad de género y la no discriminación, logrando que un 64% de nuestra plantilla esté compuesta por mujeres. Adoptamos la certificación en igualdad laboral, asegurando un ambiente libre de violencia y discriminación. También promovemos la salud física y mental mediante el cumplimiento de normativas para la prevención de riesgos psicosociales y la implementación de programas de seguridad ocupacional.

Finalmente, hemos fortalecido nuestro vínculo con las comunidades locales mediante iniciativas de voluntariado, como la reforestación y el desarrollo de espacios comunitarios.

La participación activa de nuestros empleados en proyectos de impacto social demuestra nuestro compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo comunitario, lo que refuerza nuestro rol como un referente en los ámbitos de la filantropía y el bienestar social.

Derechos laborales

Nuestro desempeño social tiene como primer ámbito los derechos laborales. Desde nuestra perspectiva de responsabilidad social, los derechos laborales se refieren a los derechos y principios fundamentales que debemos respetar y promover en el entorno de trabajo.

Estos derechos abarcan una amplia gama de aspectos relacionados con las condiciones y oportunidades laborales, el desarrollo humano, la formación en el lugar de trabajo y más.

Debemos implementar iniciativas en gestión de talento para cumplir con nuestros principios institucionales y con nuestra responsabilidad social. Las acciones clave de este ámbito incluyen establecer criterios justos para las decisiones laborales, definir una gestión efectiva de equipos, crear comités de talento según la ley, promover la productividad en un clima laboral positivo y fortalecer nuestra reputación como ejemplo de responsabilidad social.

Además, debemos fomentar el respeto a los derechos laborales y difundir mejores prácticas en México, destacando la dignidad humana junto con el cumplimiento de las regulaciones laborales.

A continuación, detallamos la medición de cada uno de los indicadores de la evaluación de RSE y sostenibilidad bajo el modelo del Distintivo ESR®.

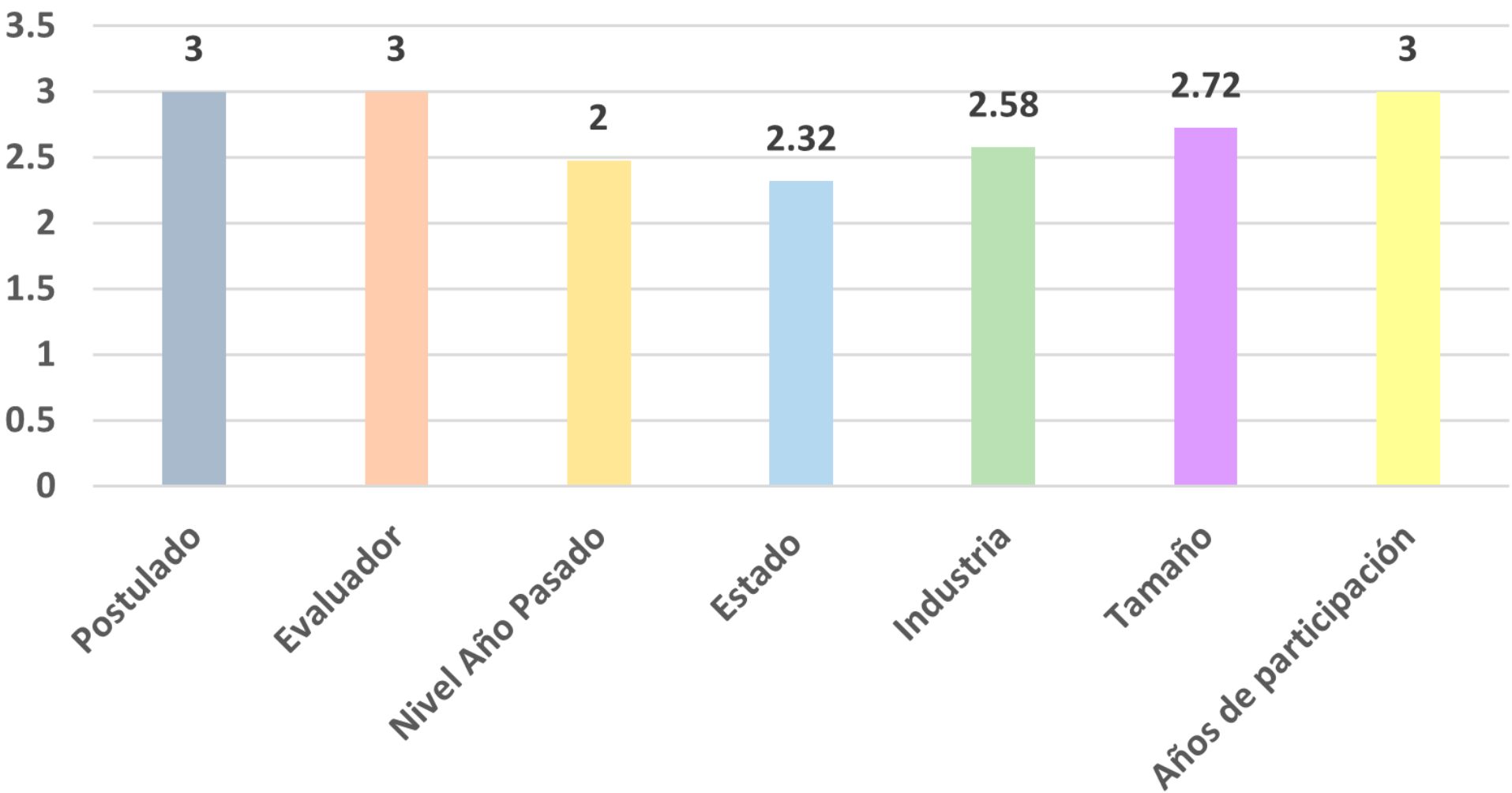
Jornada de trabajo y pago de horas extras

Descripción

Garantizar jornadas conforme a la ley, registrando y pagando horas extras correctamente para proteger el bienestar laboral y asegurar condiciones justas para los trabajadores.

Indicadores de impacto

- Niveles de productividad.
- Registro de horas extras trabajadas y pago de esas horas extras.



Logros

- Registro y pago del 100% de las horas extra laboradas, reflejadas en la nómina.
- Contratos laborales que especifican claramente las condiciones del tiempo extraordinario.
- Uso de sistemas internos para control y seguimiento de las jornadas laborales.

Metas para 2026

- Mantener el control preventivo para evitar la recurrencia sistemática de horas extra.
- Promover una planeación operativa que priorice el equilibrio vida–trabajo.

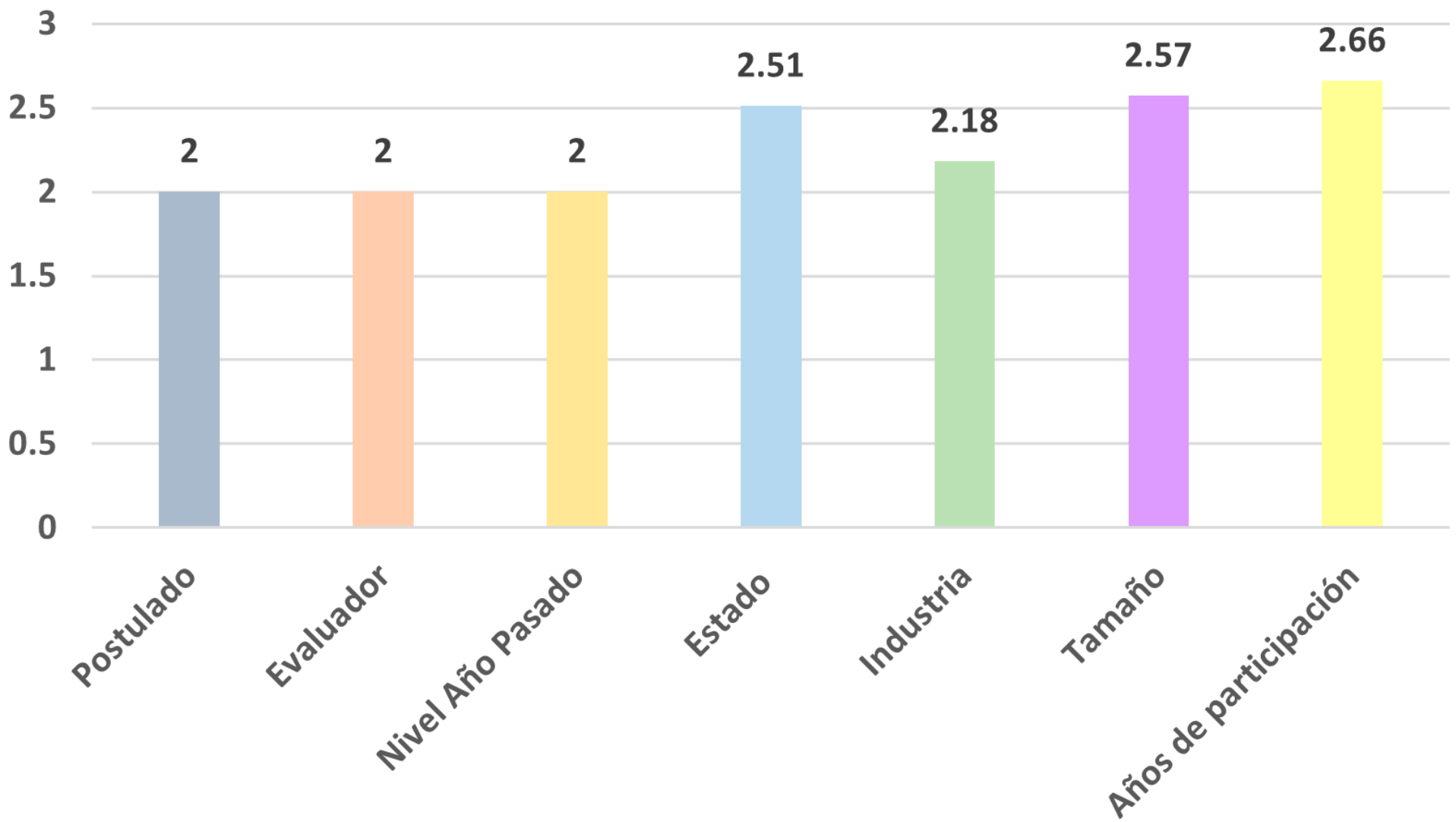
Contratos de trabajo responsables

Descripción

Establecer contratos formales, claros y equitativos que definan derechos, prestaciones y obligaciones, asegurando certeza jurídica y condiciones dignas desde el primer día laboral.

Indicadores de impacto

- Cantidad de expedientes completos.



Logros

- Totalidad del personal con contrato formal, actualizado y conforme a la normativa.
- Digitalización de la firma y resguardo documental mediante plataformas electrónicas.
- Diversidad de esquemas contractuales claramente definidos.

Metas para 2026

- Consolidar la trazabilidad digital de los contratos y su actualización periódica.
- Continuar fortaleciendo la certeza jurídica y la profesionalización de la gestión laboral.

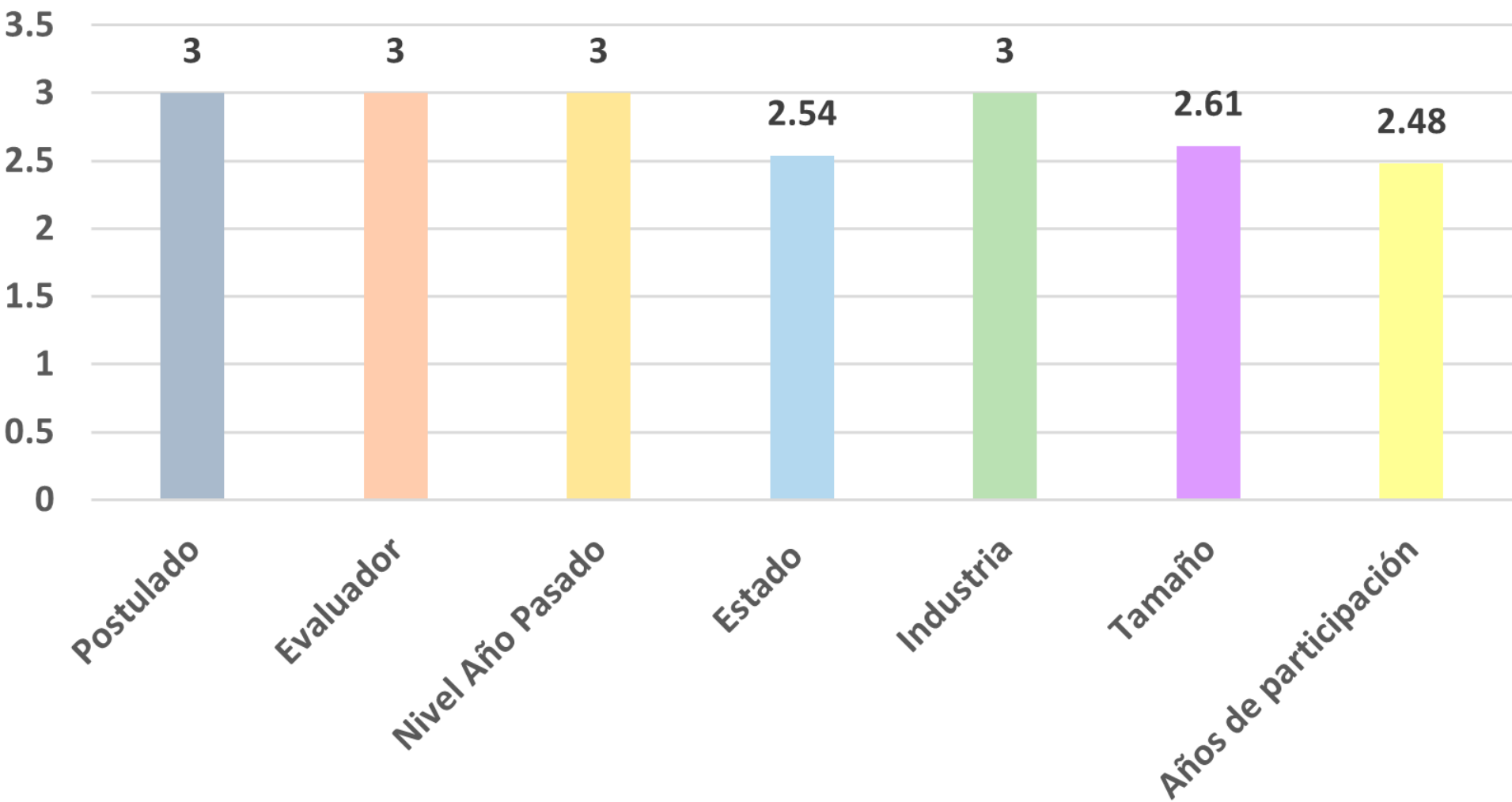
Prohibición del trabajo infantil

Descripción

Asegurar que todas las contrataciones se realicen únicamente con personas mayores de edad, verificando su documentación y evitando cualquier forma de explotación infantil.

Indicadores de impacto

- Registro de edad de los colaboradores.



Logros

- Validación del 100% de la edad legal de las personas trabajadoras.
- Procesos de reclutamiento dirigidos exclusivamente a personas mayores de edad.
- Base de datos actualizada con registros etarios del personal.

Metas para 2026

- Mantener controles sistemáticos en la contratación y la publicación de vacantes.
- Reforzar la comunicación del compromiso institucional en este tema frente a terceros y aliados.

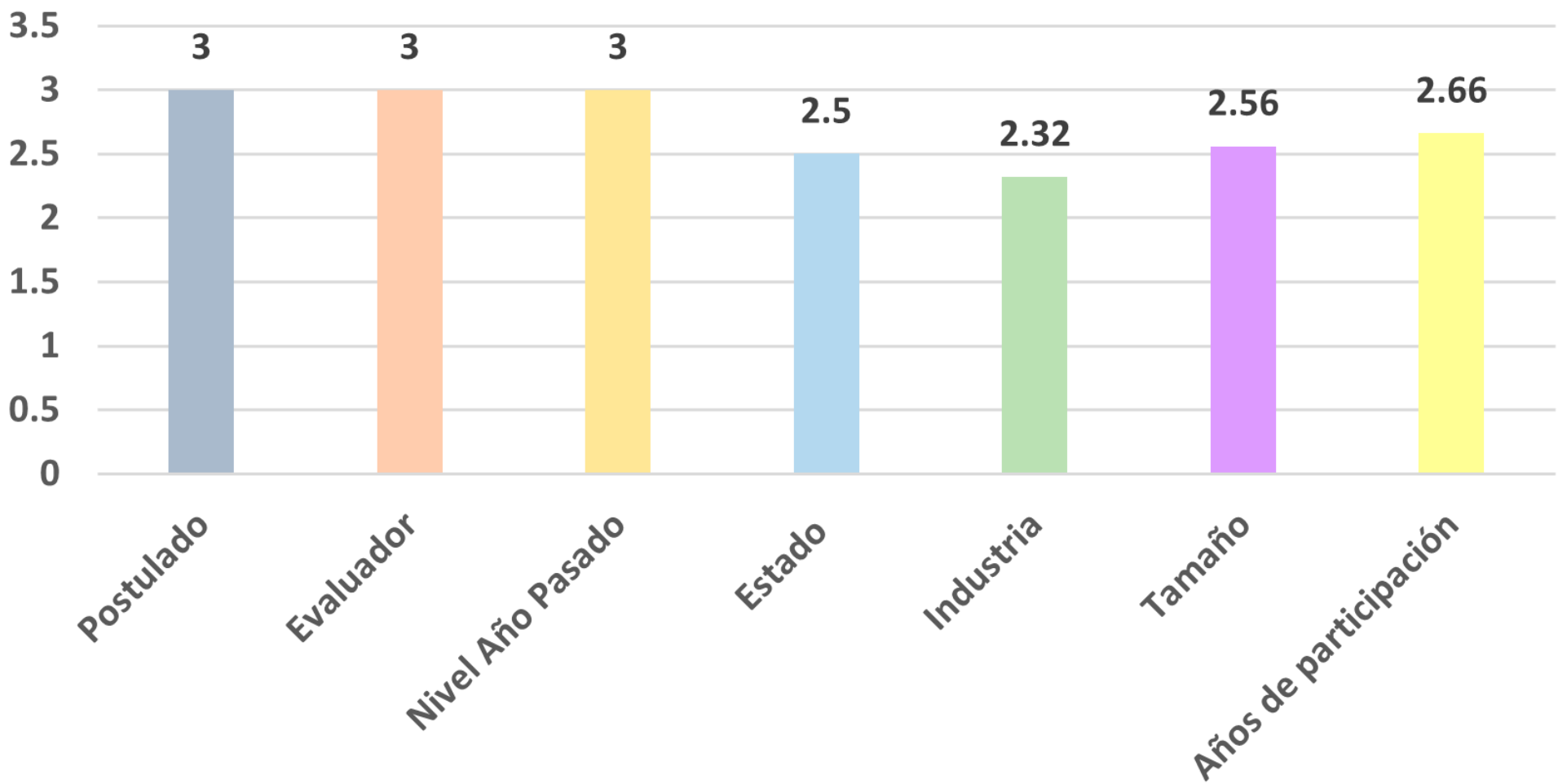
Prohibición del trabajo inhumano

Descripción

Prevenir prácticas laborales abusivas mediante políticas éticas, supervisión continua y condiciones que protejan la salud, la seguridad y la dignidad de cada trabajador.

Indicadores de impacto

- Clima laboral.
- Cumplimiento de la NOM-035.
- Satisfacción de los empleados.



Logros

- Implementación y difusión del Código de Ética y la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Contratos laborales con especificación clara de jornada y registro de horas trabajadas.
- Acciones de bienestar y esparcimiento que previenen cargas laborales excesivas.

Metas para 2026

- Reforzar la sensibilización interna sobre los derechos laborales y los riesgos psicosociales.
- Fortalecer mecanismos preventivos de detección temprana de prácticas de sobrecarga laboral.

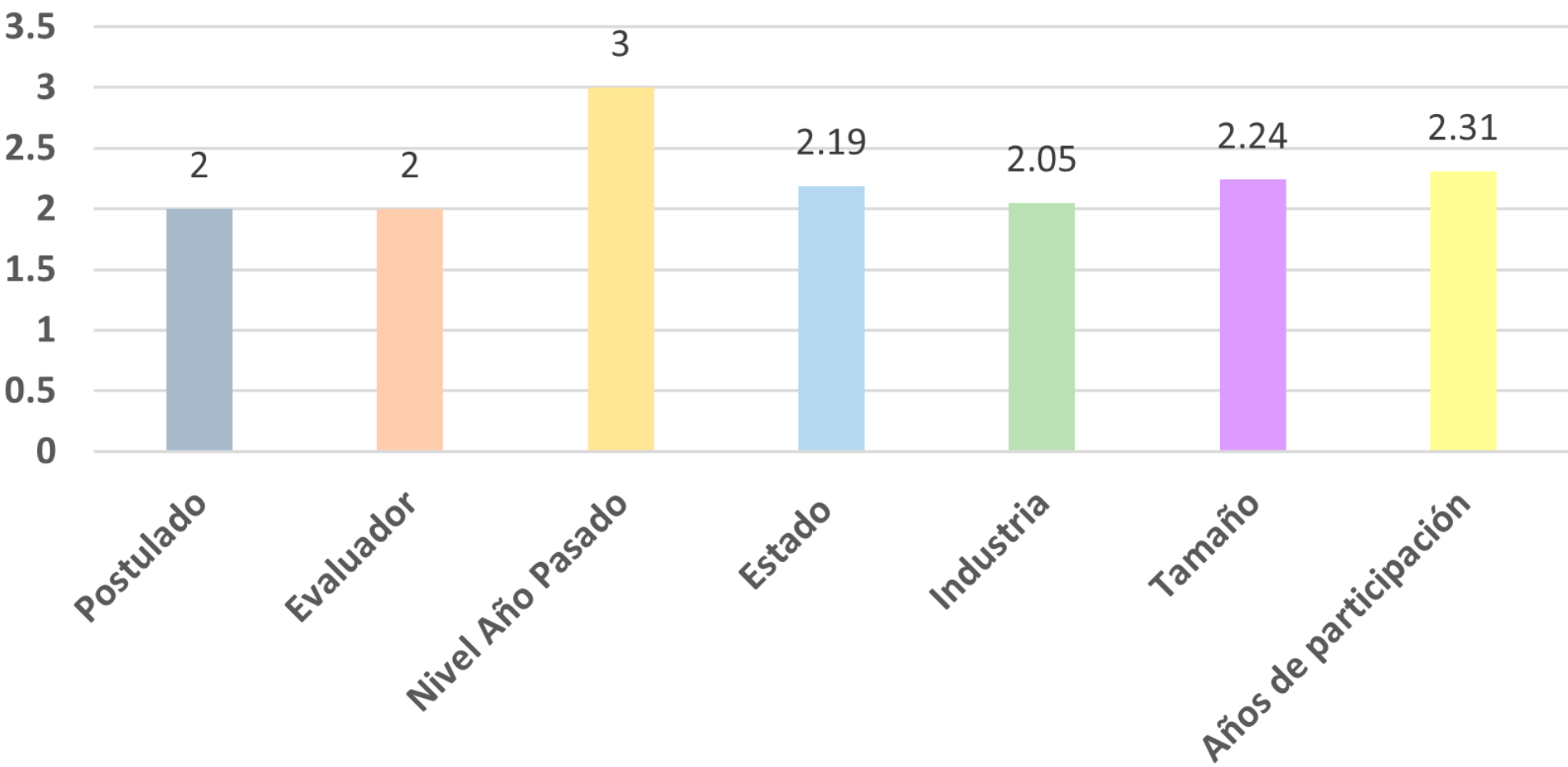
Entornos laborales con accesibilidad universal

Descripción

Garantizar instalaciones, procesos y servicios accesibles para todas las personas, eliminando barreras físicas y funcionales para promover la inclusión plena en el entorno laboral.

Indicadores de impacto

- Porcentaje de espacios de trabajo adaptados.
- Accesibilidad de las tecnologías utilizadas.
- Tasa de asistencia del personal con discapacidad en comparación con el resto de los colaboradores.



Logros

- Definición del objetivo institucional para garantizar instalaciones seguras, inclusivas y accesibles para personal, clientes y visitantes.
- Identificación de métricas clave relacionadas con capacitación, evaluaciones de accesibilidad y satisfacción del personal.
- Diseño de un plan inicial de actividades para el diagnóstico y la sensibilización en accesibilidad universal.

Metas para 2026

- Realizar el diagnóstico de accesibilidad en las instalaciones físicas y las áreas de trabajo.
- Implementar capacitación interna en inclusión y accesibilidad universal para el personal.
- Aplicar encuestas de satisfacción a los trabajadores con discapacidad.

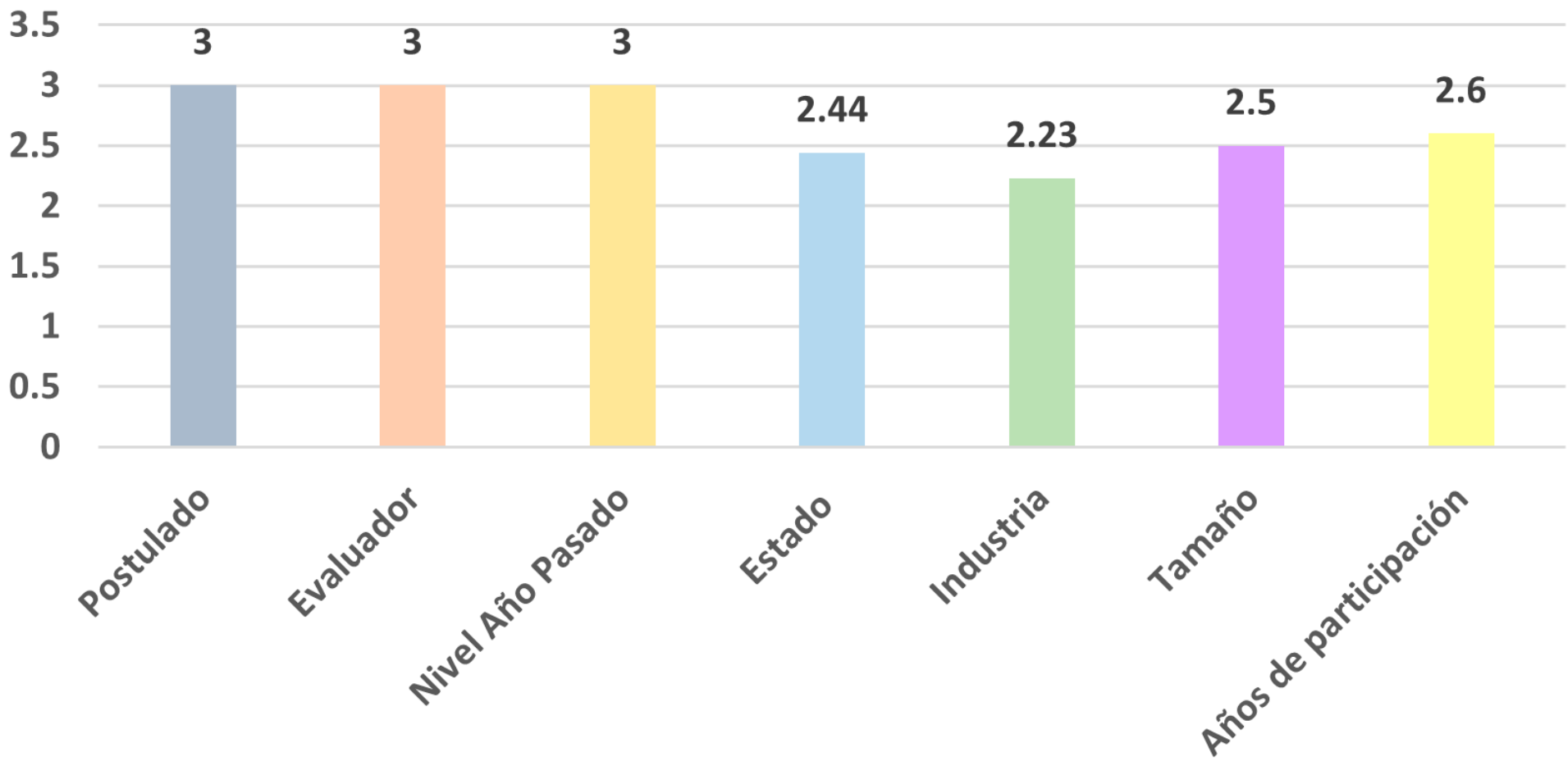
Violencia de género

Descripción

Prevenir y atender cualquier forma de violencia o discriminación mediante políticas claras, capacitación y mecanismos de denuncia, asegurando ambientes laborales seguros y respetuosos.

