

Informe de Sostenibilidad 2021

Grupo OMNILIFE – Chivas

Comunicación de Progreso (COP)

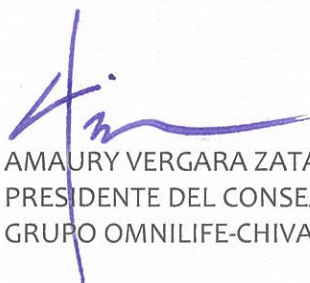
Carta de nuestro CEO

Entendemos el desarrollo sostenible como el alcanzar nuestras metas económicas sin comprometer a nuestra gente, nuestras comunidades, o al medio ambiente y permitiendo a las futuras generaciones también alcanzar sus propios objetivos. El corazón de nuestro negocio y nuestra razón de ser tiene un motivo sostenible que es provocar el bienestar integral de toda persona que se relaciona con nosotros, enfatizamos la necesidad de hacer más y lograr más para salvaguardar y dar resultados sobre la responsabilidad que tenemos en nuestras manos, no solo con las personas a quienes alcanzamos, sino también con el medio ambiente.

Si bien este primer informe es un trabajo que aún está en construcción, estoy muy orgulloso de lo que la organización ha logrado, pues es un esfuerzo de trabajo en equipo y de todos los días, lo que nos permite mostrar los resultados que, por primera vez, informamos en este tipo de documento, el cual plantea nuestra estrategia, nuestras acciones y conforme vayamos sumando información, también será el mapa del progreso de nuestro grupo en materia de sostenibilidad.

En concordancia con nuestra reciente adhesión al Pacto Mundial, estamos comprometidos en apoyar los Diez Principios del Pacto Mundial referentes a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestro compromiso de apoyar y desarrollar estos principios dentro de nuestra esfera de influencia, haciéndolos parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía. De igual manera, buscamos involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Posiblemente los mayores puntos a resaltar durante 2021, fueron nuestra adhesión al Pacto Mundial y la definición de nuestra primera meta de sustentabilidad sobre los alcances 1 y 2 del total de las emisiones de gases de efecto invernadero producidas en nuestra planta de Manufactura de Guadalajara, comprometiéndonos a reducir un 8% para el cierre de 2022 comparado con el cierre de 2021. Con este tipo de acciones y metas, buscamos ser fuente de inspiración para todos aquellos que se relacionan con nosotros desde nuestros Empresarios, proveedores, el Staff, beneficiarios de la Fundación Jorge Vergara y otras partes interesadas.



AMAURY VERGARA ZATARAIN
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
GRUPO OMNILIFE-CHIVAS

Periodo cubierto por este COP y Marco utilizado para el informe

Nuestro primer COP cubrió de enero a octubre de 2021, sin embargo, no incluía todas las medidas y los indicadores de desempeño realizados durante el año. Es por eso que en un esfuerzo de alinearnos con los reportes de nuestro año fiscal que corre de enero a diciembre, decidimos presentar este COP cubriendo el periodo completo de enero a diciembre 2021, de manera que los reportes subsecuentes estén alineados con los logros anuales (de enero a diciembre) y así sucesivamente.

Grupo OMNILIFE-CHIVAS reporta la información citada en este informe con referencia a los Estándares GRI. Para dar retroalimentación o hacer cualquier pregunta sobre este informe por favor contáctenos a sostenibilidad@manufacturaomnilife.com

Sobre Nosotros

Todo comenzó con un sueño dorado que se volvió morado...

La primera vez que Jorge Vergara visualizó OMNILIFE tenía apenas 22 años. Seguro de que con el tiempo sería la gran empresa que transformaría su vida y la de millones de personas alrededor del mundo.

Un 11 de septiembre de 1991 se fundó OMNITRITION de México, con seis distribuidores, tres empleados y un solo producto. Gracias al coraje, compromiso y perseverancia este sueño se fue contagiando a las personas cercanas que a su vez compartieron su emoción a otras, así hasta convertirse en lo que es hoy: Grupo OMNILIFE, una empresa multinacional dedicada a la fabricación y comercialización de productos nutricionales y cosméticos, mediante un novedoso sistema de multi-desarrollo donde se prioriza el crecimiento integral de nuestros Empresarios.

Actualmente, además de ser considerada una de las empresas más importantes de México y América Latina, contamos con la Planta de Manufactura de productos nutricionales más grande del continente en su tipo, ubicada en la Zona Metropolitana de Guadalajara (Jalisco, México), además de otra en Cali, Colombia, en donde se elaboran productos para América del Sur.