Indicadores de impacto

- Porcentaje de colaboradores capacitados en igualdad y prevención de la violencia de género.
- Número de acciones implementadas para prevenir y atender la violencia de género.
- Porcentaje de mujeres en roles de liderazgo estratégico.



Logros

- Aplicación de políticas de cero tolerancia a la violencia y la discriminación.
- Reclutamiento con lenguaje incluyente y procesos equitativos.
- Ausencia de registros de casos de violencia o discriminación.

Metas para 2026

- Fortalecer la difusión de los canales de atención y denuncia.
- Dar continuidad a campañas internas de sensibilización y prevención.

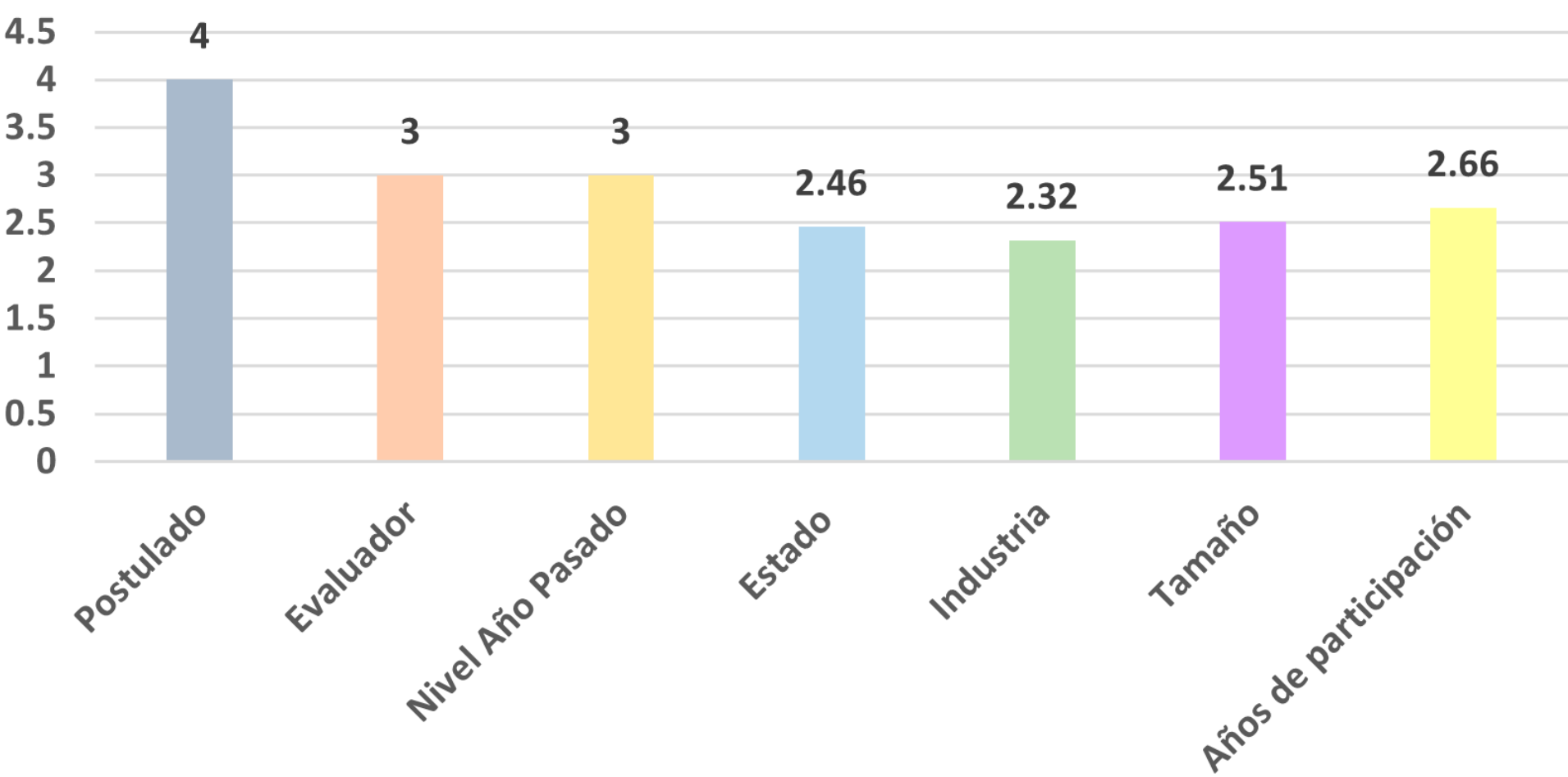
Igualdad de género

Descripción

Impulsar la igualdad de oportunidades en contratación, desarrollo y liderazgo, eliminando sesgos y promoviendo una cultura organizacional equitativa y respetuosa.

Indicadores de impacto

- Porcentaje de mujeres en cargos directivos.
- Número y porcentaje de personas de la diversidad sexual dentro de la plantilla.



Logros

- Procesos de contratación con igualdad de oportunidades.
- Alta participación de mujeres en la organización y en puestos de liderazgo.
- Capacitación en temas de igualdad y diversidad sexual.

Metas para 2026

- Consolidar indicadores de satisfacción y percepción de equidad.
- Profundizar la transversalización de la perspectiva de género en los procesos internos.

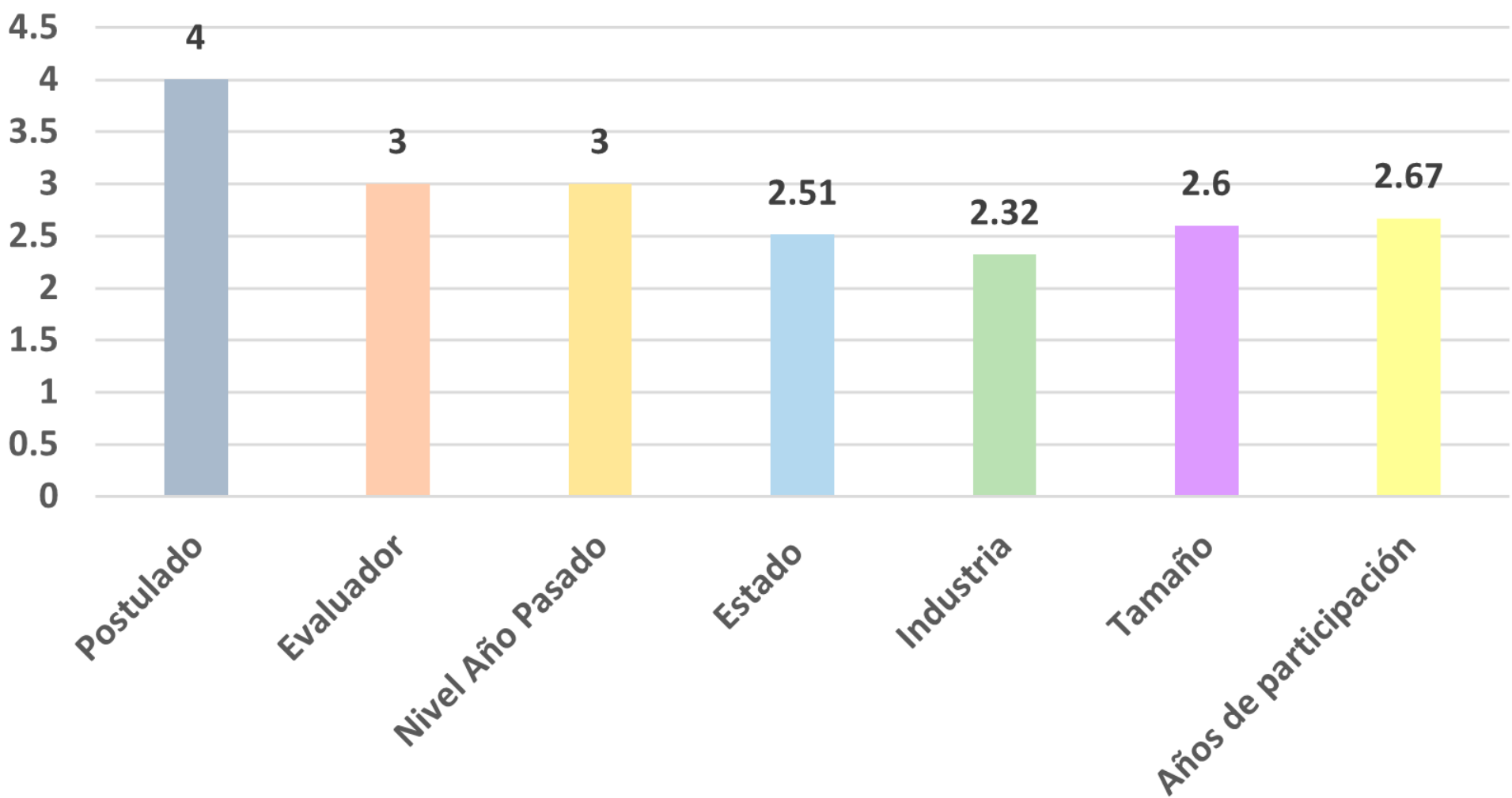
Cumplimiento legal laboral

Descripción

Garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral vigente mediante contratos formales, prestaciones de ley, seguridad social y mecanismos institucionales que protejan los derechos laborales.

Indicadores de impacto

- Todos los contratos laborales establecen claramente derechos, obligaciones y salario.
- El 100% del personal está afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Las remuneraciones cumplen o superan los estándares salariales y las prestaciones de ley.
- La organización mantiene programas y registros que aseguran condiciones adecuadas de seguridad, capacitación y mantenimiento.



Logros

- Total cumplimiento en contratos formales, afiliación al IMSS y remuneración conforme a un tabulador.
- Prestaciones de ley y superiores, documentadas y vigentes.
- Canal de atención institucional para denuncias laborales.

Metas para 2026

- Fortalecer la comunicación interna del canal de atención y seguimiento.
- Mantener la actualización normativa y la mejora continua de las condiciones laborales.

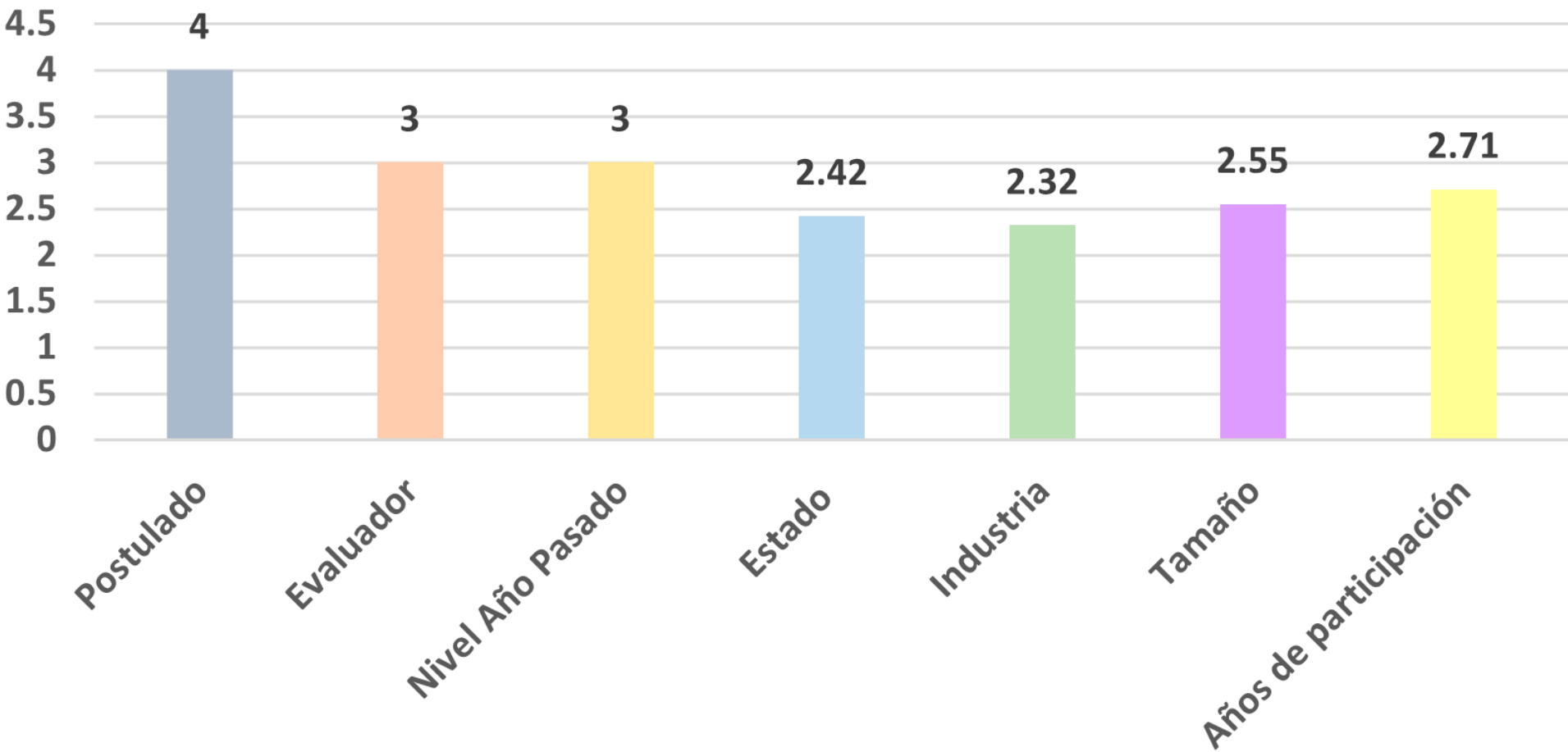
Compensación digna

Descripción

Garantizar salarios justos, equidad salarial y prestaciones adecuadas que reconozcan el trabajo del personal y aseguren condiciones laborales dignas y sostenibles.

Indicadores de impacto

- Evaluar la calidad y la disponibilidad de los beneficios.
- Valuación de puestos.
- Revisión de salarios.
- Tabulador.



Logros

- Cumplimiento del 100% en la entrega de finiquitos conforme a la ley laboral.
- Otorgamiento de beneficios adicionales a los de ley para todo el personal.
- Comparativa anual que evidencia estabilidad y mejora en las condiciones de compensación.

Metas para 2026

- Mantener los beneficios adicionales sin disminuciones para los trabajadores.
- Evaluar mejoras progresivas en el esquema de compensación conforme a la capacidad institucional.
- Reforzar la transparencia y la comunicación interna sobre prestaciones y derechos laborales.

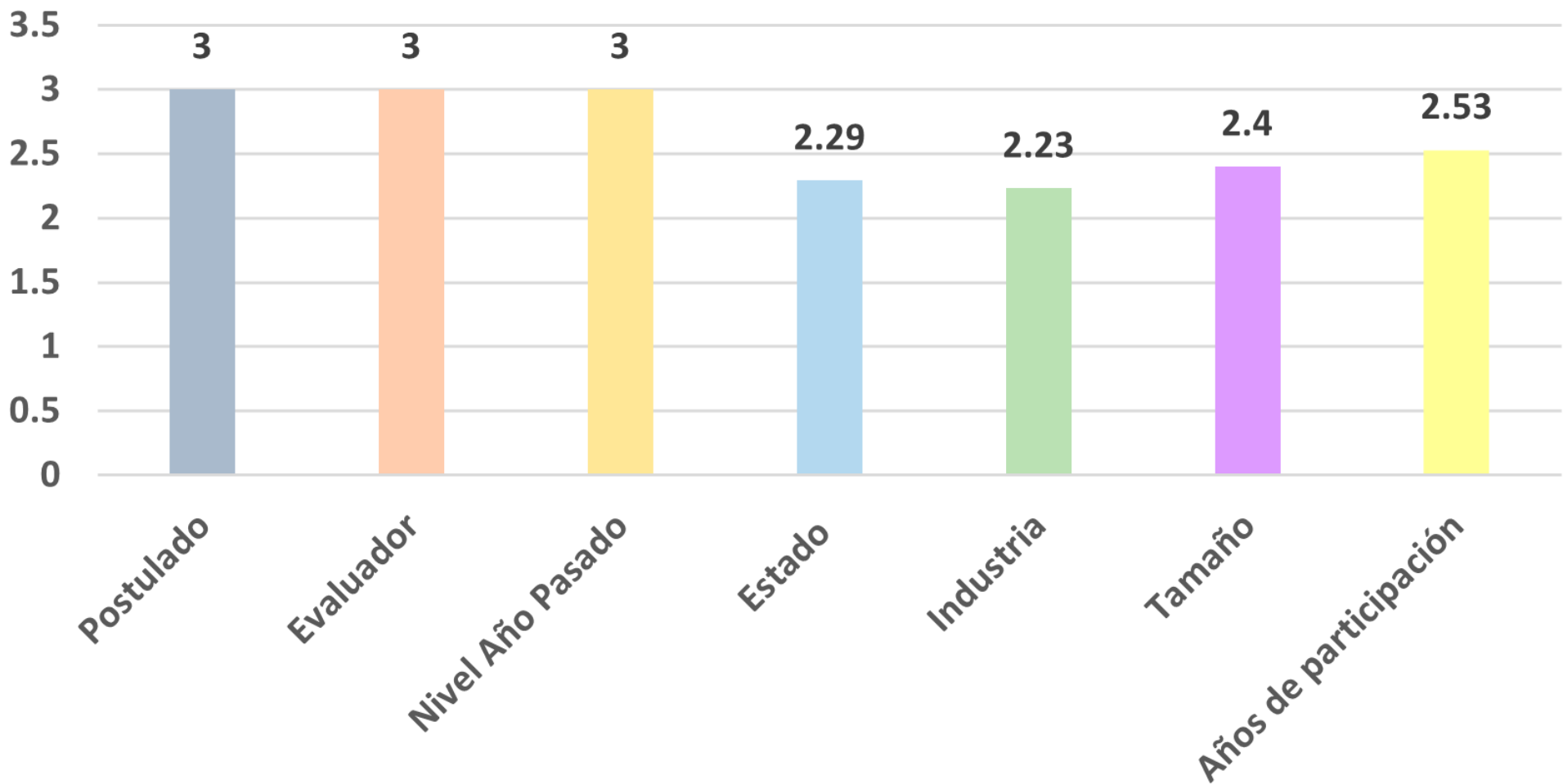
Flexibilidad de horarios

Descripción

Se implementan horarios flexibles que facilitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales, promoviendo su bienestar y fortaleciendo un ambiente laboral saludable.

Indicadores de impacto

- Clima y cultura laboral.
- Ausentismo y rotación.



Logros

- Aprobación e implementación de la Política de Jornada Laboral, Permisos, Incapacidades, Licencias y Vacaciones, conocida por el 100% del personal.
- Acceso total del personal a esquemas de flexibilidad laboral como horarios escalonados, jornadas híbridas, permisos temporales y ajustes personalizados.
- Registro y control automatizado del 100% de los permisos y cambios de horario mediante el sistema NOI, fortaleciendo la transparencia y la trazabilidad.

Metas para 2026

- Consolidar una cultura organizacional basada en el cumplimiento de objetivos y la autorresponsabilidad, más allá del control estricto de horarios.
- Fortalecer el análisis periódico del uso de esquemas flexibles para mejorar la toma de decisiones en gestión de talento.
- Evolucionar los esquemas de flexibilidad laboral hacia modelos más maduros que acompañen nuevas necesidades personales, familiares y profesionales.

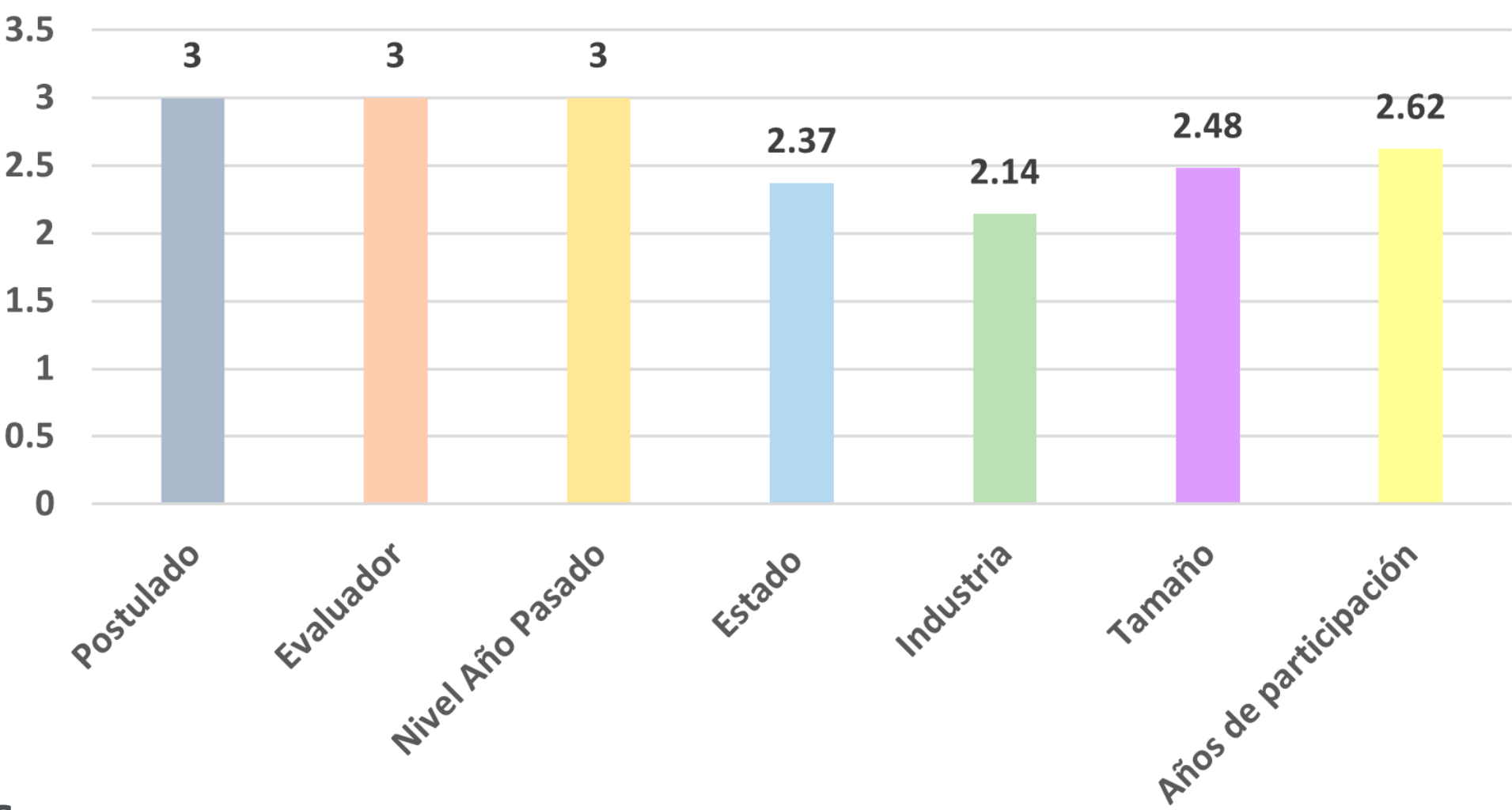
Facilidades para las responsabilidades familiares

Descripción

Otorgar apoyos y permisos que permitan atender responsabilidades familiares sin afectar la estabilidad laboral ni el desarrollo profesional.

Indicadores de impacto

- Productividad.
- Ausentismo.
- Rotación.



Logros

- Implementación y difusión de la Política de Jornada Laboral, Permisos, Licencias y Vacaciones en la intranet institucional.
- Otorgamiento de beneficios ampliados de maternidad, paternidad y horarios flexibles para cuidados familiares.
- Registro formal y trazable de permisos y licencias mediante el sistema NOI.

Metas para 2026

- Consolidar el uso del sistema NOI como fuente única de información para decisiones de conciliación vida–trabajo.
- Fortalecer la comunicación interna sobre derechos y facilidades familiares disponibles.
- Evaluar periódicamente el impacto de las facilidades familiares en el bienestar personal y en la retención de talento.

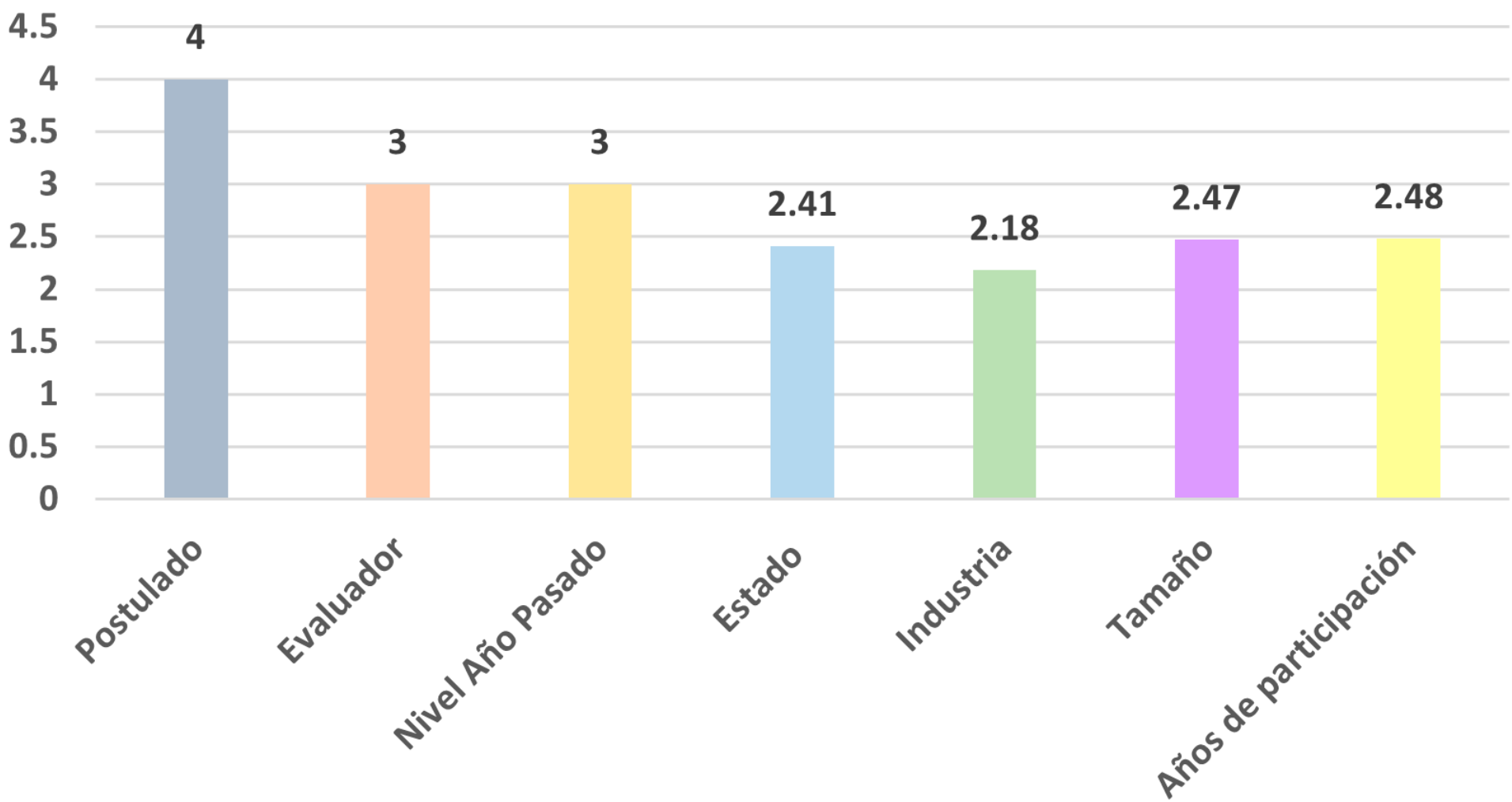
Cultura organizacional

Descripción

Fortalecer valores, prácticas y comportamientos compartidos que promuevan respeto, colaboración, sentido de pertenencia y alineación con el propósito institucional.

Indicadores de impacto

- Comparar cuántos colaboradores y voluntarios permanecen después de implementar iniciativas que fortalecen el ambiente laboral, los valores compartidos y el sentido de pertenencia.
- Medir si las prácticas internas reflejan los valores institucionales mediante encuestas o revisiones internas.
- Porcentaje de áreas o equipos que cumplen metas de satisfacción, participación o ética organizacional.