Bajo la premisa de usar y compartir promoviendo estilos de vida saludables; el éxito lo alcanzamos persiguiendo resultados un día sí y el otro también, siendo la seguridad económica una consecuencia. Hoy en día tenemos presencia en más de 19 países.

Nuestra filosofía

Nuestro negocio es provocar el bienestar integral de toda persona que se relaciona con Grupo OMNILIFE, por eso, nos aseguramos de influir positivamente en su salud y emociones en armonía con su entorno. Somos una familia que crece y evoluciona día con día, en donde creemos que todos los sueños son importantes y, entre todos, somos el puente para alcanzarlos, creando oportunidades, retos y, sobre todo, el crecimiento individual y colectivo a través de los productos.

Nos gusta platicar que nos va bien y contagiar nuestra abundancia, nos gusta comprometernos para ir más allá de lo que el estándar marca, confiando en cada uno de nosotros para cumplir cada meta, conscientes de que somos... Gente que Cuida a la Gente y al medio ambiente.

Nuestras empresas

OMNILIFE

En 2021, Omnilife celebró su 30 Aniversario, una historia llena de abundancia, crecimiento y grandes proyectos. Uno de los más grandes logros en este camino de éxitos es la consolidación de la primera planta de manufactura propia, ubicada en Guadalajara, Jalisco, México, la cual comenzó operaciones en el año 1994 con la fabricación de productos en presentación de sobres,

en las instalaciones de la colonia Cd. Granja en la urbe tapatía. Dos años más tarde, los equipos y maquinaria existentes fueron trasladados al Parque Industrial Guadalajara.

Entre el periodo de 1998 y 1999, la manufactura de líquidos y polvos fue separada, por lo que se adquirió el inmueble ubicado en Av. Inglaterra para la elaboración de los productos nutricionales en líquido.

Gracias al crecimiento de Omnilife y al posicionamiento de sus productos a nivel mundial, en el año 2006 se consolidó el proyecto de la nueva planta de manufactura Omnilife en Parque Industrial de Prologis (cercano al Corredor Industrial de El Salto), en Tlaquepaque, municipio perteneciente a la Zona Metropolitana de Guadalajara. En esta planta, la cual fue equipada con la más alta tecnología de producción en su tipo, se fusionaron todas las áreas de manufactura como lo son polvos, líquidos y plásticos.

La planta Omnilife Manufactura en Guadalajara continúa operando desde esta localidad de talla mundial, cuyos productos trascienden fronteras.

Su equipo humano trabaja bajo los más altos estándares de calidad mundial y alto desempeño, buenas prácticas de manufactura y sistemas de gestión de seguridad, salud y protección ambiental, logrando con ello diversas certificaciones y reconocimientos como lo son ISO 14001; FSSC 22000; ISO 45001; Certificado de Industria Limpia; Certificado de Cumplimiento Ambiental; así como Constancia de Empresa Altamente Exportadora, entre las más destacadas.

SEYTÚ

Somos la expresión de tu personalidad, te acompañamos en la búsqueda de tu seguridad, realizando tu identidad, ofreciéndote una vasta gama de productos en una moderna línea cosmética.

En los últimos años hemos aprendido de distintas formas que la belleza no es únicamente a nivel estético. Cada día son más las mujeres y los hombres que dejan de preocuparse y comienzan a ocuparse en el cuidado de su piel, su salud y a tomar conciencia de los productos que consumen.

En un inicio te impulsamos a ser tú, a ser lo que tú quisieras, sin límites, sin restricciones. Con el tiempo, expresar quién eres realmente se convirtió en el lema que nos acompañó en el camino al autoconocimiento, a reflejar la belleza. Cada quien, a su manera, con su sello, con su estilo, con su personalidad siempre auténtica.

La meta la tenemos clara: cuidar de ti, de los tuyos y de tu piel. Nos transformamos mejorando nuestras fórmulas para cuidar de ti con productos hipoalergénicos, 100% libres de parabenos y de crueldad animal.

NFuerza

Es nuestra plataforma Techno-Humanista enfocada en el desarrollo de los jóvenes OMNILIFE, impulsándolos a ser parte de una nueva generación de Empresarios y personas que se involucran con su realidad para mejorarla.