Logros

- Difusión institucional de políticas vigentes y firmadas a través de la intranet de Cemefi.
- Realización constante de actividades de integración para fortalecer la comunicación y el sentido de pertenencia.
- Activación de canales formales de comunicación interna para reforzar valores y comportamientos institucionales.

Metas para 2026

- Consolidar una cultura organizacional gestionada de forma intencional y evaluable.
- Ampliar espacios de retroalimentación interna sobre cultura y clima laboral.
- Integrar indicadores de cultura organizacional en los procesos de evaluación institucional.

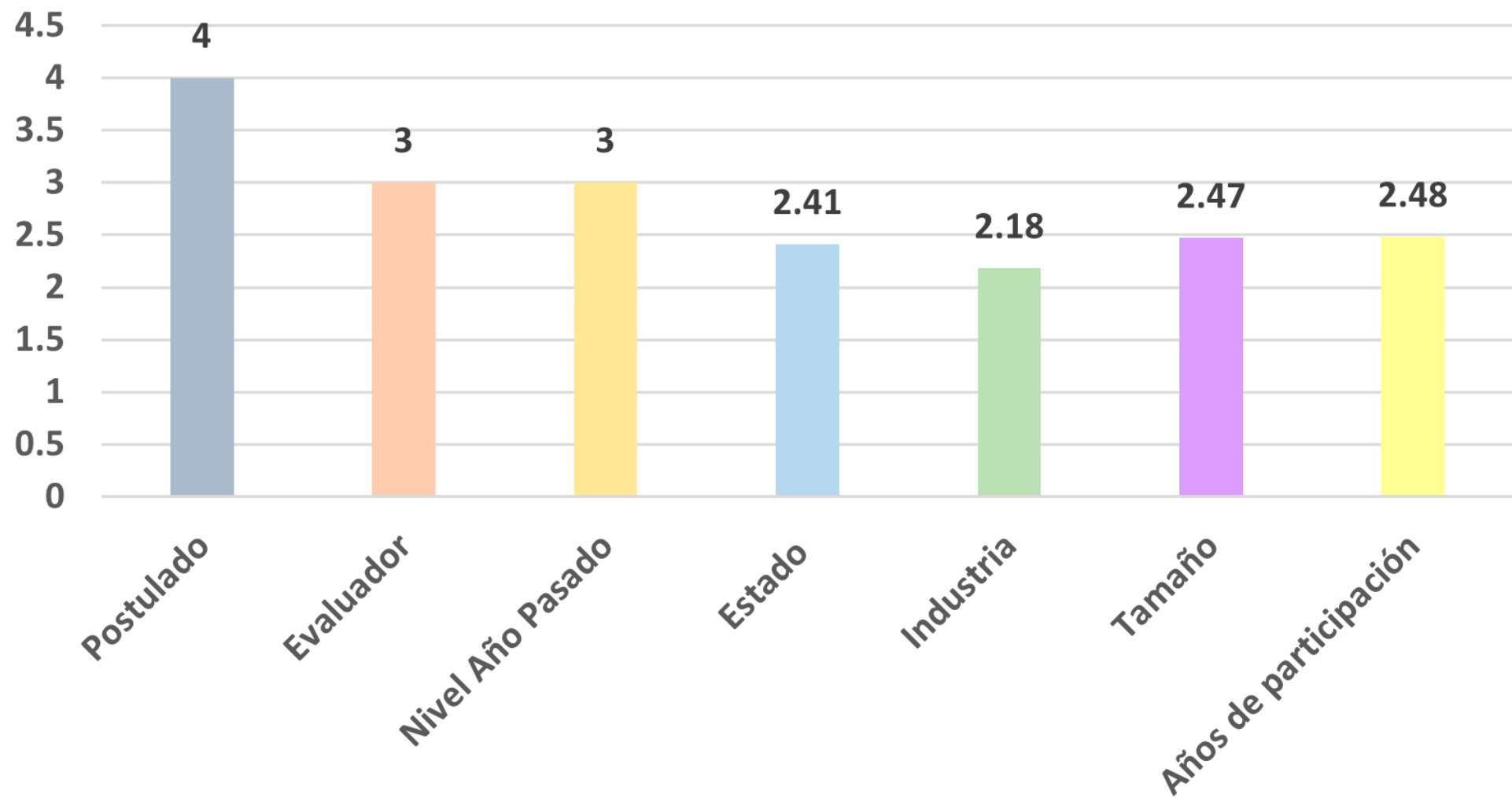
Acceso a instalaciones limpias y seguras

Descripción

Garantizar espacios de trabajo limpios, seguros y funcionales que protejan la salud, y ofrezcan seguridad y comodidad a trabajadores y visitantes.

Indicadores de impacto

- Nivel de mantenimiento y limpieza.



Logros

- Cemefi ha establecido un objetivo claro de contar con instalaciones seguras, inclusivas y limpias, lo que refleja un fuerte compromiso con la inclusión y los derechos humanos.
- Se ha desarrollado un Plan de Métricas que incluye la capacitación de los trabajadores en inclusión y accesibilidad, así como evaluaciones de accesibilidad, lo que demuestra un enfoque estructurado para mejorar el entorno laboral.
- Cemefi se alinea con los marcos legales nacionales, cumpliendo con la Ley Federal del Trabajo y Derechos Humanos, lo que refuerza su posición como líder en inclusión y equidad.

Metas para 2026

- Realizar un diagnóstico de accesibilidad en las instalaciones físicas entre mayo y julio de 2026 para identificar áreas de mejora.
- Implementar una capacitación interna en inclusión y accesibilidad universal para todos los empleados entre mayo y julio de 2026.
- Aplicar una encuesta de satisfacción al personal con discapacidad en mayo y junio de 2026 para evaluar el estado actual de la accesibilidad y la satisfacción laboral.

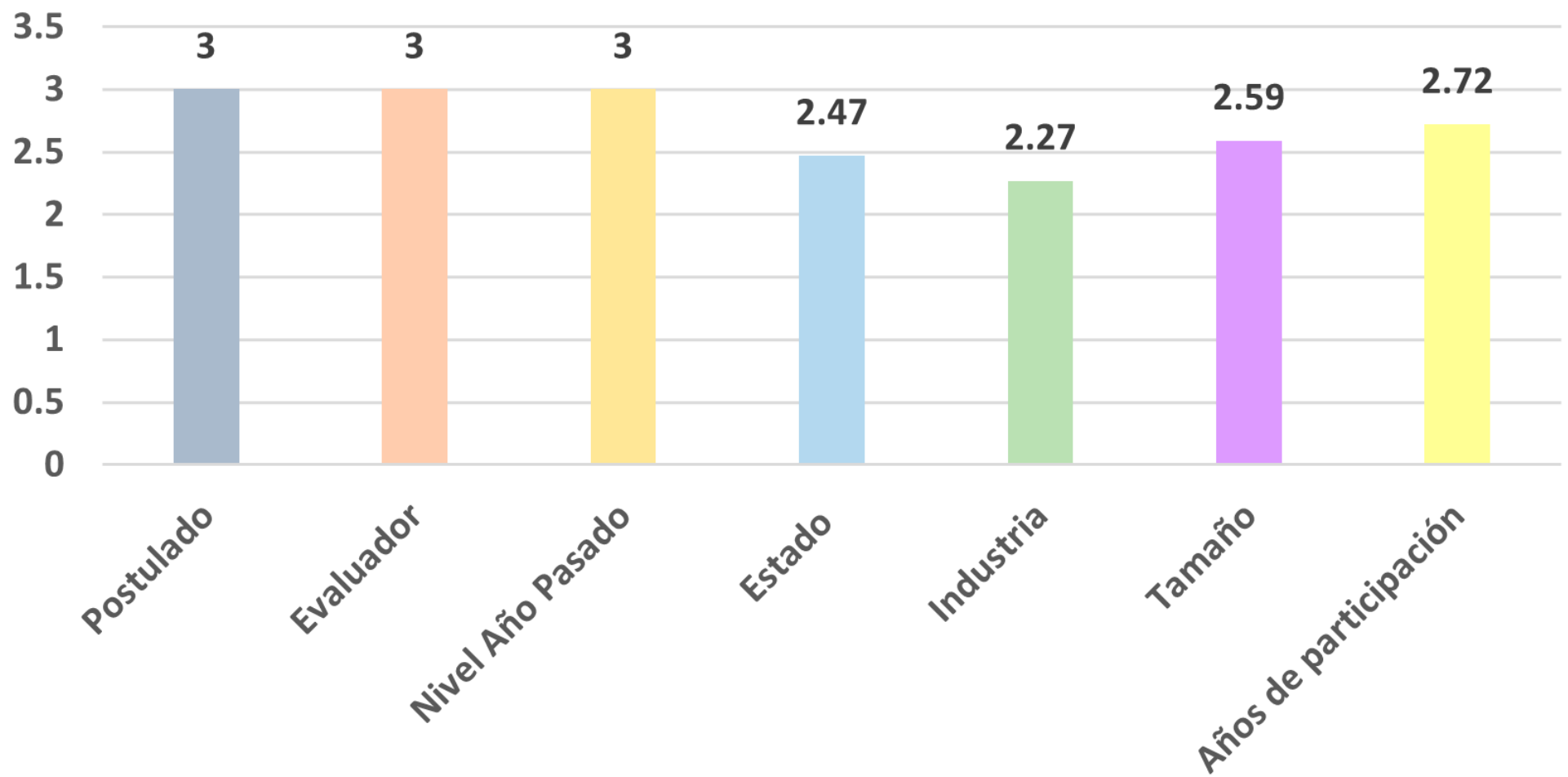
Campaña de salud ocupacional

Descripción

Implementar acciones preventivas y de promoción de la salud para reducir riesgos laborales y mejorar el bienestar físico y mental del personal.

Indicadores de impacto

- Análisis ergonómicos.
- Revisiones médicas.



Logros

- Implementación anual de campañas de vacunación contra influenza y COVID para el personal.
- Cobertura total del seguro de gastos médicos mayores y seguro de vida para los trabajadores.
- Registro y actualización del Programa Interno de Protección Civil ante las autoridades correspondientes

Metas para 2026

- Incrementar la participación voluntaria del personal en campañas preventivas de salud.
- Fortalecer acciones de prevención del estrés laboral y bienestar integral.
- Ampliar la capacitación en primeros auxilios y protección civil de manera periódica.

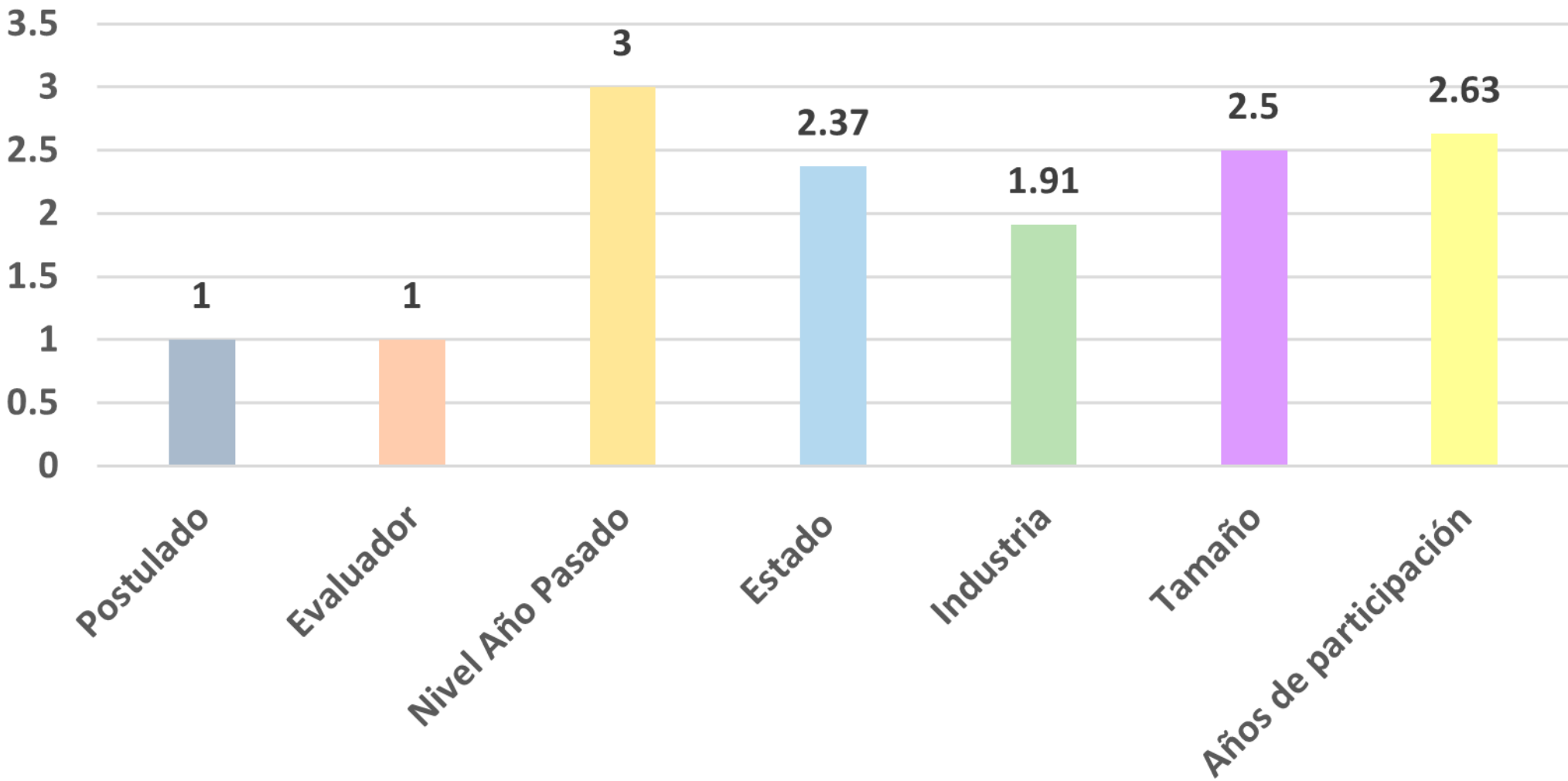
Comisión de Capacitación y Adiestramiento

Descripción

Coordinar, planear y supervisar la capacitación del personal mediante una comisión formal alineada a necesidades institucionales y normativas laborales.

Indicadores de impacto

- Bitácora de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento.



Logros

- Definición formal del objetivo y alcance de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento.
- Identificación de métricas clave para la planeación y seguimiento de la capacitación institucional.
- Alineación de la capacitación con objetivos estratégicos y cumplimiento normativo.

Metas para 2026

- Formalizar el registro de la Comisión Mixta de Capacitación ante las autoridades laborales.
- Institucionalizar reuniones periódicas para la evaluación de los programas formativos.
- Avanzar hacia métricas de impacto que midan la efectividad y el retorno de la capacitación.

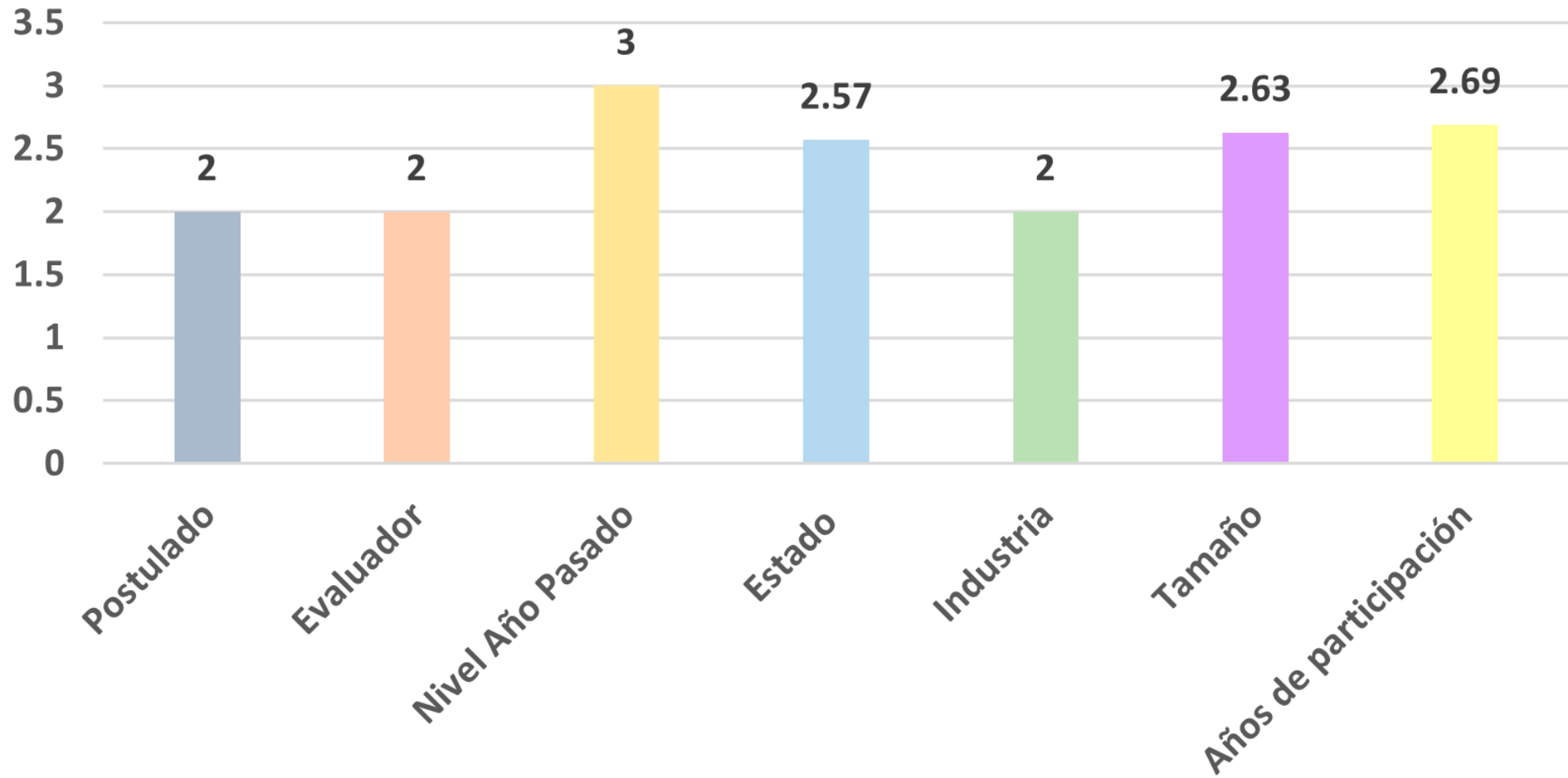
Capacitación de los empleados

Descripción

Desarrollar conocimientos y habilidades del personal mediante programas formativos que impulsen su desempeño, su crecimiento profesional y el cumplimiento de objetivos.

Indicadores de impacto

- Plan de capacitación.
- Evaluación de puestos.
- Evaluación de desempeño.



Logros

- Definición de un marco institucional para el desarrollo de habilidades y competencias del personal.
- Registro sistemático de horas, participantes y satisfacción de la capacitación.
- Asignación presupuestal específica para acciones de formación del personal.

Metas para 2026

- Autorizar y difundir formalmente la Política de Capacitación institucional.
- Incrementar el porcentaje de personal capacitado de manera anual.
- Consolidar métricas de impacto que vinculen la capacitación con el desempeño y la productividad.

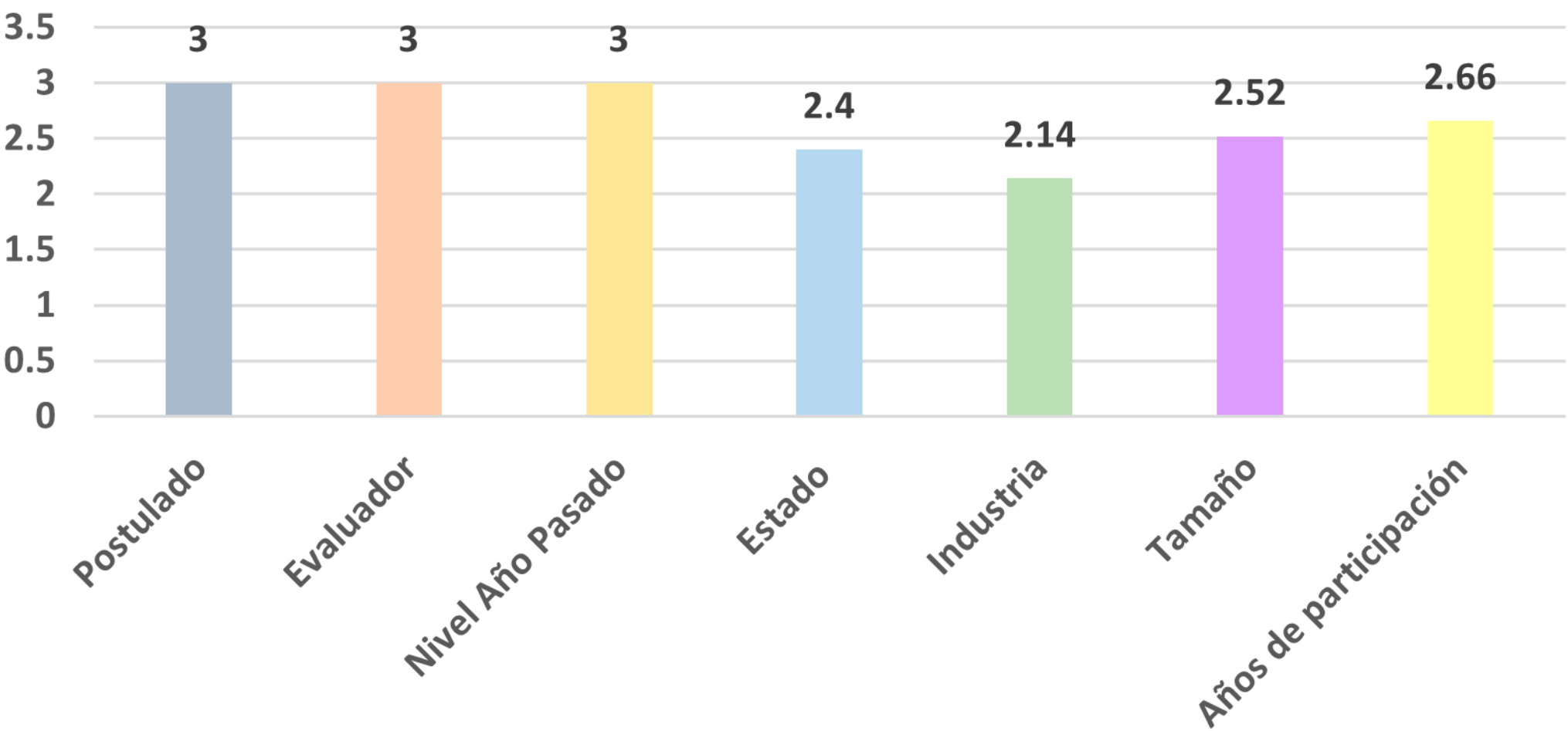
Programa de Inducción

Descripción

Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso mediante información clara sobre la organización, su cultura, sus funciones y responsabilidades.

Indicadores de impacto

- Satisfacción de los colaboradores.
- Salida digna (programa de *outplacement*).



Logros

- Aplicación del Programa de Inducción al 100 % del personal de nuevo ingreso.
- Implementación de encuestas de satisfacción para evaluar la calidad del proceso de inducción.
- Actualización periódica de contenidos del programa conforme a los cambios institucionales.

Metas para 2026

- Fortalecer la inducción como herramienta estratégica de cultura e identidad institucional.
- Incrementar el seguimiento posterior a la inducción para asegurar la adaptación efectiva al puesto.
- Integrar resultados de encuestas para la mejora continua del programa.

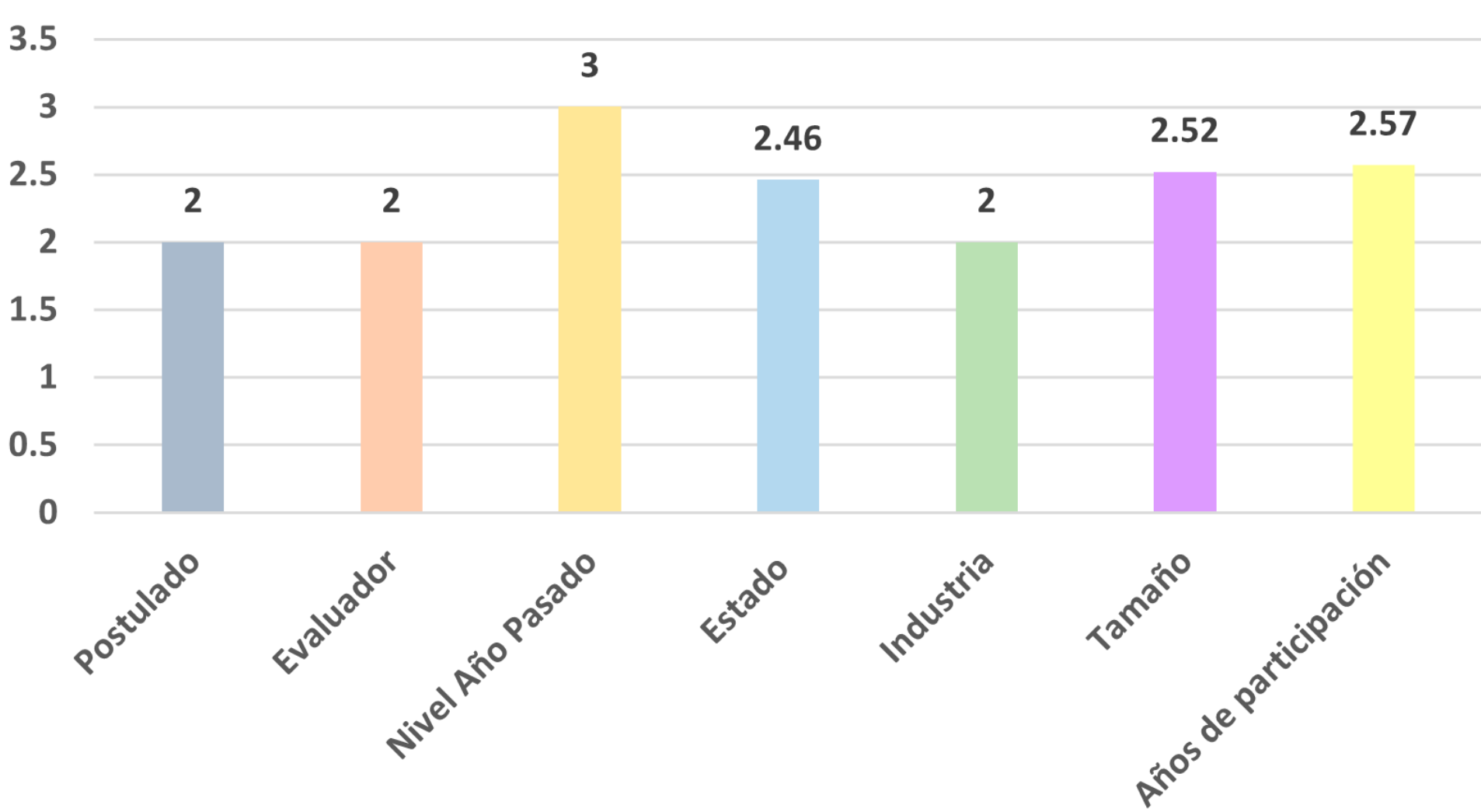
Evaluación del desempeño

Descripción

Medir de forma objetiva el desempeño del personal para mejorar resultados, identificar áreas de desarrollo y fortalecer la gestión del talento.

Indicadores de impacto

- Cumplimiento de objetivos.
- Desarrollo de los colaboradores.
- Evaluación del desempeño.
- Incremento salarial.



Logros

- Aplicación sistemática de evaluaciones de desempeño al 100 % del personal de nuevo ingreso.
- Implementación de un modelo de evaluación con participación de jefatura, dirección y pares.
- Integración de la evaluación del desempeño como requisito para la continuidad laboral.

Metas para 2026

- Consolidar una cultura organizacional basada en la retroalimentación continua.
- Vincular los resultados de la evaluación con planes de desarrollo individual.
- Automatizar y estandarizar, aún más, los procesos de evaluación institucional.

Asuntos de los consumidores

En el ámbito de asuntos de los consumidores nos enfocamos en implementar prácticas que garanticen un trato justo, transparente y seguro a nuestros usuarios. Nuestro objetivo es proteger sus derechos y su bienestar, asegurando que las relaciones con ellos se desarrollen en un entorno de confianza y respeto. Promovemos nuestros servicios de manera ética, evitando cualquier tipo de comunicación engañosa o prácticas que puedan inducir a error a los destinatarios.

Asimismo, asumimos la responsabilidad de manejar la información personal de nuestros usuarios de forma segura, aplicando medidas que la protejan contra accesos no autorizados y usos indebidos. Además, contamos con servicios de atención al usuario diseñados para facilitar el apoyo y la resolución de quejas o controversias de manera justa y oportuna.

Al implementar este conjunto de prácticas, establecemos relaciones sostenibles con nuestros usuarios, fundamentadas en la transparencia, la responsabilidad y el respeto por sus derechos. Este enfoque fortalece la confianza y la lealtad hacia nuestra organización.

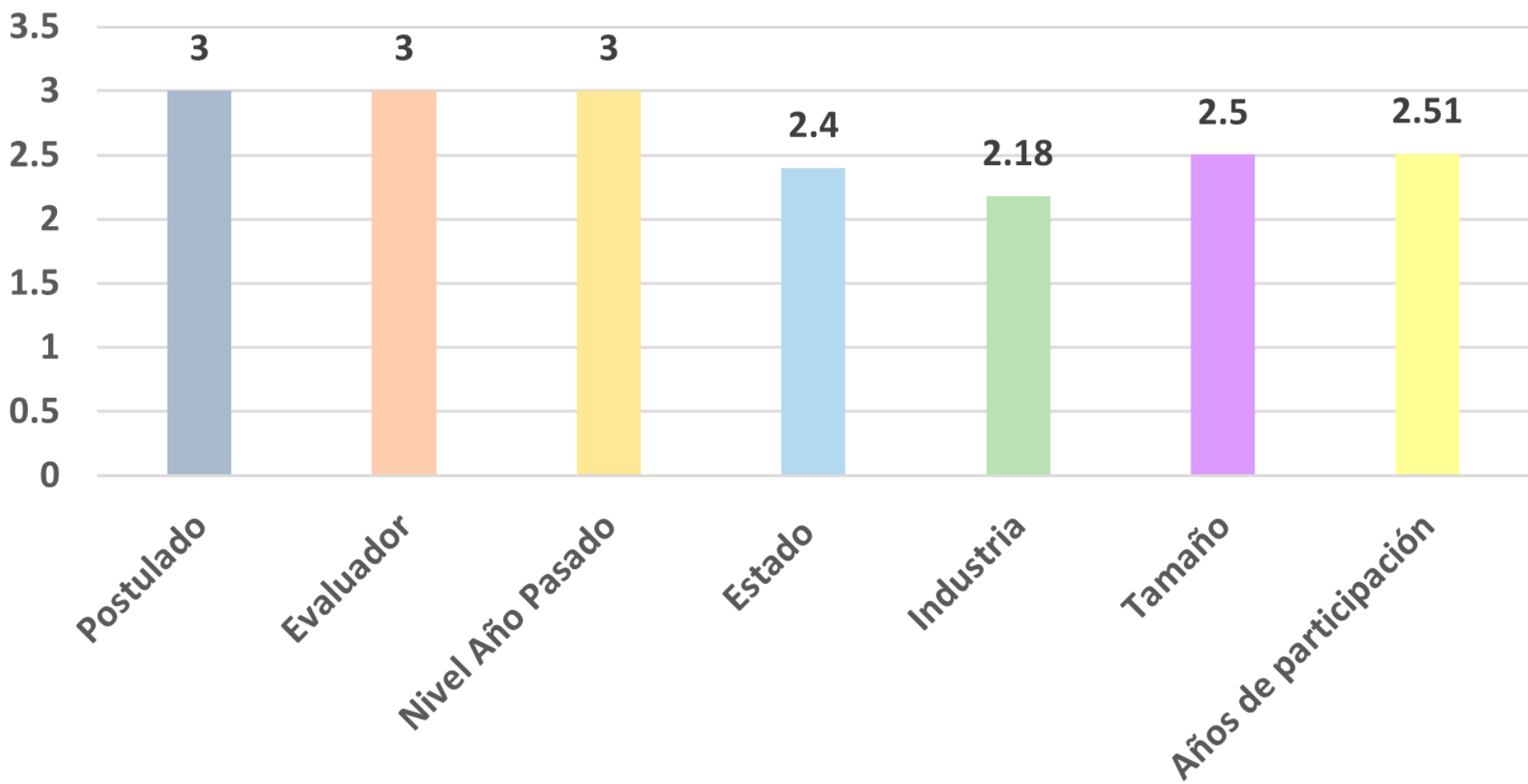
Información transparente para el consumidor

Descripción

Proporcionar información clara, veraz y accesible sobre productos, servicios y actividades para fortalecer la confianza y la toma informada de decisiones.

Indicadores de impacto

- Seguidores e interacción en las redes sociales.
- Crecimiento de las redes sociales.
- Informe de Sostenibilidad.
- Número de personas que se registran para recibir el boletín “Cemefi Informa”.



Logros

- Publicación de información veraz y precisa respaldada por datos confiables.
- Incremento en el número de usuarios en la página electrónica y suscriptores al boletín “Cemefi Informa”.
- Respuesta adecuada y oportuna a las consultas recibidas a través de nuestras redes sociales.

Metas para 2026

- Continuar la difusión clara y concisa de programas y servicios a través de nuestros canales de comunicación digitales.
- Proporcionar información en nuestra página electrónica que es accesible a personas con discapacidad.
- Realizar encuestas de satisfacción periódicas para evaluar la claridad de la información y reducir las quejas.

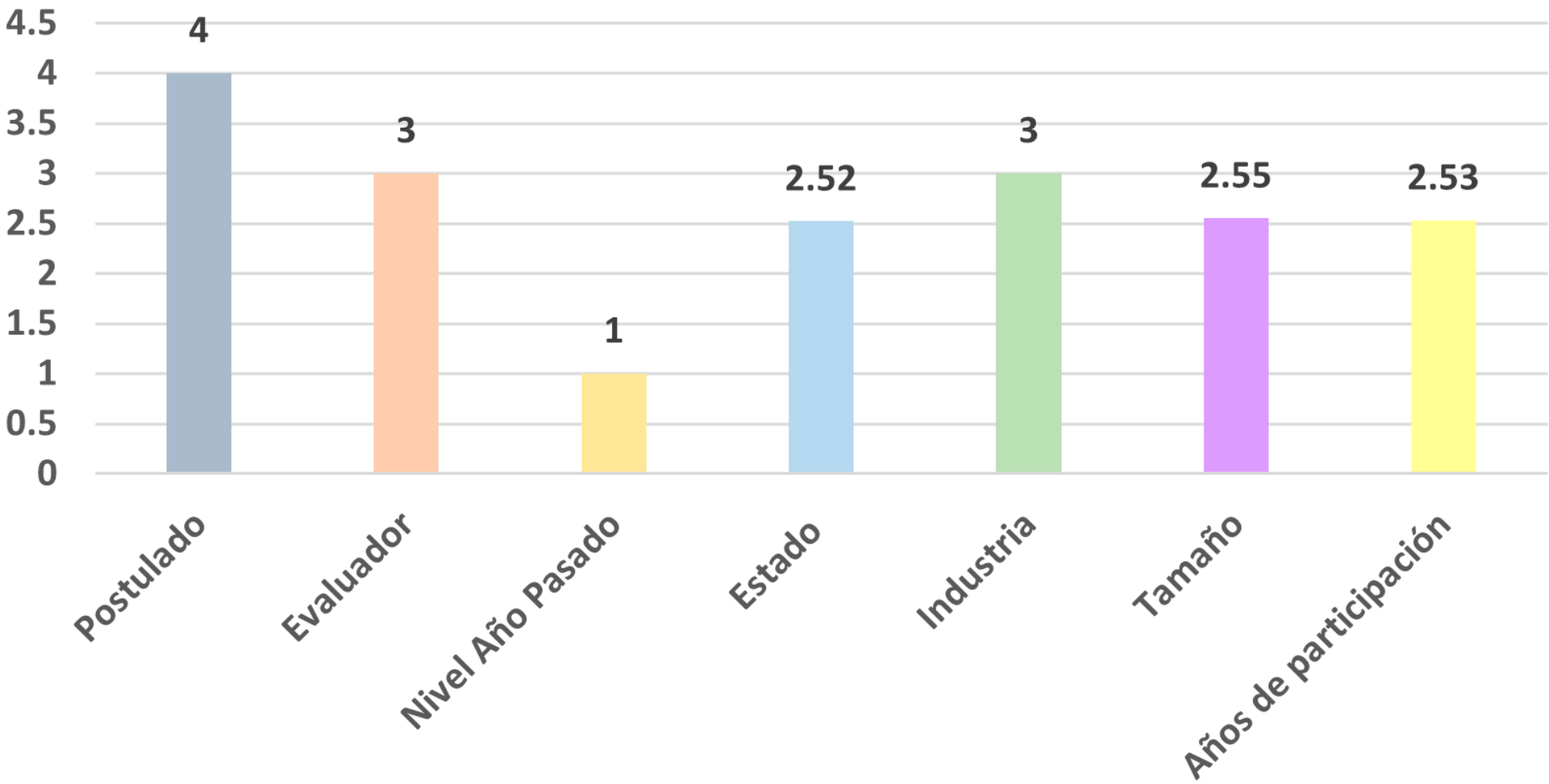
Atención a clientes y consumidores

Descripción

Brindar atención oportuna, respetuosa y eficaz que garantice la satisfacción, resolución de dudas y mejora continua de nuestros servicios.

Indicadores de impacto

- Tiempo de respuesta y nivel de satisfacción.
- Tasa de resolución de incidencias en el primer contacto.
- Número y tasa de incidencias por categoría.
- Costo por incidencia.



Logros

- Sistema integral de atención y respuesta con métricas históricas claras que permiten medir resolución de incidencias, su oportunidad y su efectividad.
- 100% de resolución de incidencias en el primer contacto.
- Reducción del tiempo promedio de respuesta, de 24 a 12 horas, y aumento de horas de capacitación del personal.

Metas para 2026

- Alcanzar un tiempo promedio de respuesta de 8 horas mediante optimización de procesos.
- Implementar auditoría interna a partir del 2026 con un sistema institucional de Customer Relationship Management (CRM).
- Elaborar un Informe Anual de Transparencia para fortalecer la rendición de cuentas.

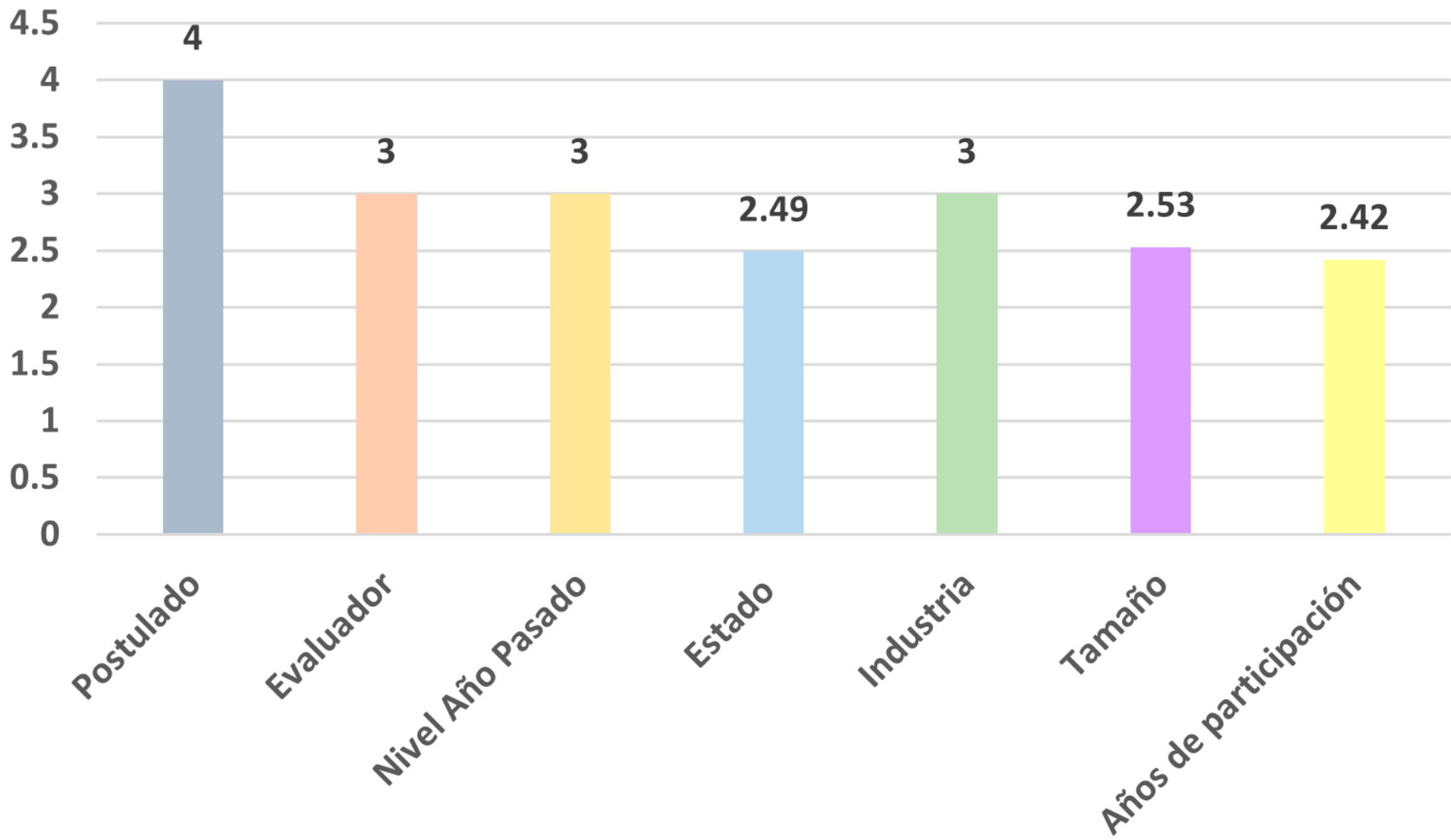
Protección de datos personales

Descripción

Resguardar datos personales mediante políticas y controles que garanticen la privacidad, la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Indicadores de impacto

- Listado de entidades que firman el Convenio de Confidencialidad con nosotros.



Logros

- Institucionalización de políticas específicas de privacidad y protección de datos ajustadas a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- Capacitación del 100% del personal en protección de datos personales.
- Implementación de convenios de confidencialidad para todos los grupos de interés involucrados en el Distintivo ESR®.

Metas para 2026

- Desarrollar cuatro políticas formales de protección de datos para consolidar el marco institucional.
- Reducir a cero las incidencias asociadas al manejo de datos mediante la capacitación continua.
- Establecer un sistema de seguimiento y renovación de convenios con base en temporalidades y proyecciones de crecimiento.

Participación activa de las comunidades

En Cemefi nos enfocamos en fomentar el desarrollo social y económico de las comunidades en las que operamos. Consideramos fundamental la participación activa de las comunidades, trabajando junto a ellas para escuchar sus necesidades y colaborar en proyectos que impulsen su bienestar y su crecimiento.

Además, implementamos iniciativas de inversión social destinadas a apoyar proyectos que promuevan el progreso económico y social de las comunidades. El voluntariado es un pilar fundamental de nuestra estrategia, ya que fomenta la participación activa de nuestros colaboradores en distintas causas y promueve un espíritu de solidaridad y responsabilidad social.

Estos esfuerzos reflejan el compromiso de Cemefi con el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de las comunidades, estableciendo relaciones de colaboración y beneficio mutuo que contribuyen a la construcción de una sociedad más equitativa y resiliente.

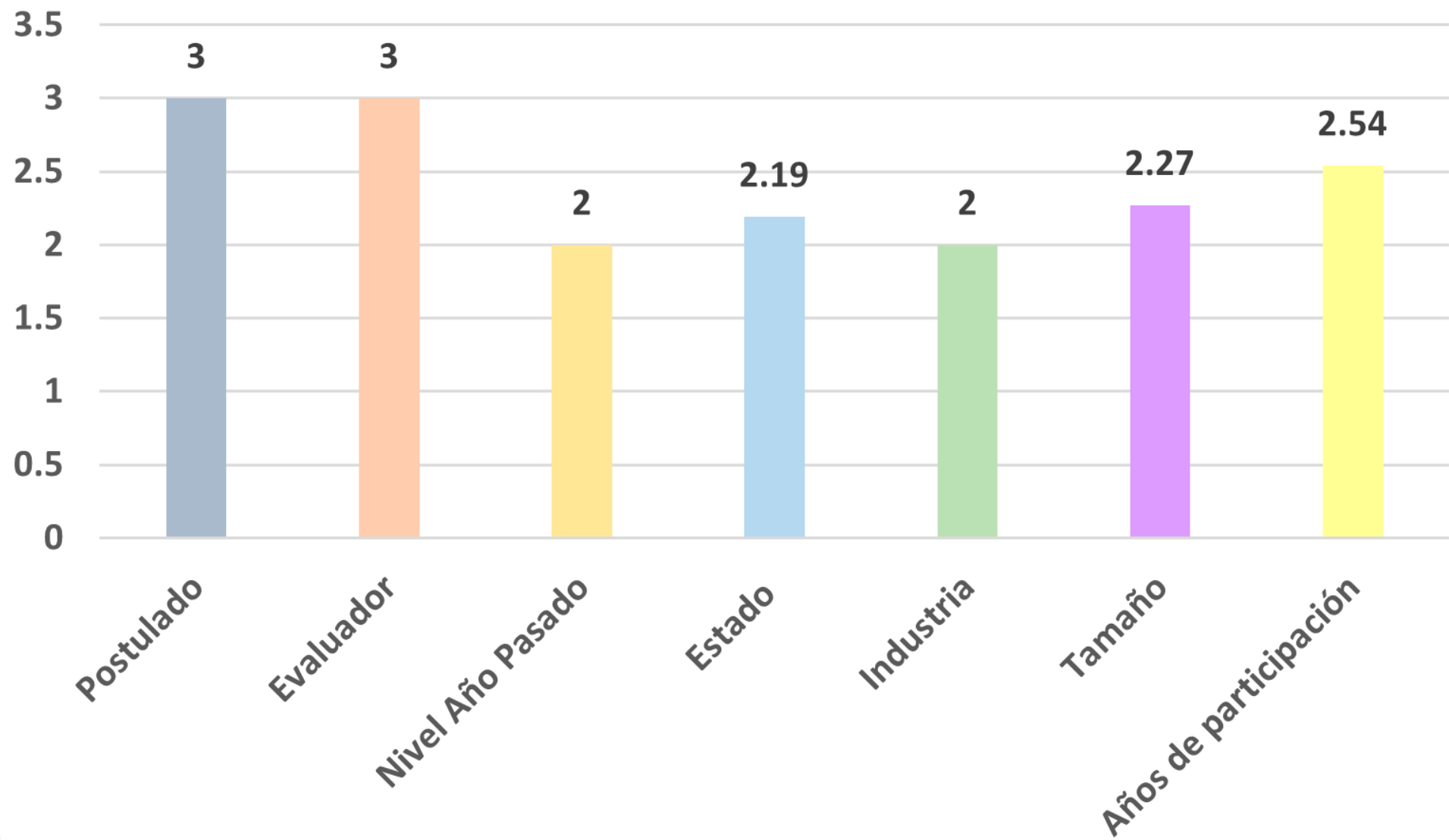
Vinculación con los vecinos

Descripción

Promover relaciones de diálogo y colaboración con las comunidades vecinas para generar confianza, prevenir impactos negativos y fortalecer la convivencia.

Indicadores de impacto

- Cantidad de reuniones con líderes comunitarios.
- Cantidad de proyectos o iniciativas con vecinos.



Logros

- Implementación de una política con acciones reales que fortalecen la relación con los vecinos.
- Construcción de procesos de diálogo abierto para impulsar la participación activa de la comunidad vecinal en iniciativas comunes.

Metas para 2026

- Consolidar un modelo sostenible de colaboración vecinal basado en transparencia y responsabilidad.
- Desarrollar iniciativas de participación continua para fortalecer los vínculos sociales con la comunidad inmediata.
- Mantener un registro sistematizado de métricas vecinales para medir el impacto y ajustar acciones.

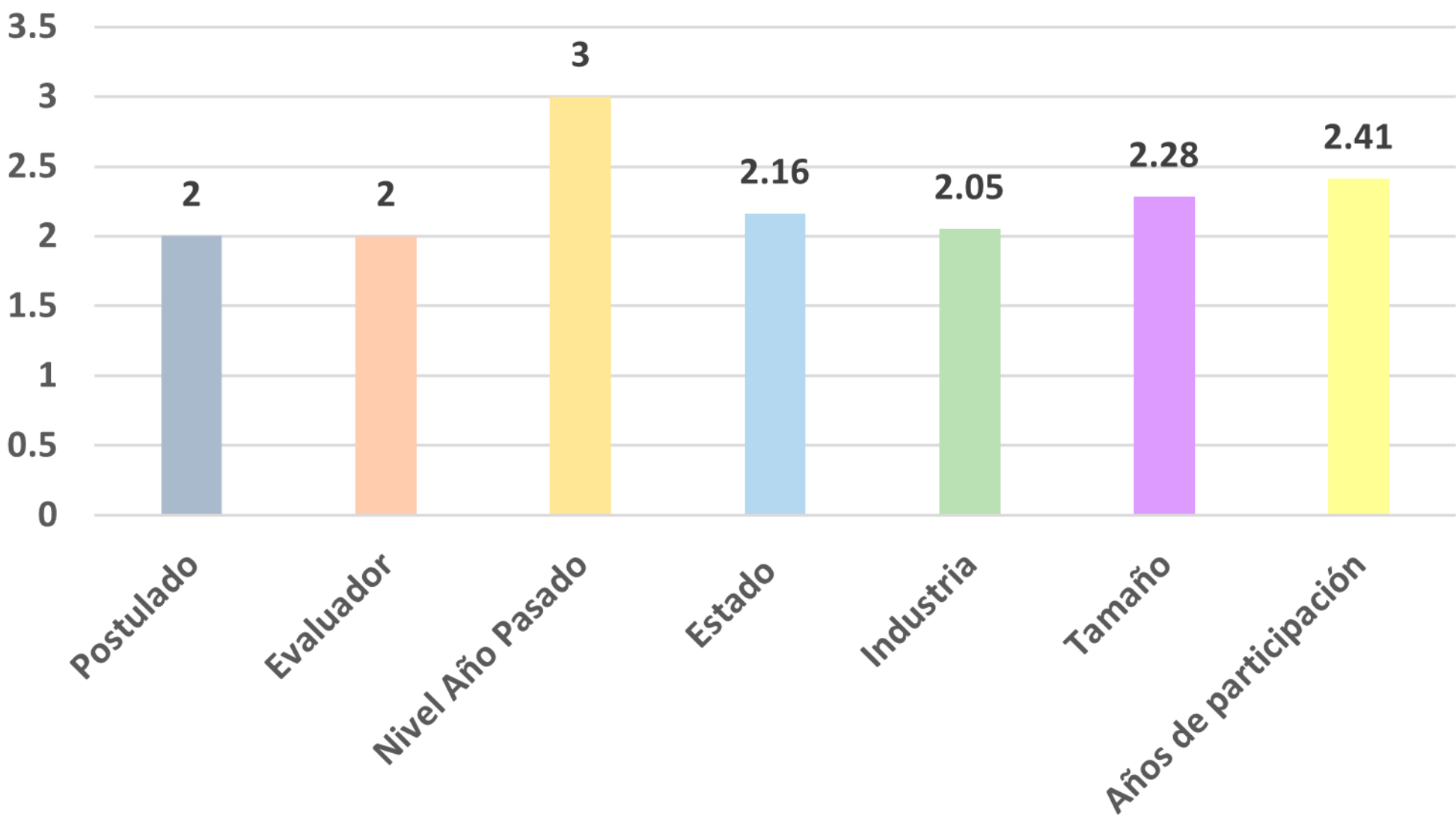
Usos y costumbres de las comunidades

Descripción

Respetar las tradiciones, normas y prácticas culturales de las comunidades en las que operamos, fomentando relaciones inclusivas y culturalmente sensibles.

Indicadores de impacto

- Participación comunitaria.
- Satisfacción de las comunidades.



Logros

- Identificación inicial del contexto cultural y social de las comunidades aledañas a Casa Cemefi.
- Plan de métricas definido para mapeos, diálogos e involucramiento comunitario.
- Compartir buenas prácticas interinstitucionales de respeto cultural y social hacia las comunidades.

Metas para 2026

- Organizar diálogos interculturales con líderes comunitarios para fortalecer relaciones de confianza.
- Consolidar un sistema institucional de usos y costumbres como buena práctica replicable en próximas postulaciones.

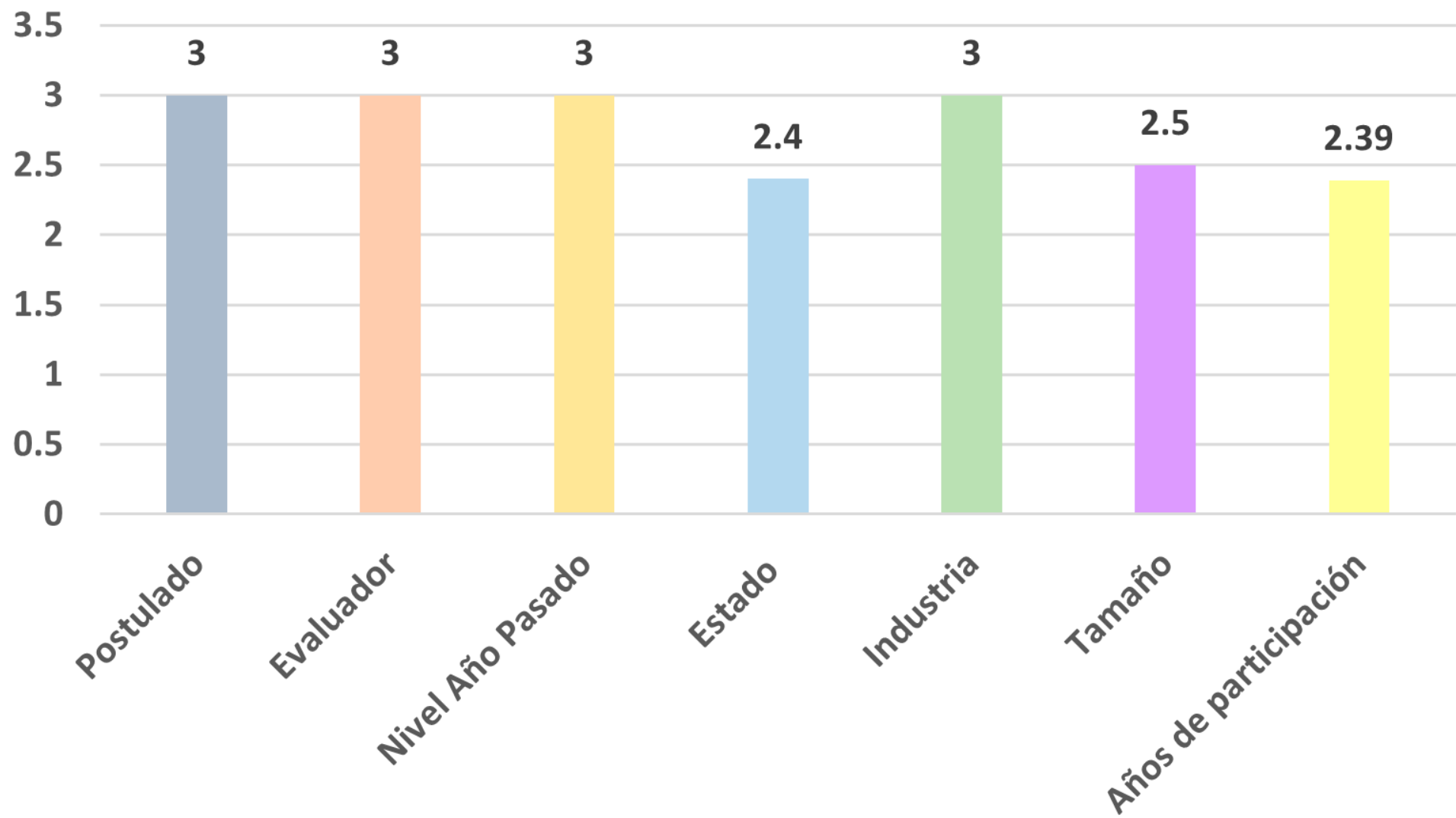
Generación de empleos

Descripción

Contribuir al desarrollo social mediante la creación de empleos formales, dignos y equitativos que impulsen el bienestar económico.