Club Deportivo Guadalajara - Chivas

Somos el club de fútbol profesional más importante en México con una afición de más de 40 millones en todo el mundo, siendo uno de los que ostenta más títulos en la rama varonil como en la femenil.

OML Agente de seguros y fianzas

Ofrecemos una variedad de seguros para cada necesidad en la vida de las personas porque queremos que te preocupes menos y disfrutes más.

OMNIA de Guadalajara

Ponemos al alcance de todos, diferentes herramientas financieras a las que puedes acceder con menos requisitos y de manera directa con nosotros para que puedas solucionar las eventualidades que se puedan presentar.

Educar+e

Única institución educativa en América Latina con el programa de emprendimiento y negocios de Babson College, en donde desarrollamos personas autónomas, competentes, con sentido de responsabilidad y solidaridad social.

Fundación Jorge Vergara

Nuestro propósito es transformar vidas por medio de actividades y programas de educación, deporte y salud para personas en situación de vulnerabilidad.

Nuestros pilares

Conexión

Nuestra expansión es a través de la formación de lazos fuertes entre nuestros colaboradores. Aquí cada persona es motivada de manera orgánica a crear redes de confianza y compartir el conocimiento, cuidando siempre de los demás en busca del bienestar común.

Integración

Tomamos en cuenta la opinión de nuestra gente siempre amalgamados en la unidad, la verdad, buscando el bien y la belleza en la realización personal y colectiva. Sin distinción de género, edad, orientación ni credos.

Evolución

Valoramos las nuevas ideas, las nutrimos e incentivamos su generación, porque nuestra visión nos lleva a la innovación y, sin miedo, a su ejecución. Nos expandimos rápidamente por el mundo en cada sueño que tocamos. Siempre aprendiendo y mejorando en lo que hacemos, en donde la equivocación es transformada en catalizador para la excelencia.

Trascendencia

Es nuestro Deseo Ardiente transformar vidas. Promovemos, con nuestra conducta, los valores de orden, limpieza y transparencia en la actuación. Nos inspira hacer un mundo mejor y queremos pintar más vidas de morado, un día sí... y el otro también.

Gobernanza

Grupo OMNILIFE – Chivas es una empresa familiar privada dirigida por un Consejo de Administración. El socio Fundador Jorge Vergara, que en paz descanse, le dio la responsabilidad de toda la operación a los miembros del Consejo actual. El nombre del presidente del Consejo es Amaury Vergara Zatarain y es el Director General del Grupo, es el tomador de decisiones final y se apoya en los miembros del Consejo y las recomendaciones de las Direcciones.

Las responsabilidades del Consejo son desarrollar, aprobar y actualizar el propósito, visión, misión estrategia, políticas y metas de la organización sobre el desarrollo sostenible, incluyendo los Pilares de OMNILIFE. A través de la Dirección Ejecutiva de Contraloría General se informa al consejo de cualquier desviación en los procesos y procedimientos.

Debajo del Consejo se encuentran las Direcciones Ejecutivas, cuyos directores y directoras componen distintos comités: comercial, operativo, técnico y general. Cada 6 meses se reúnen los Comités para revisar avances en objetivos y presupuestos. Por su parte cada 15 días y algunas veces 1 vez por semana se reúnen los comités de planeación estratégica conformado por las Direcciones Ejecutivas de la organización, en caso de que surja un tema crítico, este se presenta ante Consejo.

Dentro de la Dirección de Manufactura se encuentra el departamento de Sustentabilidad, el cual se creó en octubre 2021, mismo mes que se cerró el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En diciembre de 2021, se presentó por primera vez a Presidencia una primera propuesta de la estrategia de sostenibilidad, que incluía iniciativas, programas y proyectos necesarios para avanzar sobre este tema y sobre esto se ha ido avanzando. Durante 2022, se plantea construir un comité de sostenibilidad el cuál integrará direcciones de todas las unidades de negocio y direcciones ejecutivas para comenzar a tejer una agenda con objetivos más claros y retos sobre los distintos pilares de sostenibilidad que reconocemos como Medio Ambiente, Social y Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).

Integridad

A pesar de que desde hace años contamos con un Código de Conducta para nuestros empresarios, fue durante 2021 cuando comenzamos con el diseño y construcción de un código corporativo de ética y conducta, hoy en día este documento ya se encuentra disponible de manera pública en nuestro sitio web en el apartado de [Sostenibilidad](#).