Indicadores de impacto

- Calidad de empleos generados.
- Cantidad de empleos generados.



Logros

- Implementación de procesos de reclutamiento y selección que garantizan igualdad de oportunidades y transparencia.
- Crecimiento en la plantilla de Cemefi, aumentando la capacidad de respuesta a las demandas institucionales.
- Desarrollo de políticas que fomentan la contratación y la retención del talento humano.

Metas para 2026

- Aumentar el porcentaje de personas que mantienen el empleo tras seis meses.
- Elaborar y publicar una política formal para la generación de empleos en Cemefi.
- Continuar promoviendo la generación de empleos a través del crecimiento institucional.

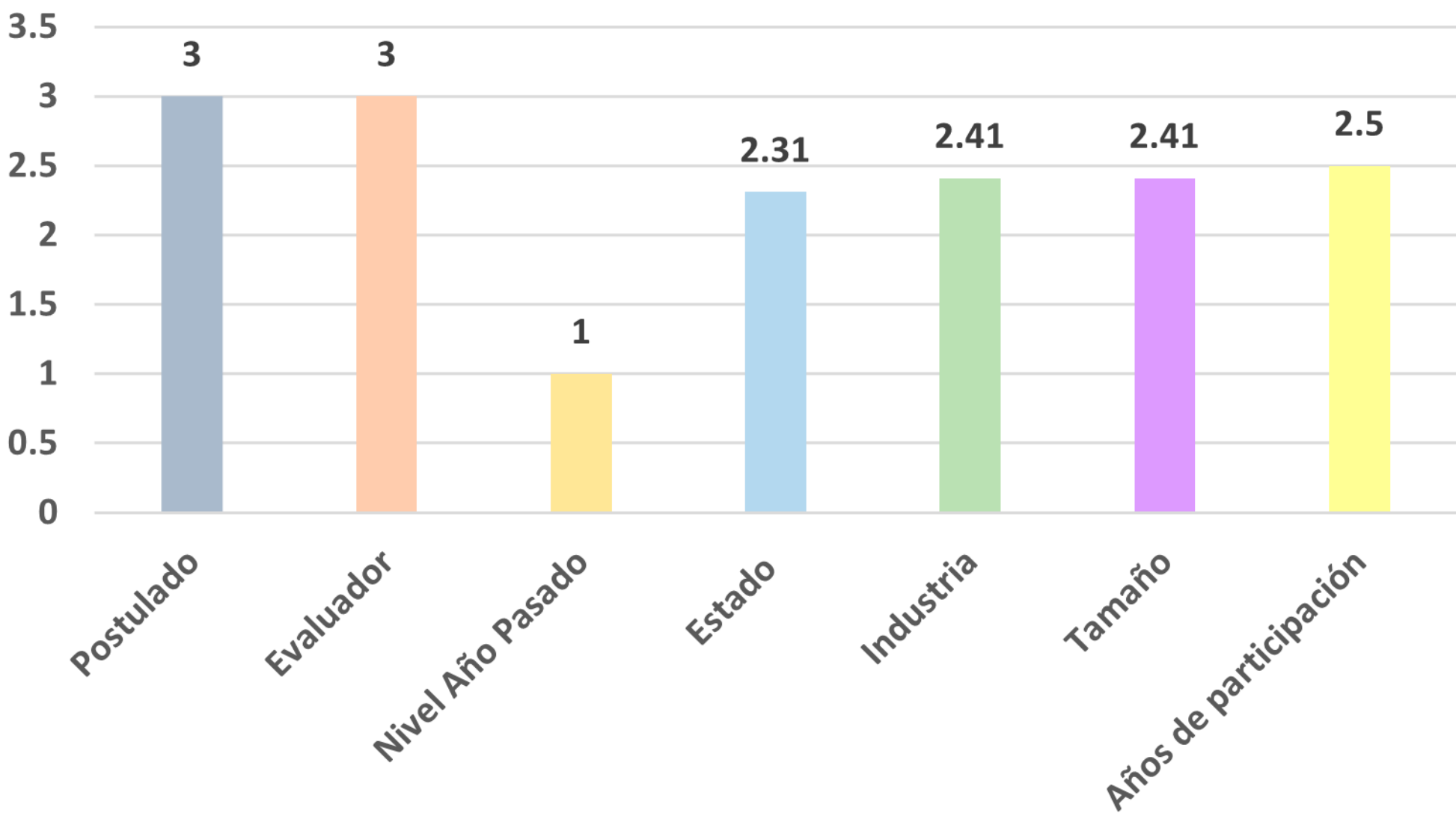
Inversión social

Descripción

Canalizar recursos y acciones estratégicas para generar impactos positivos y medibles en comunidades y grupos de interés.

Indicadores de impacto

- Número de campañas realizadas.
- Número de entrevistas o estudios realizados a las comunidades.
- Plan de sensibilización.
- Número de propuestas presentadas.



Logros

- Implementación de un marco para fomentar la participación comunitaria y la inversión social, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Gestión de más de 24 millones de pesos para la recuperación del Estado de Guerrero tras los desastres naturales que sufrió.
- Creación de alianzas con 232 organizaciones para fortalecer la respuesta ante emergencias.

Metas para 2026

- Aumentar la capacidad de respuesta ante desastres mediante la formación de redes de colaboración.
- Establecer indicadores de inversión social para medir el impacto de las iniciativas en las comunidades.
- Expandir las acciones de inversión social a otras regiones vulnerables.

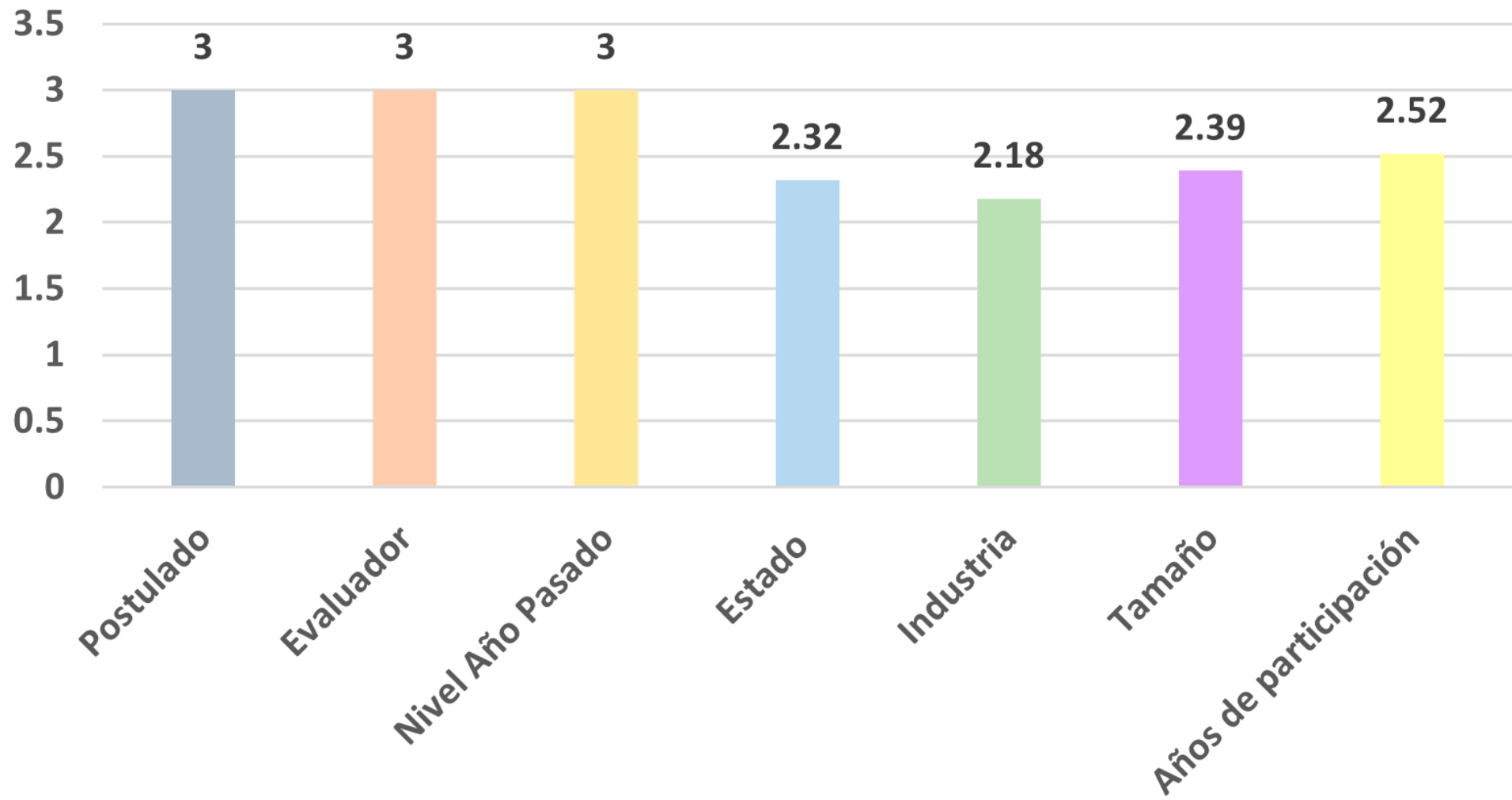
Voluntariado institucional

Descripción

Impulsar la participación voluntaria del personal en acciones sociales que fortalezcan el compromiso comunitario y la responsabilidad social.

Indicadores de impacto

- Número de voluntarios.
- Cantidad de tiempo invertido en voluntariado.
- Impacto del voluntariado.



Logros

- Creación de un comité de seguimiento para fortalecer la política de voluntariado.
- Realización de diagnósticos participativos que identificaron las necesidades de la comunidad y el interés de los colaboradores.
- Desarrollo de un mosaico de iniciativas de voluntariado en colaboración con varias OSC.

Metas para 2026

- Completar el desarrollo de una plataforma electrónica para comunicar las oportunidades de voluntariado.
- Aumentar la participación de los colaboradores en actividades de voluntariado alineadas con sus intereses.
- Implementar una segunda encuesta para evaluar y mejorar las iniciativas de voluntariado.

Desarrollo de la cadena de valor

En Cemefi nos enfocamos en promover prácticas responsables que fortalezcan y optimicen las relaciones con nuestros proveedores, fomentando un entorno de negocios ético y sostenible a lo largo de toda la cadena de suministro.

Consideramos fundamental establecer alianzas estratégicas y responsables que contribuyan al desarrollo económico y social, asegurando que nuestras prácticas sean justas, transparentes y alineadas con los principios de sostenibilidad. Un aspecto clave de este compromiso es el desarrollo de proveedores, mediante el cual buscamos apoyar el crecimiento y la mejora continua de quienes forman parte de nuestra cadena de suministro.

Promovemos su capacitación y fortalecemos sus capacidades para que cumplan con estándares de calidad y sostenibilidad. En cuanto a nuestras prácticas con proveedores, nos aseguramos de fomentar políticas éticas que respeten los derechos laborales, protejan el medio ambiente y cumplan con las normas legales vigentes. Además, impulsamos negociaciones confiables que garanticen relaciones comerciales justas y equitativas, basadas en la transparencia y el respeto mutuo.

También promovemos el consumo local como una estrategia clave para apoyar a proveedores locales, contribuyendo al desarrollo económico de las comunidades en las que operamos. Esto no solo fortalece a las economías locales, sino que también reduce nuestro impacto ambiental al minimizar las distancias de transporte.

En conjunto, estas acciones reflejan nuestro enfoque responsable y sostenible en la gestión de la cadena de valor. A través de estas iniciativas buscamos generar beneficios compartidos y contribuir a la construcción de una economía más justa y resiliente, alineada con los principios de responsabilidad social y sostenibilidad.

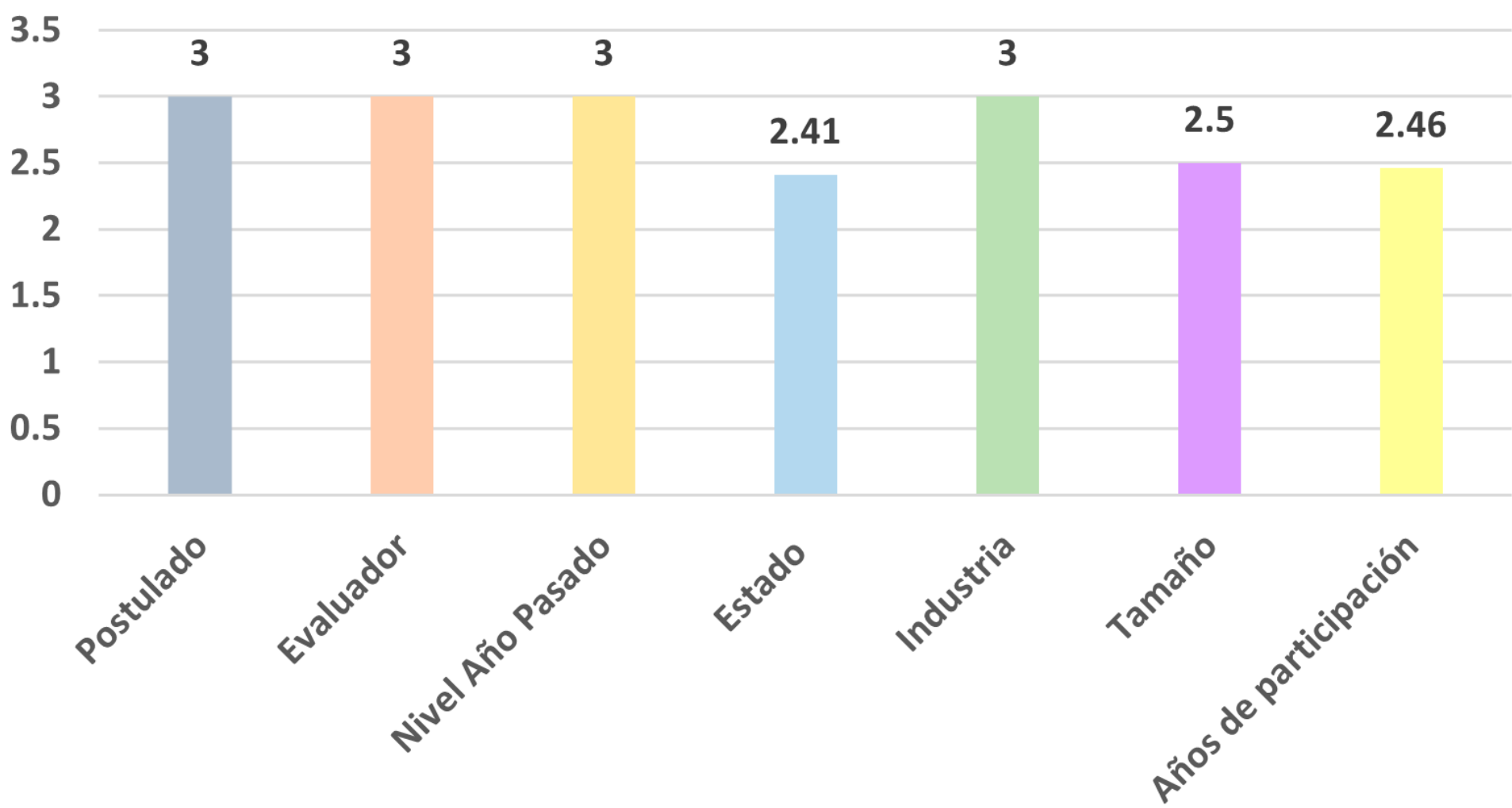
Derechos humanos y laborales de los proveedores

Descripción

Promover el respeto de los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro mediante criterios éticos y mecanismos de seguimiento.

Indicadores de impacto

- Cantidad de proveedores que tienen el Distintivo ESR®.
- Porcentaje de incidencias con proveedores.



Logros

- Preferencia del 70% a proveedores con el Distintivo ESR® en el proceso de selección.
- Monitoreo constante del trato y prestaciones ofrecidas por los proveedores a sus empleados.
- Cumplimiento del 100% en el registro de proveedores ante el IMSS para garantizar condiciones laborales justas.

Metas para 2026

- Aumentar la preferencia por proveedores locales y socialmente responsables.
- Implementar un sistema de evaluación continua para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales.
- Desarrollar un plan estratégico para expandir la base de proveedores y maximizar el impacto de las acciones de Cemefi.

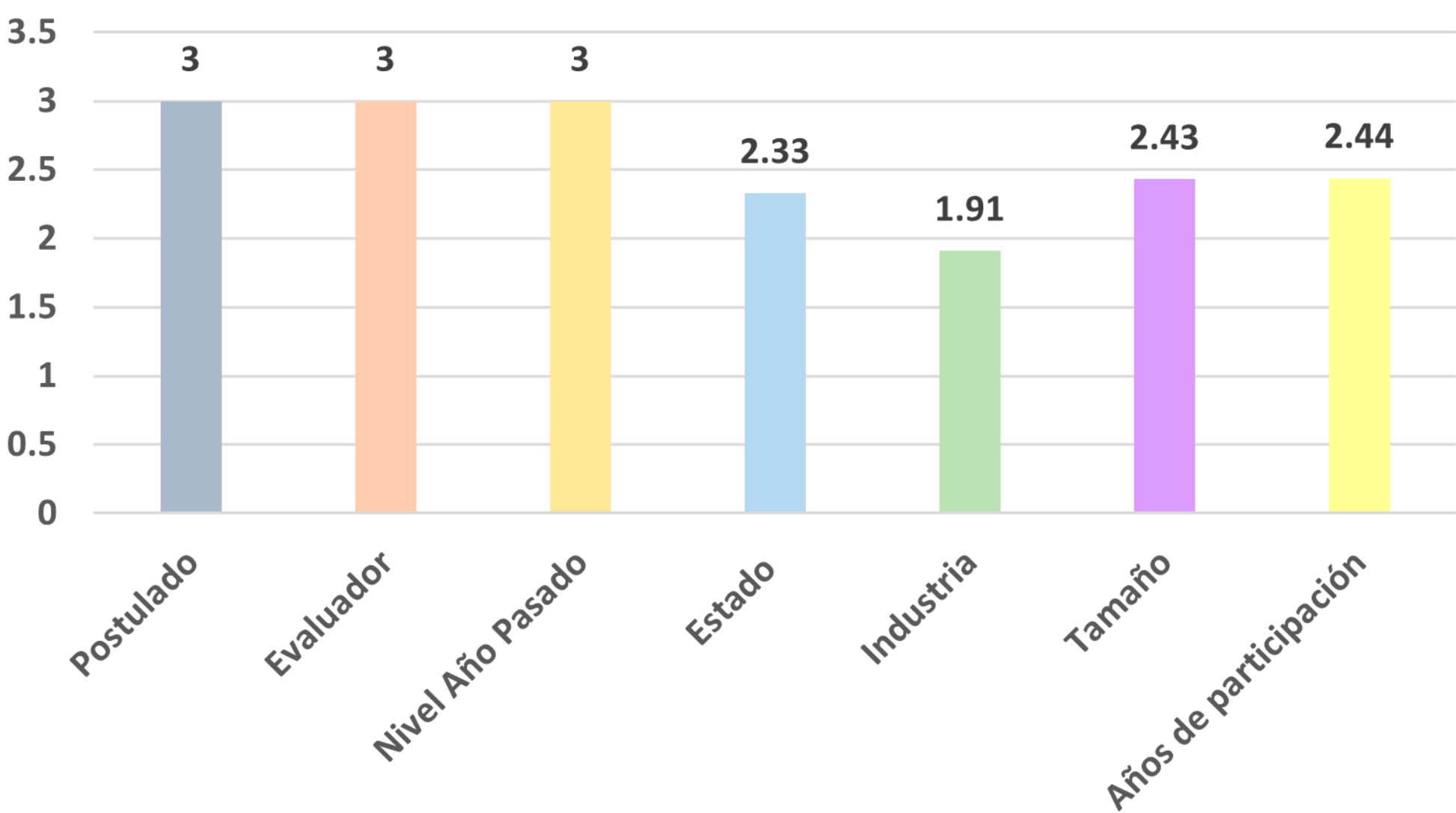
Proceso de compra a proveedores

Descripción

Establecer procesos de compra transparentes, justos y objetivos que aseguren la igualdad de condiciones y la selección responsable de proveedores.

Indicadores de impacto

- Encuesta a proveedores.
- Frecuencia de pagos.
- Cumplimiento de normas laborales.



Logros

- 100% de los pagos realizados a proveedores en tiempo.
- Establecimiento de relaciones comerciales sólidas al garantizar pagos justos y diferenciados.
- Mejora en la reputación de Cemefi como socio responsable en la cadena de suministro.

Metas para 2026

- Mantener el cumplimiento del 100% en los pagos a tiempo a los proveedores.
- Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la satisfacción de los proveedores con respecto a los pagos.
- Promover la inclusión de micro y pequeñas empresas en los procesos de compra.

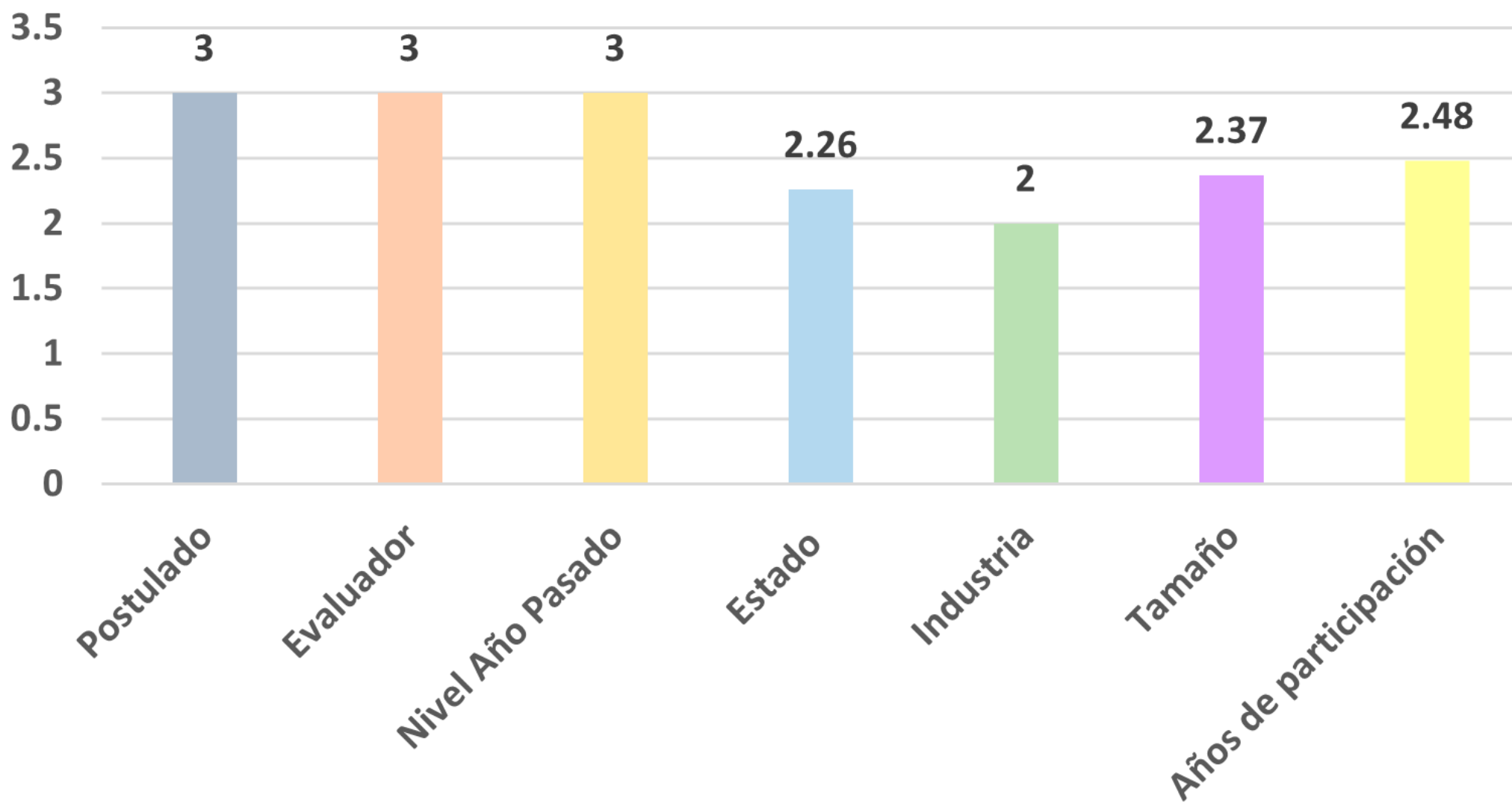
Pago oportuno a proveedores de acuerdo a su tamaño y sector

Descripción

Garantizar pagos puntuales considerando el tamaño y el sector del proveedor, fortaleciendo relaciones comerciales justas y sostenibles.

Indicadores de impacto

- Encuesta a proveedores.
- Frecuencia de pagos.



Logros

- 100% de los pagos realizados a proveedores en tiempo.
- Establecimiento de relaciones comerciales sólidas al garantizar pagos justos y diferenciados.
- Mejora en la reputación de Cemefi como socio responsable en la cadena de suministro.

Metas para 2026

- Mantener el cumplimiento del 100% en los pagos a tiempo a los proveedores.
- Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la satisfacción de los proveedores con respecto a los pagos.
- Promover la inclusión de micro y pequeñas empresas en los procesos de compra.

Proveedores locales

Descripción

Fomentar la contratación de proveedores locales para impulsar el desarrollo económico regional y fortalecer la economía comunitaria.

Indicadores de impacto

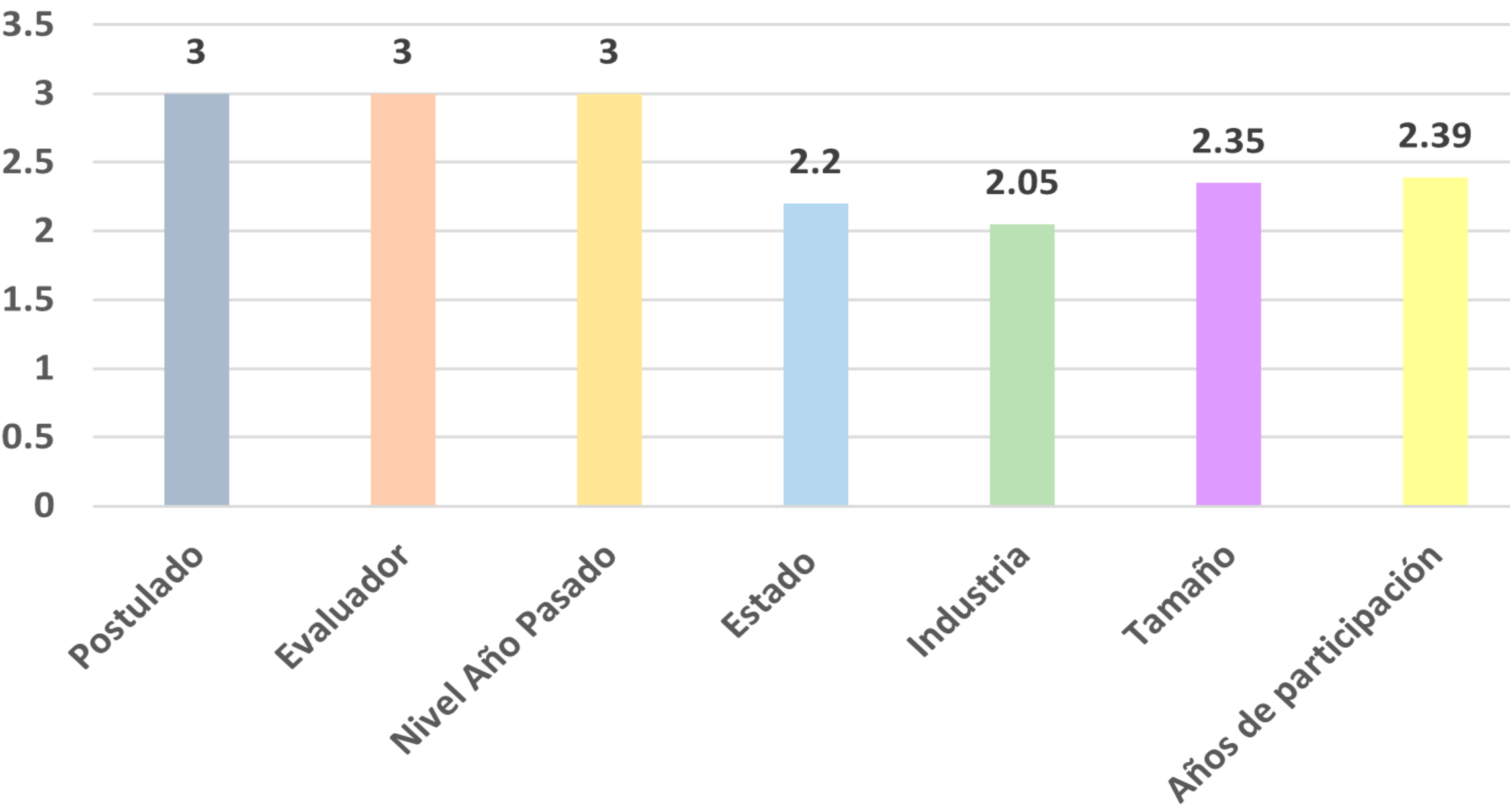
- Incremento en el porcentaje de recursos destinados a proveedores y servicios locales.
- Aumento de proveedores locales que fortalecieron su formalización o su capacidad operativa.
- Crecimiento de empleos locales sostenidos por proveedores vinculados a la organización.

Logros

- Implementación de la Política de Proveedores Locales, demostrada mediante reportes trimestrales que documentan las relaciones comerciales de los dos primeros trimestres de 2025.
- Identificación y seguimiento de proveedores, incluyendo la verificación de su frecuencia de colaboración y del cumplimiento de criterios relevantes, como la posesión del Distintivo ESR®.
- Integración del enfoque de sostenibilidad, al reconocer que la contratación local genera beneficios económicos, sociales y ambientales, y se alinea con el ODS 8.

Metas para 2026

- Fortalecer la economía regional mediante el aumento de proveedores locales, reforzando relaciones comerciales más cercanas y responsables.
- Reducir la huella ambiental derivada de operaciones logísticas, al privilegiar proveedores ubicados cerca de la organización.
- Promover la responsabilidad social y la profesionalización de proveedores locales, impulsando un ecosistema más sostenible e inclusivo.



5. *Nuestro impacto social*

- Desempeño en la gobernanza
- Gestión de la responsabilidad social
- Designación y selección del órgano de gobierno
- Supervisión de la gestión de impactos
- Responsabilidades en la gestión de impactos
- Comunicación de inquietudes críticas
- Asuntos materiales
- Partes interesadas
- Plan estratégico de responsabilidad social
- Gobernanza y prácticas justas
- Gobierno corporativo
- Matriz de cumplimiento
- Anticorrupción
- Conflictos de interés
- Libre competencia
- Uso indebido de regalos
- Derechos humanos
- Protección de los derechos humanos
- Igualdad de oportunidades y trato

Desempeño en la gobernanza

En Cemefi nos enfocamos en la gobernanza, abarcando las estructuras, políticas y procesos mediante los cuales dirigimos y gestionamos nuestras operaciones. Este criterio incluye nuestras prácticas de toma de decisiones, la transparencia, la rendición de cuentas y nuestra relación con los asociados y otras partes interesadas.

Nuestro objetivo es garantizar que operemos de manera ética, cumpliendo con las normativas y estándares establecidos, y promoviendo una gestión responsable. Dentro del marco de la responsabilidad social empresarial, la gobernanza juega un papel fundamental para asegurar que nuestras acciones estén alineadas con los principios de integridad, equidad y sostenibilidad.

Esto implica implementar mecanismos efectivos para prevenir y gestionar riesgos, combatir la corrupción, proteger los derechos de los asociados y mantener una relación sólida y abierta con todas las partes interesadas. Además, trabajamos en la creación de políticas claras que promuevan la transparencia en la comunicación y la toma de decisiones en todos los niveles organizacionales.

Gestión de la responsabilidad social

Integramos principios de sostenibilidad y responsabilidad en todos los aspectos de nuestra operación y estrategia. Este enfoque es esencial, ya que refleja nuestro compromiso consciente y activo de gestionar los impactos social, ambiental y económico de nuestras actividades, buscando siempre un equilibrio entre el crecimiento organizacional y el bienestar colectivo.

Nuestra gestión efectiva de la responsabilidad social se basa en la adopción de políticas y prácticas que promuevan la ética, la transparencia y el respeto por los derechos humanos y el medio ambiente. Implementamos programas que no solo cumplen con las normativas legales, sino que también van más allá, adoptando estándares internacionales y fomentando una cultura organizacional orientada hacia el desarrollo sostenible.

Para alcanzar nuestros objetivos, impulsamos la integración de la sostenibilidad en nuestra cadena de valor, promovemos la colaboración con las distintas partes interesadas y fomentamos la innovación en productos, procesos y servicios que contribuyan al bienestar social y ambiental. De esta manera, la gestión de la responsabilidad social se convierte en un pilar fundamental que guía todas nuestras acciones, asegurando que el crecimiento económico se traduzca en beneficios para la sociedad y en una convivencia armónica con el entorno natural.

Designación y selección del órgano de gobierno

En Cemefi, la Presidencia y la Vicepresidencia de nuestro Consejo Directivo son elegidas por el propio Consejo, requiriendo, cada una, al menos 11 votos de sus 15 miembros. Ambos cargos se ejercen por un periodo de dos años, con posibilidad de reelección por un periodo adicional. Los demás cargos, como secretario, tesorero y vocales, son designados por el Consejo Directivo para un periodo de tres años, con la posibilidad de ser reelegidos hasta dos veces. Todos los nombramientos realizados por el Consejo Directivo deben ser ratificados por nuestra Asamblea General de Asociados, máxima autoridad de la asociación.

Supervisión de la gestión de impactos

Nuestro Consejo Directivo se reúne bimestralmente para revisar y supervisar los acuerdos tomados en cada sesión, registrando su estatus como cumplido, en proceso o sin avance. Además, cada integrante del Consejo Directivo participa en un comité o grupo de trabajo, en el cual colabora activamente en la supervisión de tareas específicas que fortalecen nuestro trabajo institucional.

Responsabilidades en la gestión de impactos

Delegamos la gestión de nuestros impactos a través de comités y grupos de trabajo liderados por responsables de programas específicos. Nuestro presidente del Consejo Directivo, como vocero principal, mantiene una comunicación constante con el presidente ejecutivo y otros cargos clave, como el vicepresidente, el secretario y el tesorero, para garantizar la supervisión y el seguimiento adecuados de nuestras operaciones.

Comunicación de inquietudes críticas

Contamos con un Código de Ética, y una de las personas que vela por su cumplimiento es el presidente del Consejo Directivo. Las inquietudes críticas que no están contempladas en este código son discutidas en el Comité Ejecutivo, integrado por el presidente, el vicepresidente, el tesorero, el secretario y tres vocales del Consejo Directivo.

Asuntos materiales

Descripción
Identificar y priorizar temas económicos, sociales y ambientales relevantes que impactan a la organización y a sus grupos de interés.

Indicadores de impacto

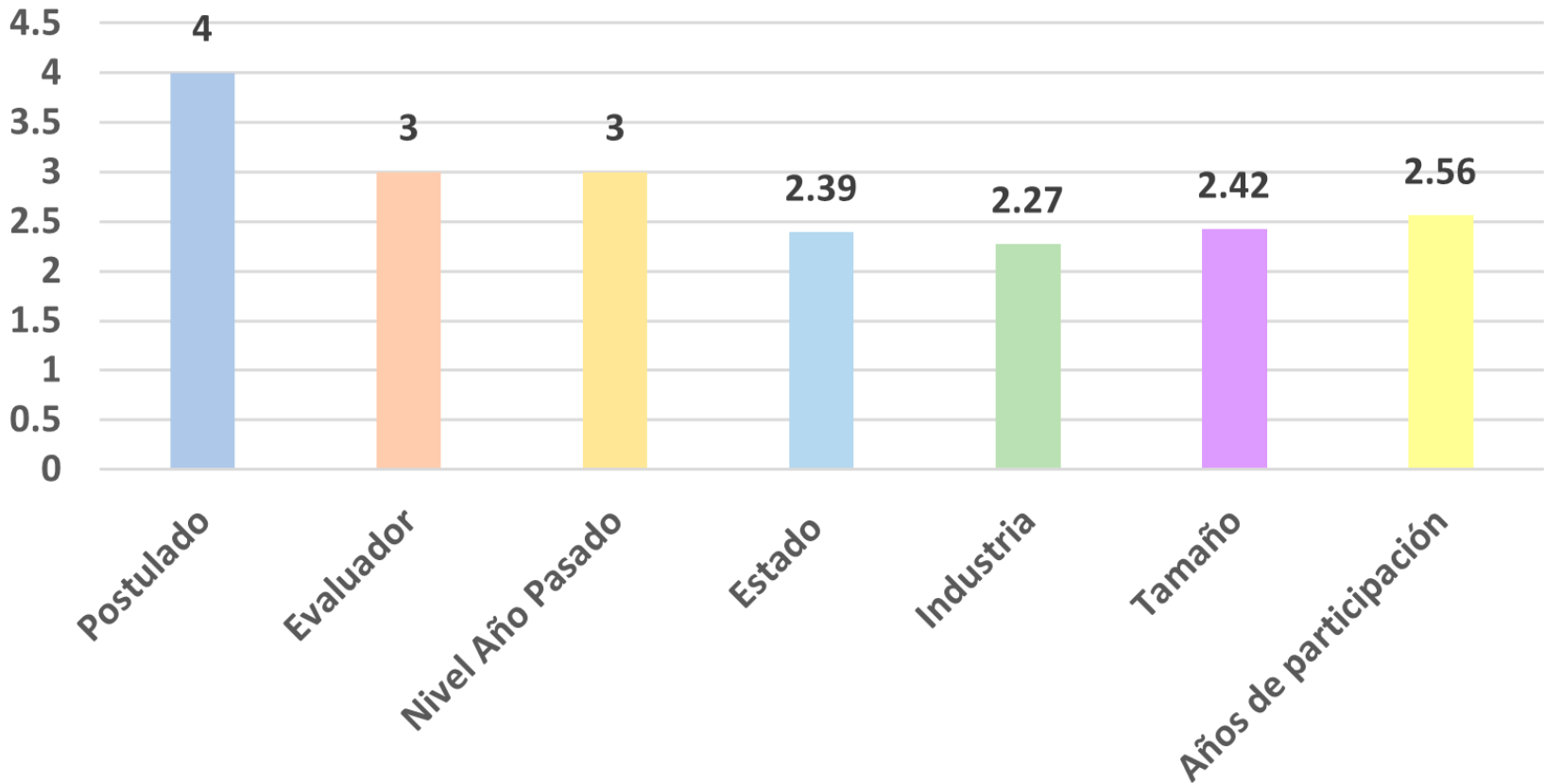
- Porcentaje de grupos de interés consultados sobre asuntos materiales relevantes.
- Número de temas materiales priorizados en la estrategia organizacional.
- Porcentaje de proyectos o iniciativas alineados con los temas materiales identificados.
- Porcentaje de recursos asignados a temas materiales prioritarios.
- Progreso específico en cada tema material clave.

Logros

- Se aplicó una Encuesta Piloto de Percepción Externa a 12 entidades clave para validar la relevancia de los asuntos materiales.
- Un 82% de los grupos de interés considera que el proceso permite su retroalimentación.
- El 79% de las evidencias solicitadas están alineadas con las prioridades actuales de responsabilidad social.

Metas para 2026

- Aplicación de la Encuesta de Percepción a más de 3,500 entidades para conocer sus impresiones sobre los temas materiales.
- Mejorar la visibilidad de los temas materiales en el instrumento de evaluación del Distintivo ESR®.
- Publicar los resultados completos de la encuesta y abrir espacios para la retroalimentación continua.



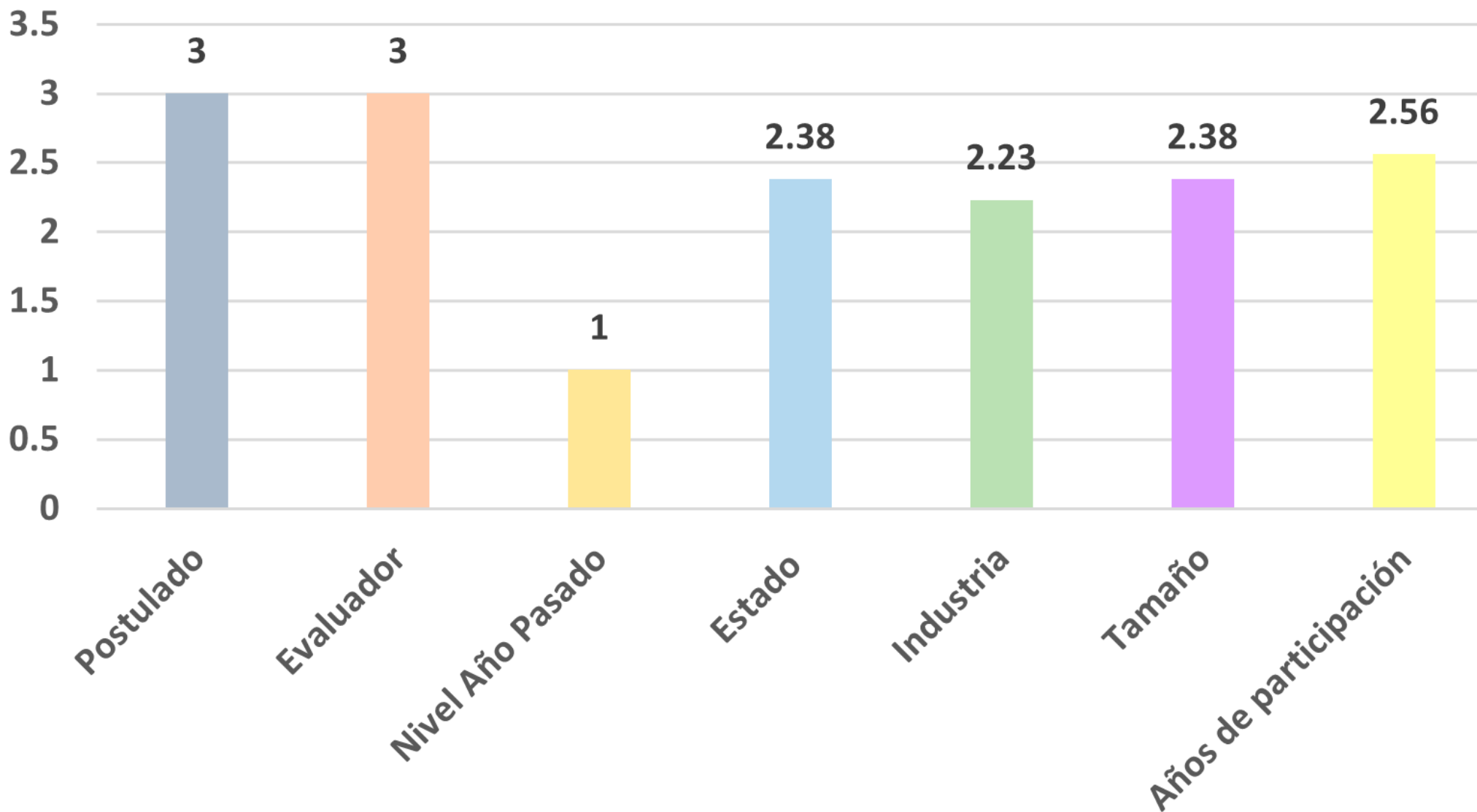
Partes interesadas

Descripción

Identificar, analizar y gestionar las expectativas de los grupos de interés para fortalecer las relaciones y la toma responsable de decisiones.

Indicadores de impacto

- Número de partes identificadas.
- Participación de las partes interesadas.
- Satisfacción de las partes interesadas.



Logros

- Se publica un Informe Anual que refleja los principales resultados y el estado financiero de la organización.
- Se llevan a cabo encuestas para conocer la satisfacción de las partes interesadas con los servicios que reciben de Cemefi.
- Se realizan encuentros con la Comunidad Colaborativa para recoger inquietudes y fomentar la participación activa de sus integrantes.

Metas para 2026

- Alcanzar un 85% de partes interesadas identificadas en 2026.
- Realizar al menos 150 reuniones de acercamiento con miembros y afiliados.
- Documentar el 100% de las expectativas surgidas en las reuniones celebradas con partes interesadas.

Plan estratégico de responsabilidad social

Descripción

Definir objetivos, acciones y metas de responsabilidad social alineados al propósito institucional y a impactos medibles.

Indicadores de impacto

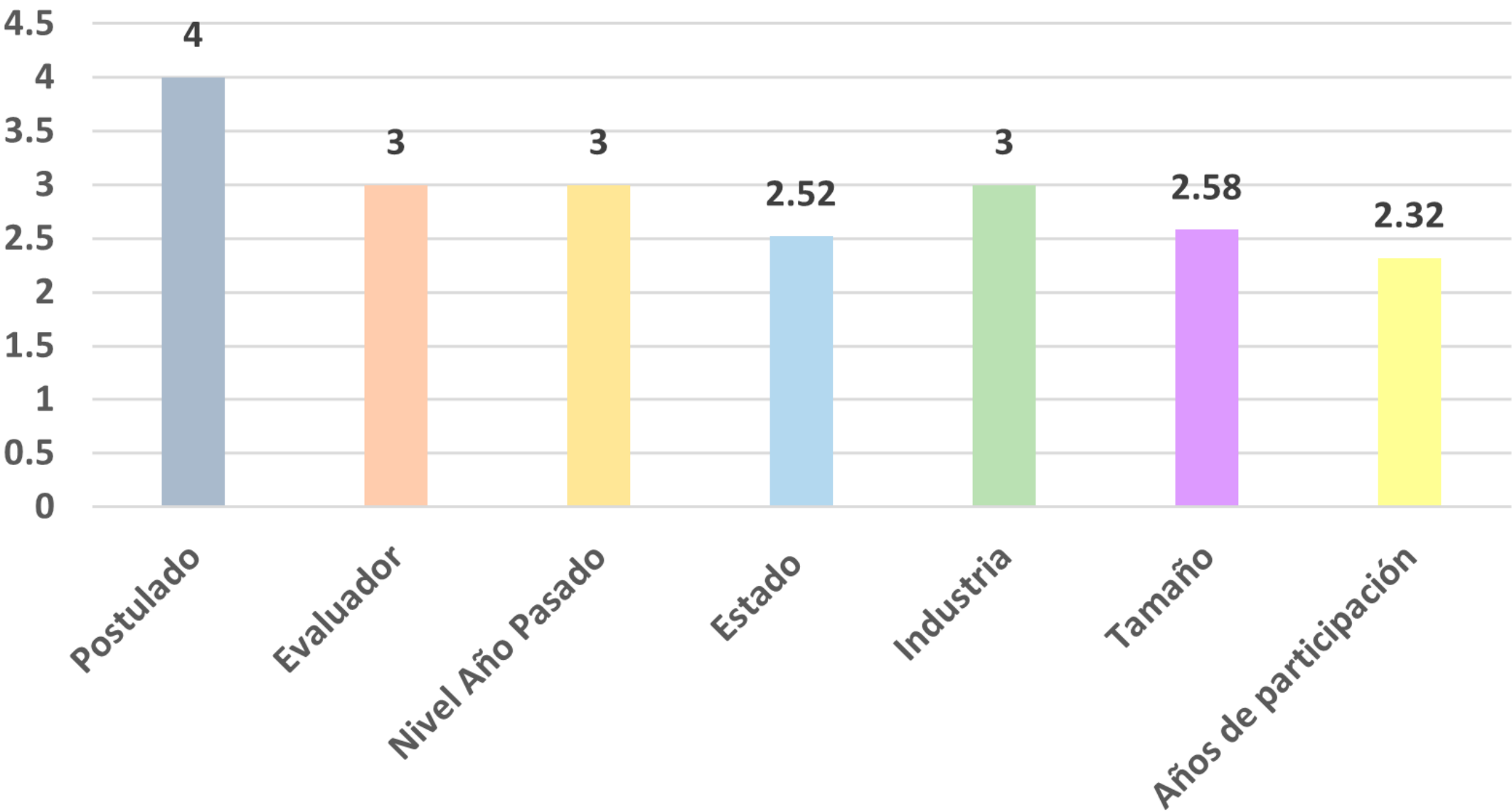
- Gestión ambiental.
- Responsabilidad laboral.
- Cumplimiento de normas.
- Impacto social.

Logros

- Cemefi ha promovido buenas prácticas y modelado principios para promover la cultura de la responsabilidad social.
- Establecimos un sistema de gestión con más de 50 indicadores de responsabilidad social.
- Publicamos un Informe de Sostenibilidad anual que refuerza la rendición de cuentas y la transparencia.

Metas para 2026

- Priorizar la consolidación del Nivel 3 con evidencias más sólidas de implementación.
- Fortalecer la medición de impacto a partir de indicadores avanzados.
- Documentar y compartir las mejores prácticas de responsabilidad social con otras organizaciones.
- Aumentar la participación de los colaboradores en las evaluaciones anuales de responsabilidad social.



Gobernanza y prácticas justas

En Cemefi gestionamos nuestras operaciones con integridad y responsabilidad, asegurándonos de que cada acción esté alineada con valores de sostenibilidad. Este enfoque refuerza la confianza y la credibilidad de las partes interesadas, consolidando nuestro liderazgo en responsabilidad social.

El modelo de gobernanza de Cemefi está diseñado para garantizar la rendición de cuentas, la supervisión efectiva y el cumplimiento de normativas legales y estándares éticos. Además, fomentamos una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y la diversidad, asegurando prácticas justas en todas nuestras operaciones.

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos, cumplir con las regulaciones laborales y comerciales, y actuar de manera ética en nuestras relaciones con colaboradores, socios y comunidades. Este enfoque no solo fortalece nuestra eficiencia y transparencia, sino que también promueve un impacto positivo y sostenible en la sociedad y el medio ambiente.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad a largo plazo, asegurando que nuestras actividades estén alineadas con principios éticos y orientadas al bienestar social y ambiental.

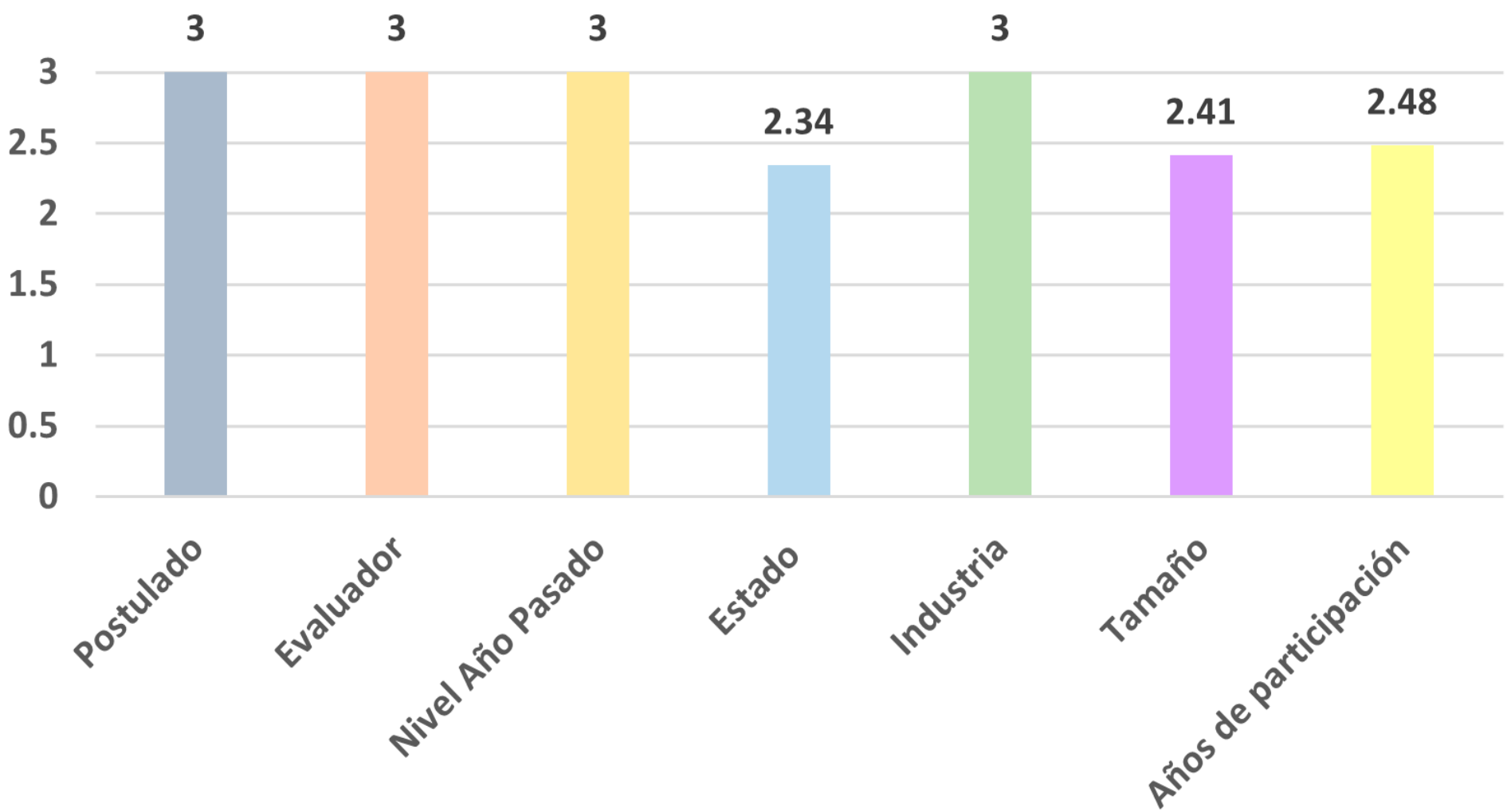
Gobierno corporativo

Descripción

Establecer estructuras, políticas y prácticas que aseguren la toma de decisiones ética, transparente y responsable en la organización.

Indicadores de impacto

- Evaluar la composición del Consejo Directivo.
- Grado de cumplimiento.
- Nivel de participación en las encuestas.



Logros

- Se celebró la Asamblea General de Asociados, con un 92% de asistencia, superando el cuórum legal requerido.
- Se establecieron roles claros dentro de los órganos colegiados para mejorar la gobernanza.
- Se implementaron sesiones de inducción para los nuevos miembros de los órganos de gobierno, asegurando su alineación con los valores institucionales.
- Se llevó a cabo una sesión de planeación estratégica que alineó la visión y la estrategia organizacionales.

Metas para 2026

- Asegurar la celebración de la Asamblea General de Asociados en 2026.
- Capacitar a todos los nuevos miembros los órganos de gobierno en sus responsabilidades y funciones.
- Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento de las normativas y políticas internas de gobierno corporativo.
- Evaluar la participación de los miembros del Consejo Directivo en comités y grupos de trabajo.