Estrategia de Sostenibilidad

Como parte de nuestra filosofía, y conforme a nuestra reciente adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estamos comprometidos en alinear nuestras operaciones con Los Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. De tal forma, con la adopción de estrategias institucionales apoyamos al cumplimiento de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados, actualmente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestros compromisos

Con nuestra gente

Empresarios y clientes: Nuestro negocio es provocar el bienestar integral de toda persona que se relaciona con nosotros, por eso, nos aseguramos de influir positivamente en su salud y emociones en armonía con su entorno.

Staff: Buscando la formación de colaboradores(as) felices y prósperos, nos comprometemos a cuidar, desarrollar y motivar, asegurando condiciones laborales dignas, promoviendo la salud y seguridad, así como ofreciendo prestaciones, capacitación y beneficios más allá de los que marca la ley. Asimismo, impulsamos un entorno organizacional favorable a través del fomento de una cultura laboral basada en el respeto, la inclusión, la no discriminación, así como la igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas. Esto en conjunto con la oferta de programas internos y herramientas orientadas al bienestar físico y emocional, balance de vida, liderazgo, entre otros.

Con el medio ambiente

Es nuestro compromiso cuidar el medio ambiente y gestionar de manera correcta y eficiente los recursos naturales. Buscamos ser siempre innovadores y eficientes en nuestros procesos para reducir así el impacto ambiental y apoyar la mitigación del cambio climático.


Con nuestras comunidades

Estamos comprometidos con la salud integral de las niñas, niños y adolescentes de México y el mundo y nuestro medio para lograr esto es la [Fundación Jorge Vergara](#), asociación civil sin fines de lucro, con más de 27 años de trayectoria.

Nuestros programas de salud favorecen la nutrición, la actividad física y la formación de valores en poblaciones vulnerables que contribuyen a su desarrollo, al tejido social y a una mejor calidad de vida.

Alineación con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los [ODS](#) son un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En base a nuestras actividades como Grupo, los ODS en los que nos enfocamos e impactamos en mayor medida son:

Nombre del ODS	Logotipo	Objetivo	Nuestro Compromiso
3. Salud y Bienestar		Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.	Nuestro negocio es provocar el bienestar integral de toda persona que se relaciona con nosotros, e influir positivamente en su salud y emociones en armonía con su entorno. Estamos comprometidos con la salud integral de las niñas, niños y adolescentes de México y el mundo y nuestro medio para lograr esto es la Fundación Jorge Vergara . Nuestros programas de salud favorecen la nutrición y la actividad física para lograr una mejor calidad de vida.

4. Educación de Calidad



Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

A través de [Educar+e](#), que es una escuela que educa de forma integral, holística y constructivamente, buscamos que se logre un equilibrio en el desarrollo. Tenemos el compromiso educativo de ser una escuela capaz de trascender y formar hombres y mujeres capaces de generar sus propios marcos referenciales para la vida, y de ponerlos en práctica exitosamente, con un profundo sentido de responsabilidad y solidaridad ecológica y social.

8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

A través de nuestro modelo de negocio, brindamos oportunidades para mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, quienes son los principales promotores y distribuidores de los productos OMNILIFE. Ser parte de este modelo de negocio, es una oportunidad para que las personas obtengan nuevos ingresos, conozcan el mundo y sigan expandiéndose para llevar salud a quienes nos rodean.

10. Reducción de Desigualdades



Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

A través de nuestra Fundación nos alineamos con esta meta para reducir la desigualdad a través de los programas que favorecen a las personas que están en situaciones de vulnerabilidad. Conoce [aquí](#) los resultados de este programa.

12. Consumo y Producción Responsable



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

La responsabilidad recae principalmente en la operación sostenible de las plantas de Manufactura localizadas una en Guadalajara y la otra en Colombia. Sin embargo, por el tamaño de producción de la planta de Guadalajara vs la producción en la planta de Colombia donde solo producimos polvos, la atención que le damos a Guadalajara a través de este reporte, será mayor. A través de nuestro sistema de gestión y nuestra certificación ISO 14001, buscamos constantemente la mejora en la gestión de los recursos naturales: desde la selección de los materiales de empaque, hasta los proveedores con los que trabajamos para la obtención de las materias primas de los productos. En planta medimos los residuos que producimos y cada uno de los recursos y combustibles que consumimos, para buscar la mejor gestión y la disminución en nuestros procesos.