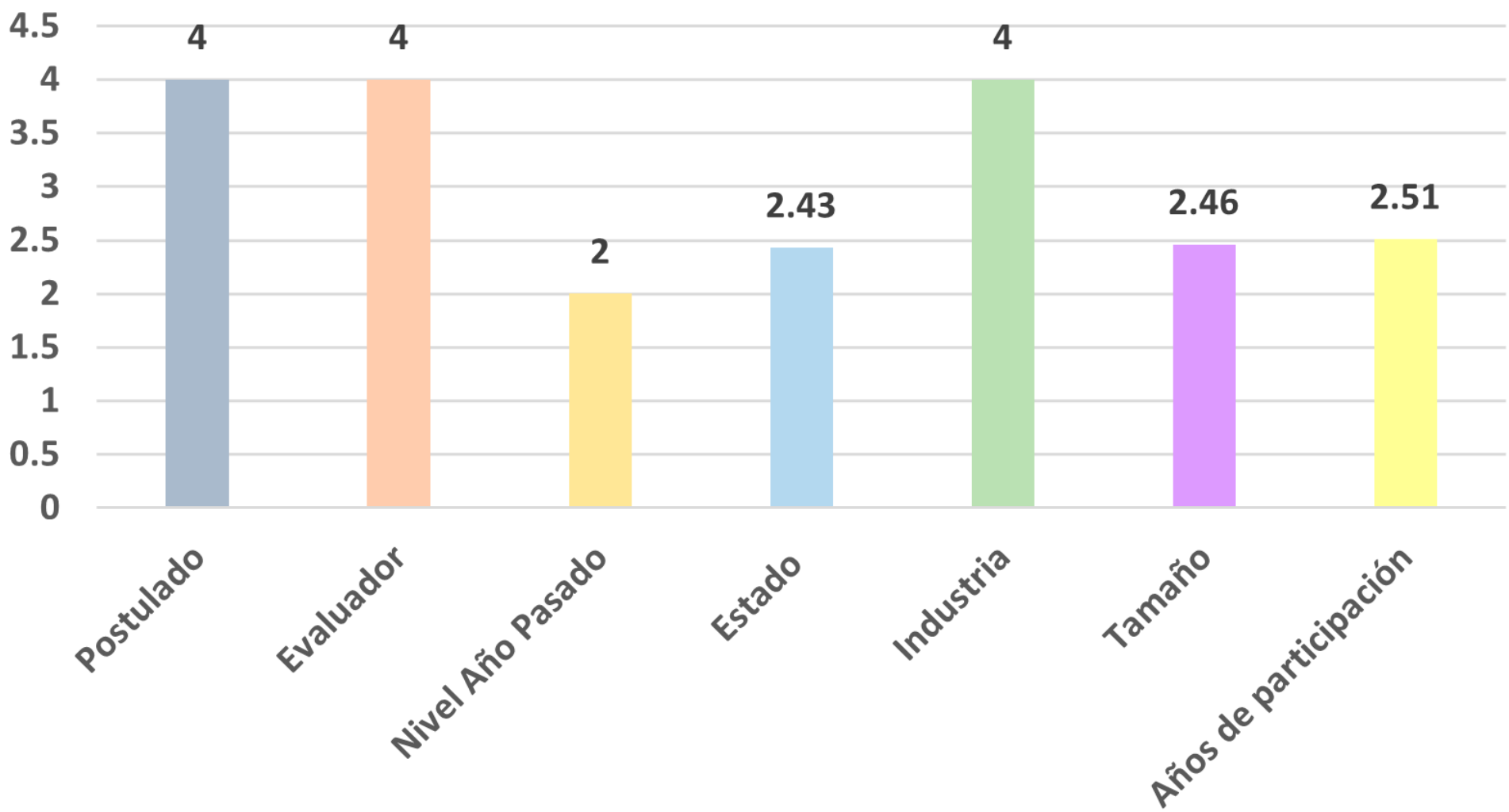
Matriz de cumplimiento

Descripción

Identificar, evaluar y dar seguimiento al cumplimiento normativo y ético para prevenir riesgos legales y reputacionales.

Indicadores de impacto

- Evaluación de cumplimiento.



Logros

- Se ha establecido una matriz de cumplimiento que identifica y organiza las obligaciones legales de Cemefi.
- Se han logrado reducir los riesgos legales y reputacionales mediante el cumplimiento normativo.
- Se ha mejorado la rendición de cuentas a través de informes claros sobre el cumplimiento normativo.

Metas para 2026

- Fomentar la revisión sistemática de los procedimientos para mejorar el cumplimiento normativo.
- Consolidar a Cemefi como un referente en cumplimiento normativo en el tercer sector.
- Asegurar que la matriz contribuya a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la transparencia.

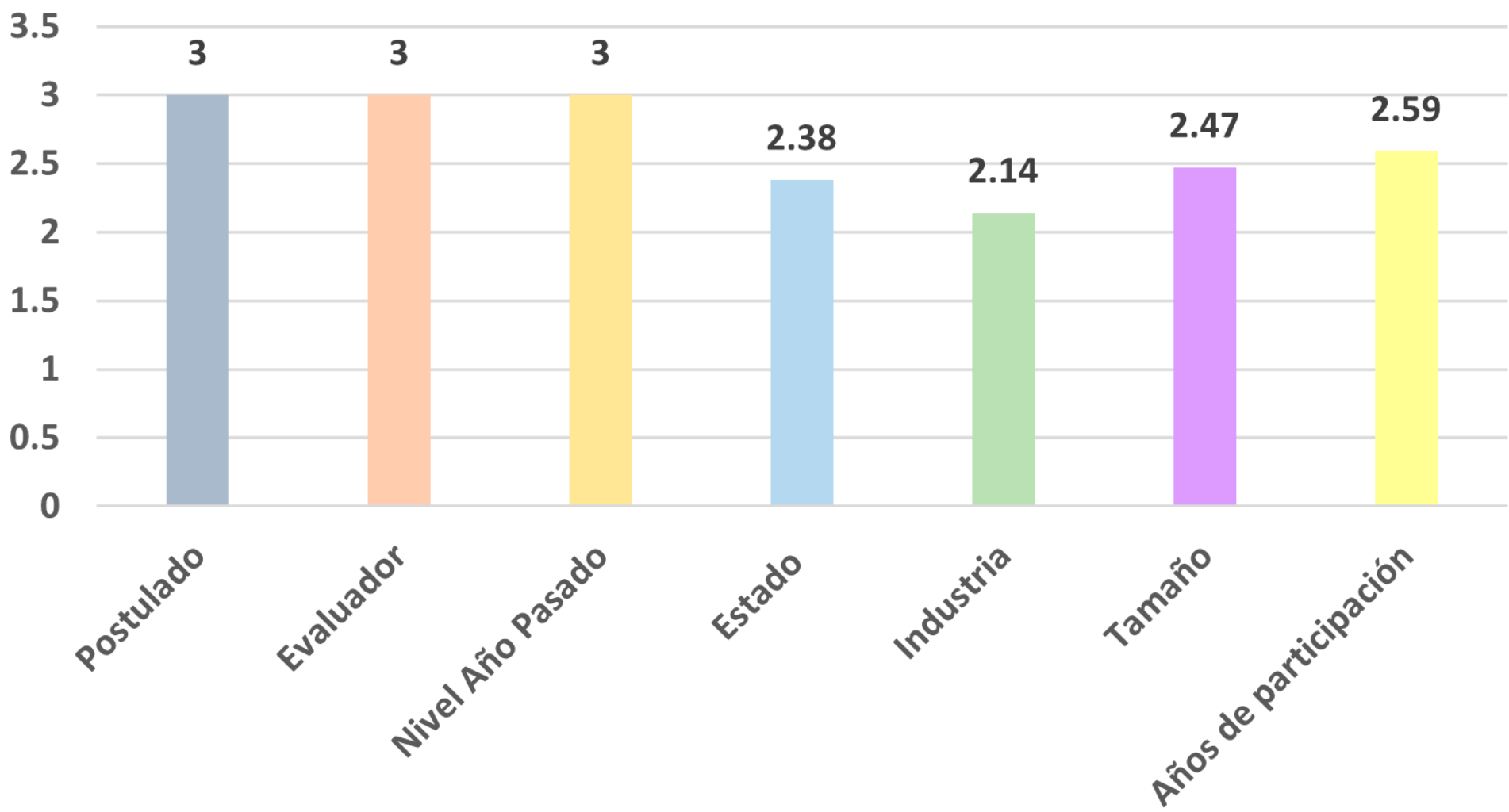
Anticorrupción

Descripción

Prevenir, detectar y sancionar prácticas corruptas mediante políticas claras, controles internos y capacitación continua.

Indicadores de impacto

- Contar con un Código de Ética y Conducta, un Comité de Ética y una carta-compromiso que los colaboradores firmen.



Logros

- Se ha implementado un Código de Ética y Conducta que está disponible en la intranet.
- La mayoría de los colaboradores han firmado un documento de conformidad con el código.
- Se ha creado un Comité de Ética para fomentar la cultura de integridad.

Metas para 2026

- Asegurarse de que todos los colaboradores firmen el documento de conformidad con el Código de Ética y Conducta.
- Ampliar las funciones del Comité de Ética para incluir más actividades de prevención.
- Ofrecer regularmente capacitación sobre conducta ética a todos los colaboradores.

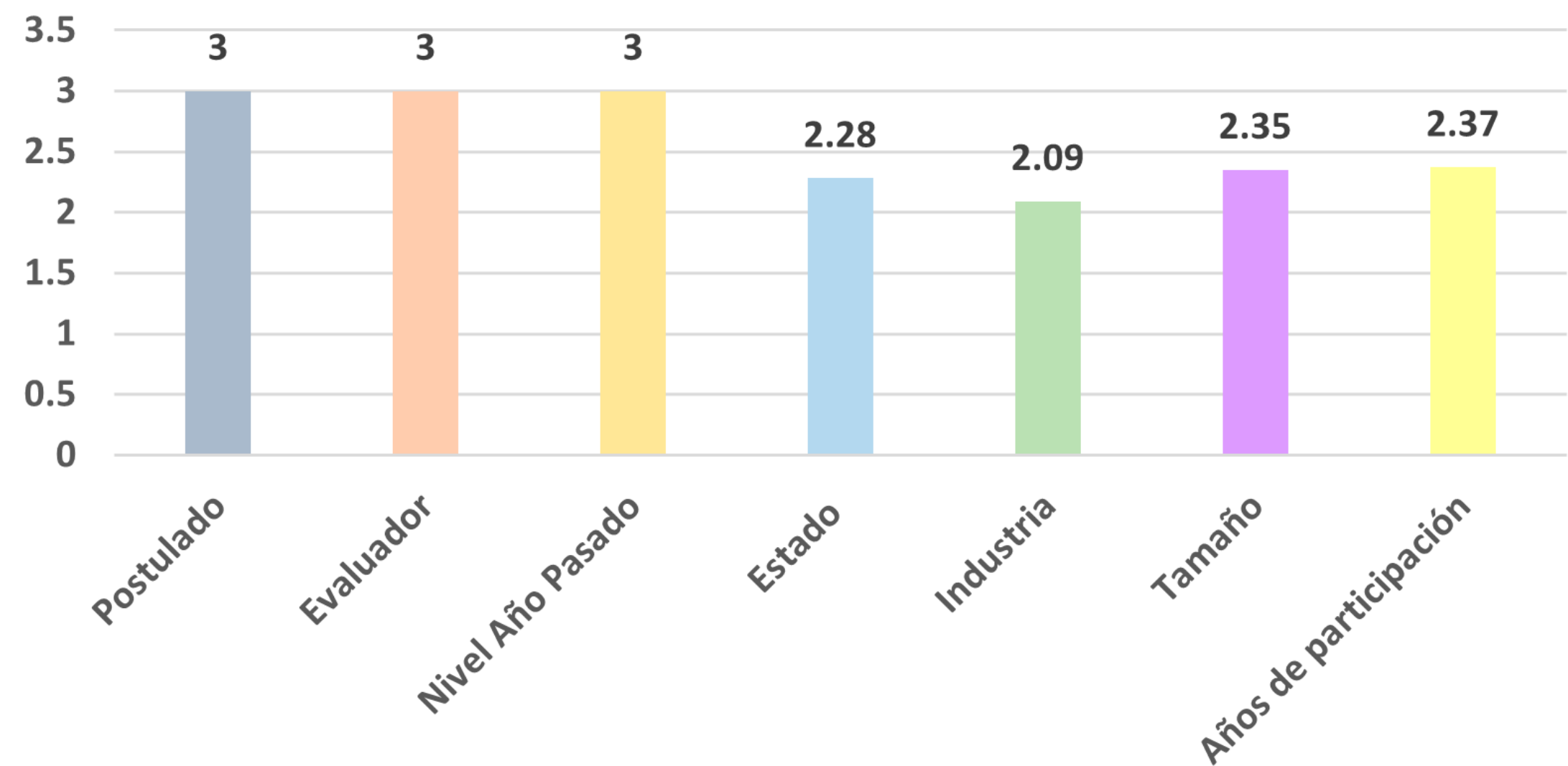
Conflictos de interés

Descripción

Prevenir situaciones que puedan afectar la objetividad en la toma de decisiones mediante identificación, declaración y gestión transparente de posibles conflictos.

Indicadores de impacto

- Número de conflictos de interés.
- Tiempo de respuesta.
- Nivel de satisfacción.



Logros

- El 100% del personal administrativo ha firmado la declaración de no conflicto de interés.
- Se ha lanzado una campaña para dar a conocer las políticas sobre conflictos de interés.
- No se han reportado casos de conflicto de interés, lo que indica un buen manejo de esa área.

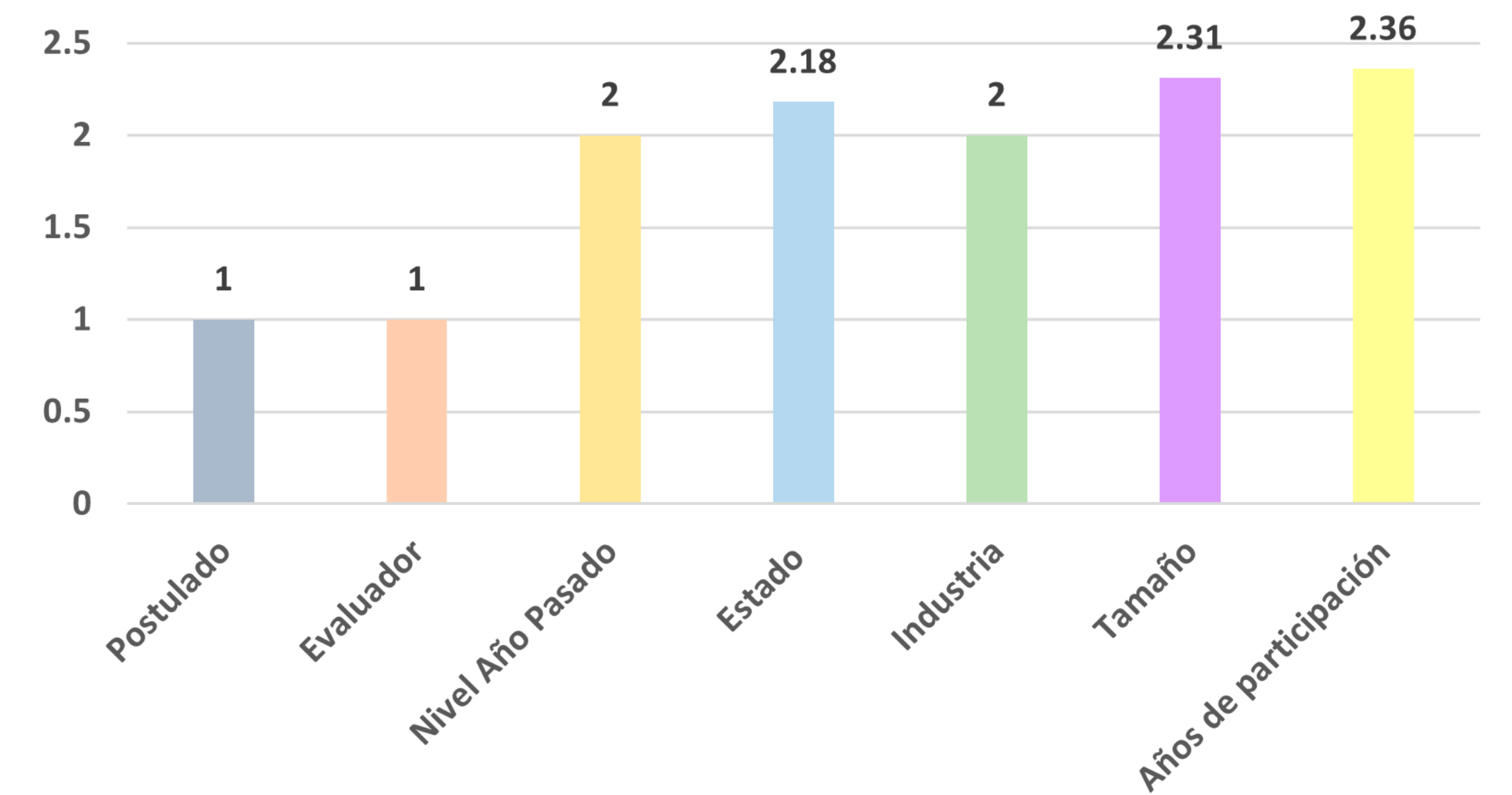
Metas para 2026

- Continuar la difusión de las políticas sobre conflictos de interés para asegurar que todos los colaboradores estén informados.
- Implementar un sistema de monitoreo para gestionar posibles conflictos de interés.
- Ofrecer capacitación continua sobre las políticas de conflictos de interés y su importancia.

Libre competencia

Descripción

Los agentes económicos compiten por maximizar ganancias y atraer a los consumidores, creando un equilibrio donde solo la oferta y la demanda determinan las condiciones del mercado, idealmente alcanzando una competencia perfecta.



¿Por qué no aplica a Cemefi?

Cemefi no participa en el mercado comercializando bienes o servicios, ya que nuestra naturaleza jurídica como institución sin fines de lucro nos impide operar con fines comerciales. Por esta razón, el concepto de libre competencia, que se basa en la maximización de ganancias y la atracción de consumidores, no es aplicable a nuestro modelo de funcionamiento. En consecuencia, no podemos postular bajo este indicador. Sin embargo, contamos con una política interna de libre competencia que regula nuestras prácticas de manera ética y transparente.

Uso indebido de regalos

Descripción

Prevenir ofrecimientos o aceptaciones indebidas de regalos que puedan influir en decisiones o comprometer la ética institucional.

Indicadores de impacto

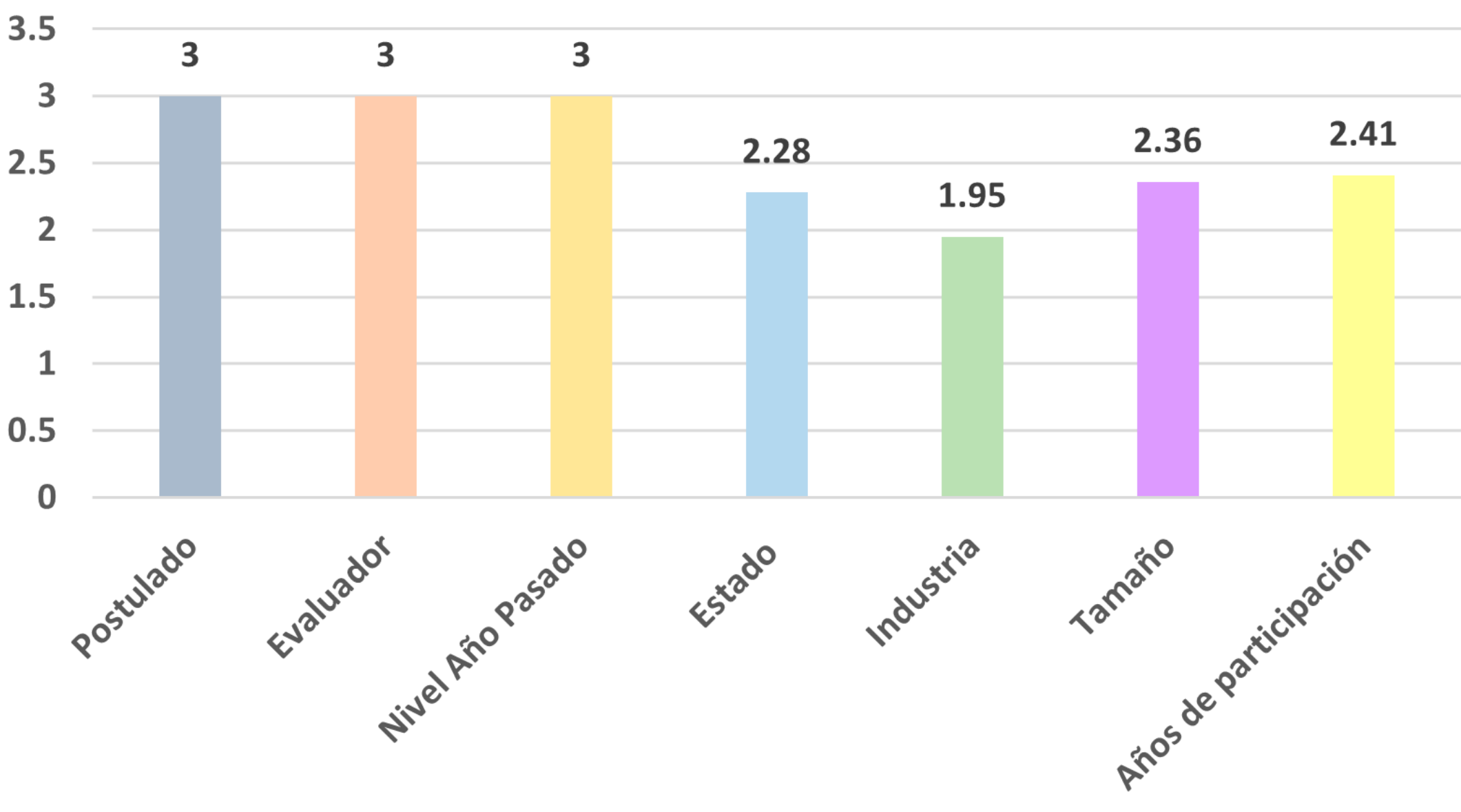
- Cumplimiento.
- Porcentaje de transacciones documentadas.

Logros

- Se capacitaron 80 personas en la Política de Uso Indebido de Regalos.
- No se han reportado incidentes hasta el momento, lo que refleja un bajo riesgo en esta área.
- El 100% de los colaboradores conocen las políticas relativas al uso de regalos.

Metas para 2026

- Aumentar el número de colaboradores capacitados en la Política de Uso Indebido de Regalos.
- Establecer un sistema de monitoreo continuo para detectar y gestionar posibles incidentes.
- Promover una mejor comunicación sobre las políticas de regalos entre todos los colaboradores.



Derechos humanos

En Cemefi reflejamos nuestro compromiso con la protección y la promoción de los derechos fundamentales de todas las personas con quienes interactuamos. Nos enfocamos en garantizar que nuestras actividades respeten la dignidad, la libertad y el bienestar de individuos y comunidades, promoviendo un entorno de igualdad y justicia.

La protección de los derechos humanos forma parte de nuestra esencia, por lo que implementamos medidas que aseguran el respeto por los derechos laborales, la seguridad y el bienestar de todas las personas, al tiempo que prevenimos cualquier forma de abuso, explotación o discriminación.

Asimismo, trabajamos por la igualdad de trato, fomentando un entorno inclusivo, donde cada persona sea valorada y tratada con justicia, sin distinción por género, origen, orientación sexual, religión u otra condición. Con políticas claras y acciones concretas, en Cemefi lideramos con el ejemplo, promoviendo la equidad y el respeto por los derechos humanos en todas nuestras interacciones y colaboraciones, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva.

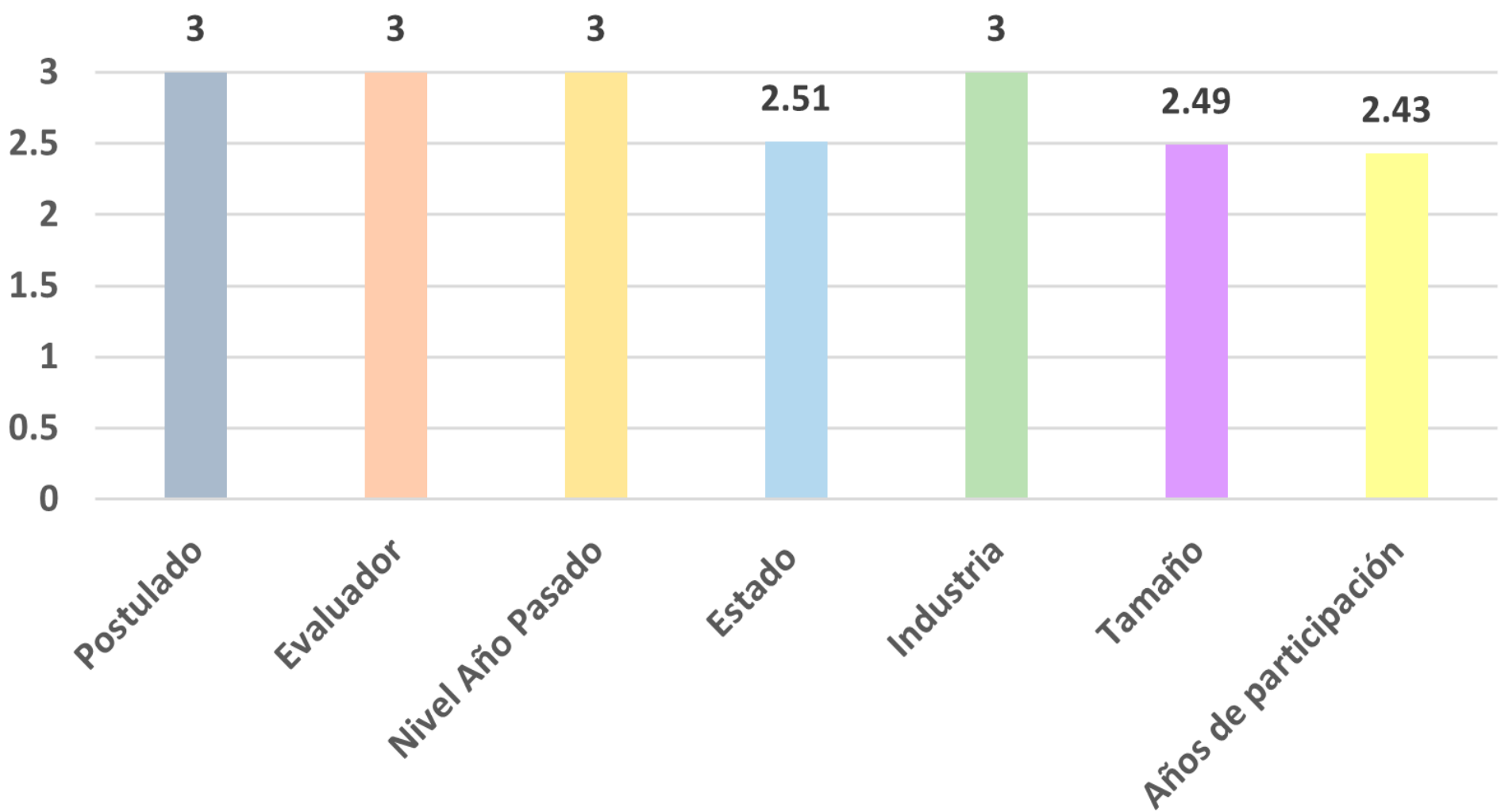
Protección de los derechos humanos

Descripción

Respetar, promover y proteger los derechos humanos en todas las operaciones y relaciones con grupos de interés.

Indicadores de impacto

- Cumplimiento.
- Capacitación.
- Transparencia en materia de derechos humanos.



Logros

- Se ha fortalecido el conocimiento del personal sobre derechos humanos y su relevancia en la acción social.
- Se han desarrollado módulos específicos para capacitar al personal en temas de derechos humanos.
- Se ha promovido una mayor conciencia sobre la importancia de los derechos humanos en el trabajo de Cemefi.

Metas para 2026

- Aumentar la participación del personal en capacitaciones sobre derechos humanos.
- Implementar buenas prácticas que aseguren el respeto a los derechos humanos en todas las operaciones.
- Implementar un sistema de evaluación para medir el impacto de nuestras acciones en torno a los derechos humanos.

Igualdad de oportunidades y trato

Descripción

Garantizar condiciones equitativas y trato justo, sin discriminación, en contratación, desarrollo y permanencia laboral.