13. Acción por el Clima



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

A partir de octubre 2021 comenzamos a medir el indicador de intensidad de emisiones de CO₂e por millón de piezas producidas. Utilizamos esta medida de intensidad como nuestro indicador de sustentabilidad de planta, al cual también le asignamos una meta de reducción del 8% al 2022. De igual manera comenzamos con la creación de un inventario de gases de efecto invernadero para todo el grupo cubriendo alcances 1 y 2, el cual

esperamos terminar en 2022, comenzar con la medición de emisiones de alcance 3 y poder finalmente comprometernos con Objetivos Basados en Ciencia y unirnos a la iniciativa de Science Based Targets (SBTi por sus siglas en inglés).

Sistema de Gestión

Nuestro propósito es elaborar y comercializar suplementos alimenticios con el compromiso de:

- Garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos y servicios con el objetivo de superar las expectativas y requerimientos de nuestros empresarios (as) y clientes (as).
- Promover la salud y seguridad de nuestros colaboradores (as), así como proveedores, contratistas, visitantes y comunidades vinculadas, proporcionando instalaciones seguras para la eliminación de peligros y reducción de riesgos.
- Cuidar nuestro medio ambiente para prevenir la contaminación a través del uso sostenible de los recursos naturales aplicando controles para reducir el impacto ambiental y apoyar a la mitigación del cambio climático.
- Fomentar una cultura de comunicación efectiva, participación e innovación enfocada a la prevención y mejora continua.
- Respetar y cumplir la normatividad aplicable vigente.

Certificaciones de nuestra Planta de Manufactura de Guadalajara

CERTIFICACIONES OMNILIFE MANUFACTURA		
CERTIFICACIÓN	TIPO	BENEFICIOS
 ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad Certificación Internacional, duración de 3 años. Se obtiene por primera vez en el año 2018. Última recertificación en el año 2021.	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la Satisfacción del Cliente • Extender la cultura de mejora continua • Optimizar los recursos • Estandarizar los procesos • Mejora en la toma de decisiones • Reconocimiento Nacional e Internacional
 FSSC 22000 Sistema de Gestión de Inocuidad Certificación Internacional, duración de 3 años. Se obtiene por primera vez en el año 2012. Última recertificación en el año 2021.	Inocuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Fabricar productos que no causen daño a la salud del Consumidor • Generar confianza a las partes interesadas • Proporcionar una base para cumplimiento Legal y Regulatorio • Reconocimiento Nacional e Internacional
 ISO 14001:2015 Gestión Ambiental Certificación Internacional, duración de 3 años. Se obtiene por primera vez en el año 2013. Última recertificación en el año 2021.	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de la contaminación • Sustentabilidad • Equilibrio entre el medio ambiente, la Sociedad y la economía (sostenibilidad) • Aumento de la eficacia ambiental • Mayor confianza de las partes interesadas • Reconocimiento Nacional e Internacional
 Industria Limpia Certificación federal, duración 2 años. La planta está certificada desde el 2007. Última certificación 2020.	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento a la legislación federal • Prevenir multas y clausuras • Implementación de medidas preventivas y/o correctivas en materia de agua, aire, suelo, residuos y recursos naturales
 Compromiso Ambiental Certificación estatal, duración de 2 años. Planta certificada desde 2015. Vigencia del 12 de mayo de 2021 al 12 de mayo de 2023. <small>Vigencia del 12 de mayo de 2021 al 12 de mayo de 2023</small>	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento a la legislación ambiental • Prevenir multas y clausuras • Reducción de gasto de energía y emisiones contaminantes • Aplicación eficiente de recursos
 ISO 45001:2018 Seguridad y Salud Ocupacional Certificación Internacional, duración 3 años. La planta estaba certificada en OHSAS 18001 desde el 2014, en Sep 2018 se realiza la migración y se obtiene la certificación de ISO 45001. Última recertificación en el año 2021.	Seguridad Industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar al personal, contratistas y visitantes un lugar seguro y saludable • Prevenir accidentes con daños a las personas y a las instalaciones • Disminución de primas de riesgos y costos por accidentes

Aseguramiento de inocuidad y calidad:

Es prioridad para nosotros y contamos con un sistema de gestión de Inocuidad, respaldado por la certificación FSSC22000. Es importante mencionar que el 100% de nuestros productos cuenta con procesos de evaluación de impactos en salud y seguridad a fin de realizar mejoras en el mismo proceso y en nuestros procedimientos. Parte de este sistema incluye los siguientes controles:

- Ejecución de análisis Sensorial, Microbiológico y Físicoquímico acorde a especificación tanto a Materias primas, Producto en proceso y Producto terminado según corresponda.

- Proveedores para insumos y servicios críticos (Aprobación y evaluación de éstos con frecuencia definida).
- Seguimiento a Plan de calidad para monitoreo de proceso durante la elaboración de los productos.
- Plan de Inocuidad HACCP Y HRPC.

Análisis de Materialidad

Durante 2022, buscaremos realizar un análisis de materialidad que nos permita conocer la prioridad de los distintos temas de sostenibilidad que de acuerdo a nuestro contexto son:

Aspecto	Lista de temas materiales para análisis de 2022	Definición para Grupo OMNILIFE-CHIVAS
Medio Ambiente	Gestión de Agua	Se refiere al consumo, extracción y descarga de agua y efluentes con un énfasis en el uso responsable y el manejo del recurso.
	Gestión del uso de Energía y Reducción de Emisiones	Gestión responsable de la energía a través de consumo de energías renovables, reducción de energía consumida por las operaciones del negocio. Incluye la gestión, la reducción, medición y reporte de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs). Incluye la creación de un inventario de emisiones para toda la organización.
	Gestión de Residuos	Se refiere a la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, con un énfasis en el manejo responsable. Incluye la reutilización, el reciclaje y la reducción de los materiales usados.
Capital Humano	Estándares Laborales, Protección a los Derechos Humanos, Prestaciones, Beneficios y Bienestar de los Colaboradores	Tiene un énfasis en vigilar a los trabajadores pagados por hora-los bajos salarios de la industria y la discriminación por género. Proteger la reputación de la compañía y cumplir con normas. Mejora continua que mitigue cualquier paro en la producción. Se refiere también a la búsqueda de la compañía por proteger los derechos humanos de la operación nuestra y de la cadena de suministro alrededor del mundo: trabajo decente, eliminación de trabajos forzados, no discriminación, y otros como educación de calidad, acceso a necesidades básicas. También incluye atracción, retención y motivación del talento. Así como beneficios a programas de formación y entrenamiento como el desarrollo de carreras dentro de la organización. Incluye la salud mental y física.
	Seguridad y Salud ocupacional	Se refiere al cumplimiento y alineación con las regulaciones internacionales en cuando a salud y seguridad del lugar de trabajo. Incluye los entrenamientos recurrentes y la mitigación y reducción de incidentes y otros indicadores de SS.
	Diversidad y Equidad de Oportunidades	Se refiere al tratamiento justo de los empleados y potenciales empleados a través del cumplimiento de leyes y normas aplicables. Programas de atracción, promoción y retención de empleados diversos a través de prácticas equitativas, capacitación sobre temas de inclusión y diversidad: Personas con discapacidad, Mujeres, personas de edad avanzada,

		Personas de comunidad LGBTQ+, Apoyo a otros grupos vulnerables.
Capital Social	Impacto en Comunidades locales y filantropía	Se refiere al involucramiento de las comunidades locales, incluyendo su desarrollo con un énfasis en educación de calidad e involucramiento de colaboradores en trabajo de voluntariado y donaciones.
	Seguridad y protección de datos	Se refiere al manejo del riesgo relacionado con la colecta, retención y uso de información sensible y confidencial propiedad del consumidor o del usuario. Incluye problemas sociales que puedan surgir de incidentes, tales como la filtración de datos en la que información personal identificable y otros datos pueden ser expuestos. Este tema revisa la correcta gestión de la estrategia, políticas y prácticas relacionadas con la infraestructura de TI de la compañía, el entrenamiento de los colaboradores en esta materia, los registros, la cooperación con la ley y otros mecanismos utilizados que aseguran la seguridad de los datos.
	Calidad y Seguridad de los productos (Salud y Seguridad del consumidor)	Es el aseguramiento de la empresa en producir productos efectivos, inocuos y seguros para el consumo humano. Incluye, pero no se limita a: temas relacionados a pasivos, gestión de rechazos, retiros del mercado, testeo de productos, manejo de químicos e ingredientes en los productos.
	Prácticas de venta y etiquetado de productos	La comunicación con el consumidor. Asegura la transparencia, certidumbre, declaraciones de marketing precisas y el etiquetado correcto en los productos y servicios. Incluye, pero no se limita a: estándares y regulaciones de propaganda, prácticas éticas de marketing responsable, publicidad engañosa, así como prácticas discriminatorias o prácticas de venta agresivas. Estas pueden incluir prácticas de venta agresivas o engañosas en las que se la estructura de los incentivos puede promover a los colaboradores la venta de productos sin tomar en cuenta los mejores intereses de los clientes.
Modelo de negocio e Innovación	Gestión de la Cadena de Suministro	La organización puede ser partícipe de los impactos a través de sus propias actividades o como consecuencia de sus relaciones comerciales con otras partes. Se espera que la organización proceda con la debida diligencia para evitar y reducir los impactos sociales y ambientales negativos en la cadena de suministro. Estos abarcan los impactos que la organización provoca o contribuye a provocar y los que guardan una relación directa con sus actividades, productos o servicios por su relación con un proveedor.