Indicadores de impacto

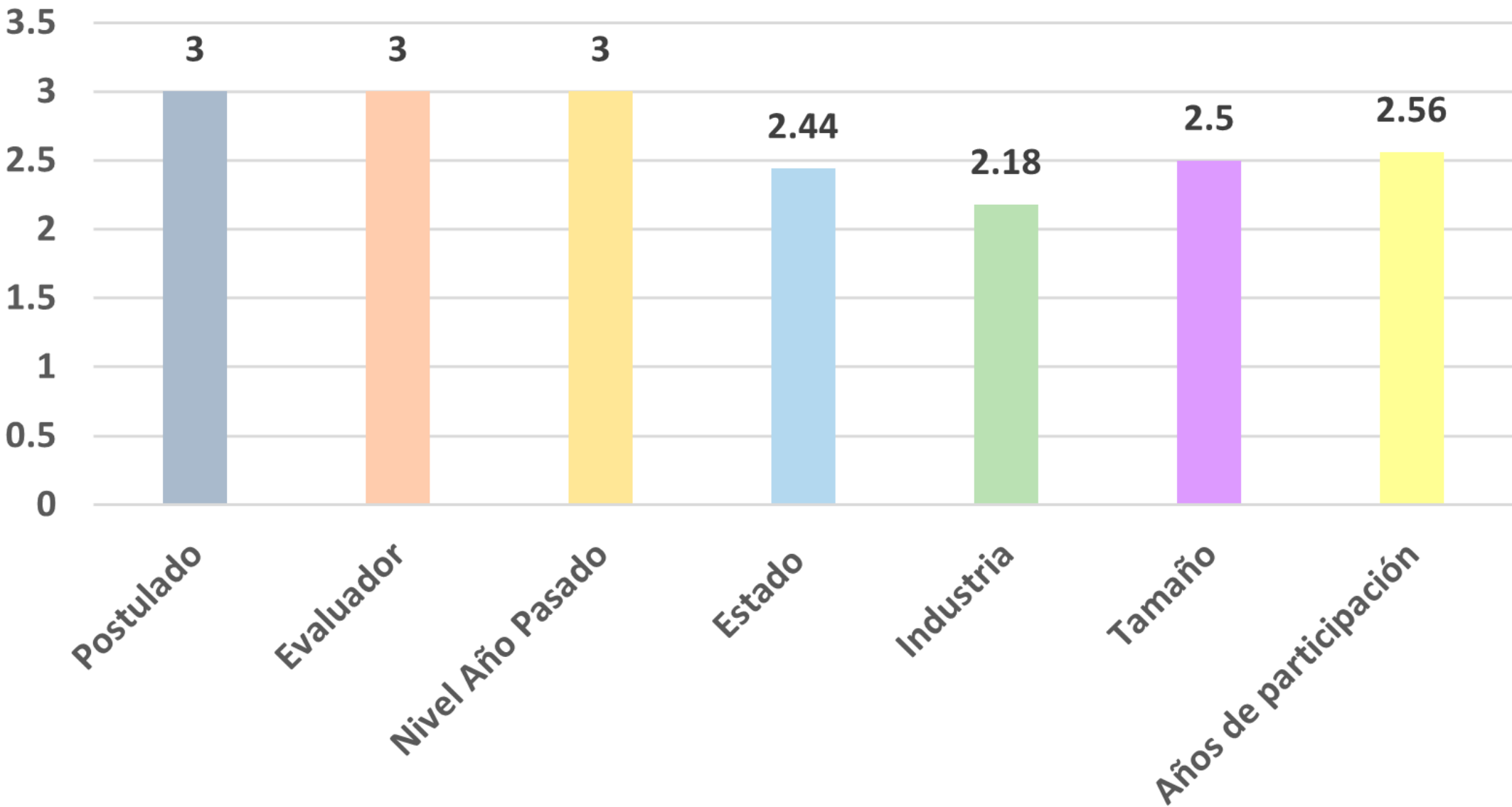
- Porcentaje de contratación de personas de grupos vulnerables.
- Porcentaje de promociones a empleados minoritarios.
- Clima laboral.
- Tasa de retención de minorías.

Logros

- Se realizaron capacitaciones en temas de igualdad de género para todo el personal.
- Se implementó un proceso de reclutamiento de personal inclusivo, logrando un 100% de procesos con esos criterios.
- Se aprobó una política que asegura oportunidades equitativas para todos los candidatos a ser contratados.

Metas para 2026

- Aumentar el número de mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones.
- Ampliar los programas de capacitación en igualdad y diversidad para todos los niveles de la organización.
- Establecer métricas para monitorear el avance en la igualdad de género dentro de la organización.



6. Nuestro impacto en el contexto global

- Liderazgo social
- Ética digital

Liderazgo social

Descripción

Promover una participación activa de la organización en temas sociales, impulsando cambios positivos y buenas prácticas.

Indicadores de impacto

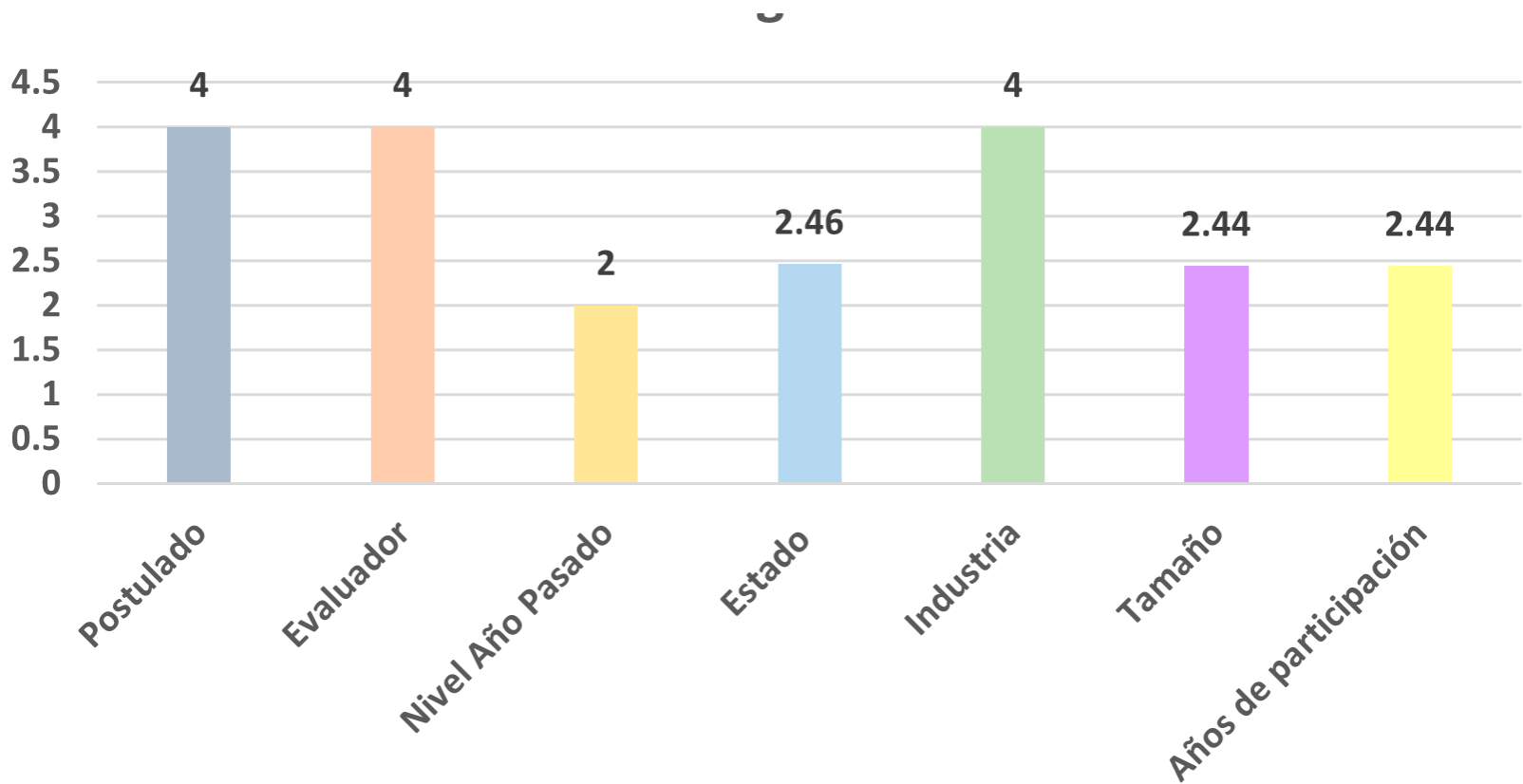
- Participación de la asociación en iniciativas sociales que fortalezcan su reputación y a la comunidad.
- Atracción y retención de voluntarios vinculada a acciones de liderazgo social.
- Medición del retorno social de las acciones implementadas (impacto tangible en la comunidad y los grupos atendidos).

Logros

- Cemefi ha liderado y coordinado iniciativas significativas que promueven el liderazgo social y la recuperación en situaciones de crisis.
- Las acciones de Cemefi están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promoviendo la ética y la inclusión.
- Se ha fomentado una cultura organizacional interna basada en la ética, la innovación y la inclusión, fortaleciendo el compromiso social.

Metas para 2026

- Desarrollar programas de capacitación continua para mejorar las habilidades de liderazgo social entre el personal.
- Aumentar la colaboración con diversas organizaciones para implementar iniciativas sociales intersectoriales efectivas.
- Establecer un sistema de evaluación para medir el impacto de las acciones de liderazgo social a largo plazo.



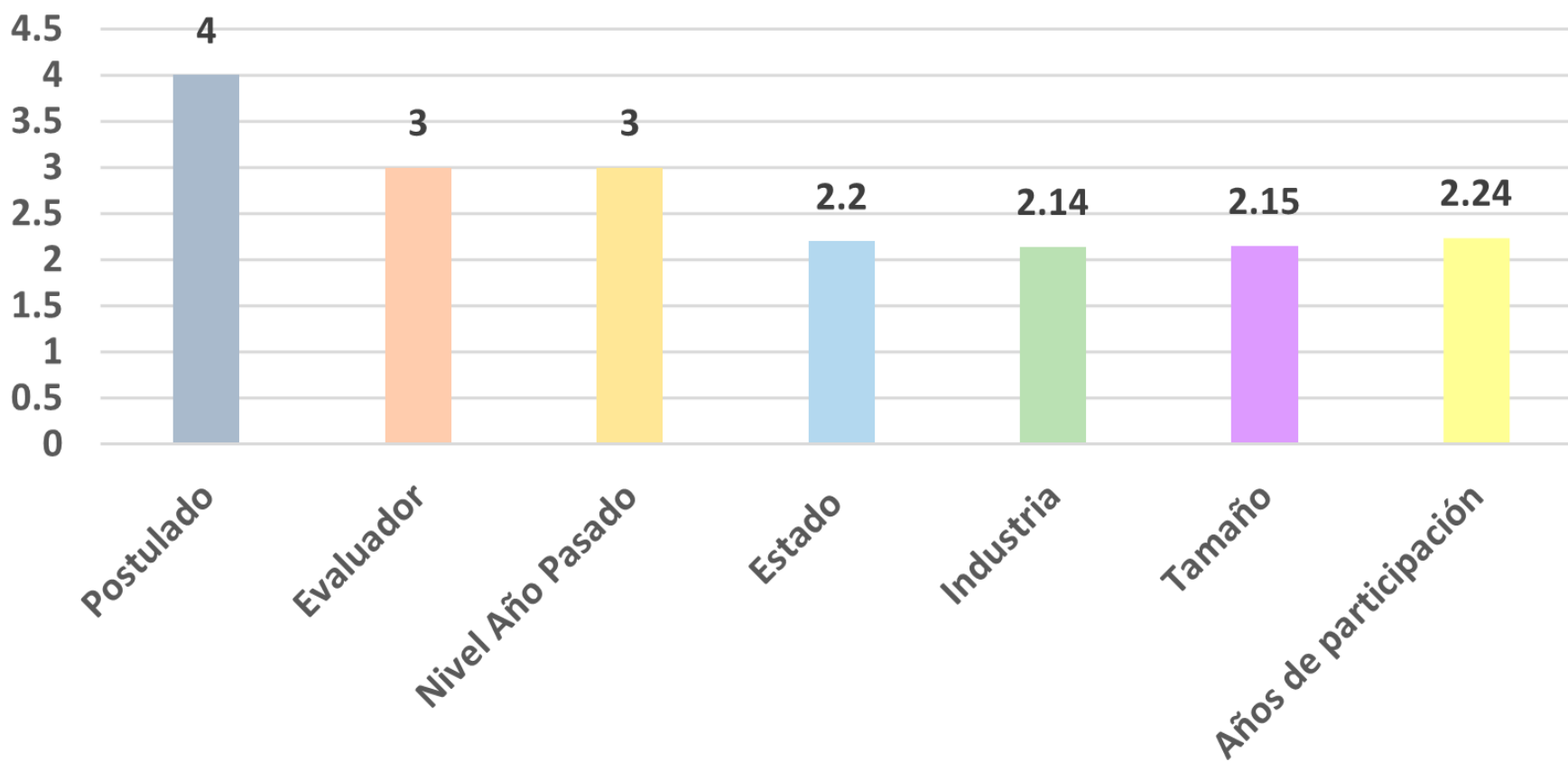
Ética digital

Descripción

Garantizar un uso responsable, seguro y ético de las tecnologías digitales, protegiendo la información, a las personas y la reputación organizacional.

Indicadores de impacto

- Porcentaje de colaboradores que firman y cumplen el Código de Ética Digital.
- Horas de capacitación anual en ética digital por persona.
- Número de denuncias o reportes atendidos sobre mal uso de tecnología.



Logros

- Se formalizaron políticas de ética digital y se firmaron contratos de confidencialidad con todos los colaboradores.
- Se realizó una capacitación integral sobre el uso ético de la tecnología y la protección de datos para todo el personal.
- Se estableció un sistema de control digital que asegura el almacenamiento seguro y el acceso restringido a la información confidencial.

Metas para 2026

- Asegurar que todos los empleados estén capacitados en protección de datos y uso ético de la información.
- Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el cumplimiento de las políticas de ética digital.
- Garantizar que el acceso a la información esté alineado con las funciones específicas de cada colaborador.

7. *Anexos*

- Diagnóstico organizacional
- Global Reporting Initiative (GRI)
- Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Diagnóstico organizacional

En el marco del compromiso por fortalecer nuestras capacidades institucionales y asegurar intervenciones sociales de alto impacto, realizamos un proceso integral de valoración organizacional que abarcó dos dimensiones clave: la valoración de capacidades organizacionales (VCO) y la valoración del nivel de intervenciones (VNI). Este ejercicio nos permitió identificar con claridad nuestras fortalezas, los desafíos prioritarios y las oportunidades de mejora que guiarán la estrategia institucional en los próximos años.

Fortalezas organizacionales

El diagnóstico confirma que nuestra asociación ha consolidado un grado de madurez notable en diversas áreas que resultan fundamentales para la operación sostenible de nuestras iniciativas. Entre los principales avances destacan:

Comunicación y relaciones públicas: Contamos con prácticas efectivas que nos permiten transmitir mensajes claros, consistentes y estratégicos tanto hacia adentro como hacia afuera de la organización.

Gobernanza: Hemos fortalecido nuestros mecanismos de toma de decisiones, respaldados por estructuras formales y procesos definidos que brindan estabilidad institucional.

Adaptación: Hemos desarrollado una capacidad sólida para anticipar riesgos, responder a cambios en el entorno y ajustar nuestras acciones de manera oportuna.

Estas fortalezas representan un pilar esencial para asegurar la continuidad, la credibilidad y el impacto de nuestra labor social.

Áreas de mejora prioritarias

El análisis también identificó ámbitos que requieren atención para elevar la eficiencia interna y posicionarnos en un nivel superior de desempeño organizacional:

Gestión del conocimiento: Se requiere avanzar en la sistematización de aprendizajes, la documentación de procesos y la transferencia interna de buenas prácticas, con el propósito de consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo.

Operaciones y gestión: Resulta necesario optimizar la gestión operativa mediante una mejor planificación, seguimiento y asignación de recursos que aseguren procesos más eficientes y alineados con nuestros objetivos institucionales.

Estas áreas representan oportunidades estratégicas para fortalecer nuestra capacidad operativa y mejorar la calidad de nuestros servicios.

Nivel de intervención

De acuerdo con la valoración obtenida, nuestro modelo de intervención se sitúa en el Nivel 5: Transformación de entornos. Este nivel implica que nuestros programas no solo atienden necesidades inmediatas, sino que promueven transformaciones profundas y sostenibles en las comunidades con las que trabajamos.

Este resultado refleja la relevancia institucional que hemos construido y el potencial que tenemos para seguir impulsando cambios sistémicos mediante alianzas, participación activa, acciones con perspectiva de derechos humanos y gestión dirigida a la obtención de resultados.

Priorización de recomendaciones

El diagnóstico nos permitió identificar un conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer nuestras capacidades institucionales en el corto y el mediano plazo. Para su adecuada implementación se desarrolló una matriz de priorización que clasifica cada recomendación según su nivel de urgencia, necesidad de apoyo externo y horizonte de ejecución.

Este ejercicio será fundamental para planificar acciones estratégicas, orientar la asignación de recursos y dar seguimiento a los avances que deberán reflejarse en futuros procesos de evaluación y en nuestros informes de sostenibilidad.

Global Reporting Initiative (GRI)

Contenidos generales 2025

Número de contenido	Contenido	Referencia
2-1	Detalles organizacionales	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y Propósito → ¿Qué es Cemefi? Misión, Visión, Nuestra estrategia: págs. 8–12 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 9–12
2-2	Entidades incluidas en la presentación de los informes de sostenibilidad	Informe de Sostenibilidad 2025: Alcance del Informe (cobertura geográfica y aliados regionales): págs. 6 y 7 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 7
2-3	Periodo de publicación del Informe de Sostenibilidad, frecuencia y contacto	Informe de Sostenibilidad 2025: Alcance del Informe (feb 2025–feb 2026, publicación anual) • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 6
2-4	Actualización de la información	Informe de Sostenibilidad 2025: Cómo leer este informe + Marco de medición: págs. 4 y 5 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 5 y 6
2-5	Verificación externa	Informe de Sostenibilidad 2025: <i>págs. 87 y 88</i> • Informe de Sostenibilidad 2024: sección Metodología ESR págs. 19–22
2-6	Actividades, cadena de valor y relaciones comerciales	Informe de Sostenibilidad 2025: Desarrollo de la cadena de valor / Proveedores locales • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 42–46
2-7	Empleados	Informe de Sostenibilidad 2025: Impacto social → Derechos laborales, Cultura organizacional • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 23–34
2-8	Trabajadores que no son empleados	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Desempeño social: pág. 33 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 30
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Órganos de gobierno: págs. 11 y 12 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 17 y 18
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro Impacto en la gobernanza → Designación y selección del órgano de gobierno (Cap. 5) • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 46 y 47
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Consejo Directivo: pág. 12 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 17

Número de contenido	Contenido	Referencia
2-12	Supervisión de impactos	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Marco de medición / Sistema de gestión ASG: pág. 17 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 47
2-13	Delegación de gestión de impactos	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Niveles de desarrollo: págs. 17 y 18 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 47
2-14	Rol del órgano de gobierno en los informes de sostenibilidad	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Acerca de este informe: pág. 6 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 51 y 52
2-15	Conflictos de interés	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro Impacto en la gobernanza → Conflictos de interés (Cap. 5) • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 55
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Transparencia y rendición de cuentas: pág. 15 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 47
2-17	Conocimientos colectivos del órgano de gobierno	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Órganos colegiados: págs. 10–12 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 52
2-18	Evaluación del desempeño del órgano de gobierno	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Marco de medición del Informe de Sostenibilidad: pág. 17 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 52
2-19	Políticas de remuneración	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Compensación digna: pág. 42 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 28 y 29
2-20	Procesos para determinar la remuneración	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Compensación digna: pág. 42 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 28
2-21	Ratio de compensación	No reportado en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: No reportado
2-22	Estrategia de desarrollo sostenible	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Nuestra estrategia: págs. 9 y 10 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 50 y 51
2-23	Compromisos y políticas	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Compromiso con la responsabilidad social (Distintivo ESR®): pág. 14 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 47

Global Reporting Initiative (GRI)

Contenidos generales 2025

Número de contenido	Contenido	Referencia
2-24	Incorporación de compromisos	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Marco de medición / Niveles ASG: págs. 17 y 18 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 20–22
2-25	Remediar impactos negativos	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Plan de trabajo de objetivos ambientales / Manejo de residuos: págs. 29–31 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 64
2-26	Mecanismos de asesoramiento	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Transparencia y comunicación abierta: pág. 15 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 17 y 18
2-27	Cumplimiento normativo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Cumplimiento legal laboral: pág. 41 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 46
2-28	Afiliación a asociaciones	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → La Comunidad Cemefi: pág. 13 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 7 y 8
2-29	Participación de grupos de interés	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Principales grupos de interés: pág. 11 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 49
2-30	Convenios de negociación colectiva	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Derechos laborales: págs. 33 y 34 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 24

GRI 3

Número de contenido	Contenido	Referencia
3-1	Procesos de determinación de los temas materiales	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Marco de medición del Informe de Sostenibilidad / Niveles de desarrollo: págs. 17 y 18 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 48 y 49
3-2	Lista de temas materiales	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental, social y de gobernanza → Índice de ámbitos ASG (estructura de capítulos 3, 4 y 5) págs. 22, 32 y Cap. 5 (Gobernanza) • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 42
3-3	Gestión de los temas materiales	Informe de Sostenibilidad 2025: Desarrollo por ámbito → Gestión ambiental (22–31), Gestión social (33–43), Gestión de gobernanza (Cap. 5) • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 35

Estándares Temáticos GRI

(referencias actualizadas 2025 y 2024)

GRI 101-Biodiversidad

Número de contenido	Contenido	Referencia
101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Enfoque ambiental general: págs. 22 y 23 • Informe de Sostenibilidad 2024: págs. 60–63
101-2	Gestión de impactos sobre biodiversidad	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Plan de trabajo ambiental: págs. 29–31 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 63
101-3 a 101-8	Indicadores específicos de biodiversidad	No aplica. Cemefi no realiza actividades productivas ni operaciones extractivas que generen impactos directos sobre la biodiversidad. Aplica el mismo criterio para 2025 y 2024.

GRI 306-Residuos 2020

Número de contenido	Contenido	Referencia
306-1	Generación de residuos e impactos significativos	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Gestión de residuos: págs. 29–31 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 136
306-2	Gestión de impactos asociados a residuos	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Manejo y separación de residuos: págs. 29–31 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 132
306-3	Residuos generados	No se reporta cuantificación detallada en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: No cuantificado
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Gestión de reciclaje: págs. 29–30 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 136

Estándares Temáticos GRI

(referencias actualizadas 2025 y 2024)

GRI 303-Agua

Número de contenido	Contenido	Referencia
303-4	Vertido de agua	No aplica. No existen operaciones industriales
303-5	Consumo de agua	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Consumo de recursos: pág. 23 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 123

GRI 403-Salud y seguridad en el trabajo

Número de contenido	Contenido	Referencia
403-1	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Derechos laborales: págs. 33–35 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 62
403-2	Identificación de peligros y riesgos	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Seguridad laboral: pág. 34 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 112
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Bienestar laboral: pág. 34 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 64
403-4	Participación de trabajadores	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Comunicación interna: pág. 35 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 64
403-5	Formación en seguridad y salud en el trabajo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Capacitación: pág. 43 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 62

403-6	Promoción de la salud	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Bienestar laboral: pág. 34 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 62
403-7	Prevención en relaciones comerciales	No aplica por su naturaleza no industrial
403-8	Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Derechos laborales: pág. 33 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 64
403-9	Lesiones laborales	No se registraron accidentes en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: Sin registro
403-10	Enfermedades laborales	No se registraron enfermedades laborales en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: Sin registro

GRI 201-Desempeño económico

Número de contenido	Contenido	Referencia
201-1	Valor económico generado y distribuido	Informe de Sostenibilidad 2025: Identidad y propósito → Cifras relevantes: pág. 5 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 55
201-2	Riesgos derivados del cambio climático	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto ambiental → Gestión ambiental general: pág. 22 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 60
201-3	Planes de beneficios definidos	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Prestaciones laborales: pág. 42 • Informe 2024: pág. 55
201-4	Asistencia financiera del gobierno	No se reporta dependencia financiera gubernamental en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: No reportado

Estándares Temáticos GRI

(referencias actualizadas 2025 y 2024)

GRI 205-Anticorrupción

Número de contenido	Contenido	Referencia
205-1	Evaluación de riesgos de corrupción	Informe 2025: Quiénes Somos → Transparencia y ética pág. 15 • Informe 2024: pág. 11
205-2	Comunicación y formación anticorrupción	Informe 2025: Quiénes Somos → Código de ética pág. 15 • Informe 2024: pág. 11
205-3	Incidentes confirmados	No se registraron incidentes 2025 • Informe 2024: Sin registro

GRI 302 – Energía

Número de contenido	Contenido	Referencia
302-1	Consumo energético	Informe 2025: Nuestro Impacto Ambiental → Consumo de energía pág. 23 • Informe 2024: pág. 123
302-4	Reducción del consumo energético	Informe 2025: Nuestro Impacto Ambiental → Eficiencia energética pág. 23 • Informe 2024: pág. 123
302-2, 302-3, 302-5	No material para organización de servicios	

GRI 305 – Emisiones

Número de contenido	Contenido	Referencia
305-1 a 305-7	Emisiones GEI y contaminantes	No se cuenta con inventario formal de emisiones GEI en 2025 • Informe 2024: Sin registro formal

GRI 401 – Empleo

Número de contenido	Contenido	Referencia
401-1	Contratación y rotación	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Cultura organizacional: pág. 33 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 60
401-2	Prestaciones laborales	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Compensación digna: pág. 42 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 55
401-3	Permiso parental	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Prestaciones laborales: pág. 42 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 55

GRI 404-Formación y educación

Número de contenido	Contenido	Referencia
404-1	Promedio de horas de formación	No se reporta promedio anual cuantificado
404-2	Programas de desarrollo	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Capacitación y desarrollo: pág. 43 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 66
404-3	Evaluación del desempeño	Informe de Sostenibilidad 2025: Nuestro impacto social → Evaluación del desempeño: pág. 43 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 66

Estándares Temáticos GRI

(referencias actualizadas 2025 y 2024)

GRI 405-Diversidad

Número de contenido	Contenido	Referencia
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Informe de Sostenibilidad 2025: Quiénes somos → Consejo Directivo: pág. 12 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 61
405-2	Ratio salarial por género	No se reporta ratio formal en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: pág. 53

GRI 418-Privacidad del cliente

Número de contenido	Contenido	Referencia
418-1	Reclamaciones por privacidad	No se registraron reclamaciones en 2025 • Informe de Sostenibilidad 2024: Sin reclamaciones

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La siguiente tabla presenta la integración de los indicadores de responsabilidad social, ambientales, sociales y de gobernanza, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para su uso en el Informe de Sostenibilidad de Cemefi. Esta vinculación permite visualizar de forma clara cómo las prácticas institucionales contribuyen al desarrollo sostenible.



Fin de la pobreza

- Compensación digna



Igualdad de género

- Igualdad de género
- Violencia de género
- Igualdad de oportunidades y trato



Salud y bienestar

- Acceso a instalaciones limpias y seguras
- Campaña de salud ocupacional
- Protocolos COVID
- Comunicación de riesgos COVID



Agua limpia y saneamiento

- Manejo de residuos



Educación de calidad

- Comisión de Capacitación y Adiestramiento
- Plan de capacitación
- Capacitación de los empleados
- Capacitación ambiental
- Programa de Inducción



Energía asequible y no contaminante

- Impacto de emisiones



Trabajo decente y crecimiento económico

- Jornada de trabajo y pago de horas extras
- Contratos de trabajo responsables
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición del trabajo inhumano
- Entornos laborales con accesibilidad universal
- Cumplimiento legal laboral, de salud y de seguridad
- Condiciones de trabajo
- Flexibilidad de horarios
- Facilidades para las responsabilidades familiares
- Evaluación del desempeño
- Generación de empleos
- Derechos humanos y laborales de proveedores
- Proceso de compra a proveedores
- Pago oportuno a proveedores
- Proveedores locales



Industria, innovación e infraestructura

- Asuntos materiales
- Partes interesadas
- Plan estratégico de responsabilidad social



Reducción de las desigualdades

- Generación de empleo
- Inversión social
- Igualdad de oportunidades y trato



Ciudades y comunidades sostenibles

- Vinculación con los vecinos
- Usos y costumbres de las comunidades



Producción y consumo responsables

- Información transparente para el consumidor
- Atención a clientes y consumidores
- Protección de datos personales
- Uso apropiado de productos y servicios
- Consumibles, insumos y materias primas amigables
- Procesos, productos y servicios sostenibles
- Plan de trabajo con objetivos ambientales
- Gestión ambiental
- Manejo de residuos



Acción por el clima

- Aspectos ambientales
- Riesgos ambientales
- Capacitación en temas ambientales



Paz, justicia e instituciones sólidas

- Gobierno corporativo
- Matriz de cumplimiento
- Anticorrupción
- Investigación de denuncias
- Conflictos de interés
- Uso indebido de regalos
- Protección de los derechos humanos
- Ética digital
- Libre competencia



Alianzas para lograr los objetivos

- Inversión social
- Voluntariado institucional
- Liderazgo social
- Vinculación con los vecinos
- Proveedores locales



Cemefi

Informe de Sostenibilidad de Cemefi 2025 | www.cemefi.org