	Diseño de productos sostenibles (innovación)	Asegura la habilidad de la compañía en producir productos amigables con el medio ambiente, con la selección de productos que tienen un menor impacto en el medio ambiente. Considera los procesos de innovación necesarios para cumplir con productos que sean ambiental y socialmente responsables, así como el consumo responsable de materiales.
Liderazgo y Gobernanza	Integridad: prácticas de anticorrupción, anticompetitivas, etc.	Asegurar la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en materia de corrupción, incluyendo, pero no limitado a: soborno, extorsión y malversación. Incluye cumplimiento con las leyes que previenen prácticas no-competitivas y antimonopólicas y asegura que los empleados sean regularmente entrenados y empoderados para realizar decisiones éticas de negocio.
	Participación e involucramiento del Consejo en decisiones ASG (Manejo de riesgos y oportunidades)	Enfatiza el involucramiento y responsabilidad del liderazgo de la compañía en temas de ambiente, social y gobernanza. Incluye la supervisión, involucramiento, y conocimiento de miembros del consejo directivo y enfatiza la integración de temas ESG o ASG, incluyendo riesgos financieros, físicos y de mercado asociados con el cambio climático y problemáticas sociales.
	Cumplimiento socioeconómico y ambiental	Este tema incluye el historial general del cumplimiento de la organización, además del cumplimiento de leyes o normativas concretas de los ámbitos social y económico. El cumplimiento puede estar relacionado con el fraude contable y fiscal, la corrupción, el soborno, la competencia, la provisión de productos y servicios o cuestiones laborales, como la discriminación en el lugar de trabajo, entre otros. Este incluye el cumplimiento de declaraciones, convenciones y tratados internacionales, además de normativas nacionales, regionales y locales. En algunos casos, la falta de cumplimiento puede dar lugar a obligaciones de medidas correctivas y otras responsabilidades costosas. La solidez del historial de cumplimiento de una organización también puede afectar a su capacidad para ampliar operaciones u obtener permisos.

Estos 15 temas fueron tomados de acuerdo a lo que marca el marco de reporte de la organización independiente SASB, GRI y las buenas prácticas que se miden en el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones.

Descripción de medidas

Derechos Humanos

Reafirmamos el compromiso de Grupo OMNILIFE – Chivas con el fomento y la promoción de una cultura laboral basada en el respeto de los Derechos Humanos Internacionalmente reconocidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos; así como la dignidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, libre de discriminación de cualquier tipo, incluyendo aquella que pueda referirse a personas que hayan tenido y/o tengan contacto con casos positivos y/o padezcan de cualquier enfermedad, así como hostigamiento, violencia y/o factores de riesgo psicosocial a través de acciones que generen condiciones de trabajo armoniosas que favorezcan la calidad de vida de nuestros colaboradores/as y propicien un entorno organizacional favorable.

En Grupo Omnilife – Chivas y empresas afiliadas, estamos comprometidos(as) con el bienestar integral de nuestros colaboradores (as), por ello promovemos la prevención de los factores de riesgo psicosocial como parte de nuestra cultura laboral, la cual tiene como base el respeto de los derechos humanos, la dignidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, libre de discriminación, hostigamiento o violencia, promoviendo las condiciones que favorezcan la calidad de vida de nuestros colaboradores(as) y propicien un entorno organizacional favorable.

Y para conseguirlo, asumimos los siguientes compromisos:

- No serán tolerados bajo ninguna circunstancia ningún acto de violencia laboral, incidentes que propicien factores de riesgo psicosocial y/o acciones que vayan en contra del entorno organizacional favorable.
- Promovemos la igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas para buscar la disminución y erradicación, en la medida de lo posible, de situaciones, conductas y actitudes que transgredan este principio.
- Promovemos la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar
- La presente Política debe ser difundida a todo el personal desde la inducción y durante toda la vida laboral del colaborador, a través de todos los medios de comunicación interna, haciéndola accesible su consulta para el personal de todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Debe validarse su alcance real y el grado de conocimiento, entendimiento y comprensión que tiene el personal respecto de la misma.

Como acciones puntuales se definen las siguientes:

- Dentro de nuestra [política Integrada de gestión](#), incluimos la seguridad y la salud: promovemos la salud y seguridad de nuestros colaboradores (as), así como proveedores (as), contratistas, visitantes y comunidades vinculadas, proporcionando instalaciones seguras para la eliminación de peligros y reducción de riesgos y clientes (as).
- Diversidad, Igualdad e Inclusión Laboral de OMNILIFE (DIILO), es un programa interno que se ha desarrollado con el propósito de fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la inclusión, la no discriminación y el entorno organizacional favorable, que nos permita conectar con todos los colaboradores e integrarlos desde su llegada a la empresa y durante toda su vida laboral.
- Damos inicio a la edición de nuestra política DIILO para la inclusión de manera más explícita de nuestro compromiso para respetar los Derechos Humanos.

- Las siguientes herramientas fomentan y mantienen un entorno de trabajo con las condiciones óptimas e igualdad de oportunidades para todos y todas.
 - Política DIILO: en la cual se estipulan los lineamientos, responsabilidades, aplicabilidad, restricciones y alcance de la política interna.
 - Glosario de acciones denunciabiles: este documento contiene la definición detallada de todas las conductas que puede ser denunciadas y sancionadas ya que infringen la política DIILO, así como el código de conducta interno.
 - Canales de denuncia: son los medios por los cuales se puede realizar una denuncia por infracciones al código de conducta y/o a la política de Diversidad, Igualdad e Inclusión Laboral de OMNILIFE. Estos canales fueron diseñados para que todos los colaboradores tengan acceso a ellos, independientemente de su área de trabajo.
- Durante 2021, diseñamos un Código de Ética y Conducta cuyo objetivo es que nos ayude a establecer un marco de principios, valores y reglas que aseguran el comportamiento ético de las personas que conforman el Staff.

Trabajo

La planta de manufactura cuenta con distintas certificaciones que avalan el compromiso que tenemos hacia la seguridad de todo el Staff y partes interesadas. La planta de Manufactura de Guadalajara cuenta con la Certificación ISO 45001:2018, la cual es muestra de que nuestro Staff cuenta con un lugar de trabajo seguro y saludable, prevenir accidentes con daños a las personas y a las instalaciones y la disminución de primas de riesgos y costos por accidentes.

Por otro lado, para nuestras oficinas y centros de trabajo, contamos con políticas que permiten salvaguardar la integridad física y moral del personal y de los muebles e inmuebles.

- Nuestras políticas de capital humano aplican para todo el personal que trabaje para cualquiera de las empresas de Grupo OMNILIFE, e indican que se da igualdad de oportunidad y derechos a hombres y mujeres, sin distinción alguna por su edad, religión, nacionalidad, estado civil o familiar, lengua, apariencia, características físicas, discapacidad, condición de salud, estado de gestación de la mujer, condición económica, social, preferencia sexual, opinión política, origen racial, étnico y convicciones personales.
- Para Grupo OMNILIFE, el crecimiento y desarrollo de nuestro talento es prioridad, por ello hemos diseñado una plataforma online a la cual se puede acceder través de dispositivos móviles y desde cualquier parte del mundo. A través de esta plataforma, se encuentran diversos contenidos didácticos y educativos que ayudarán a nuestros colaboradores a alcanzar el éxito profesional. Se manejan programas generales normativos desde corporativo y programas específicos para manufactura donde también se incluyen cursos diversos para promover el bienestar y la salud (liderazgo, clases de yoga, manejo de Excel, idiomas, etc.).
- Asimismo, la salud mental de nuestros colaboradores es de suma importancia y buscamos crear consciencia y mejorarla a través de webinars que van enfocados a distintos temas tales como manejo del estrés, técnicas de mindfulness, etc.
- Fomentamos una cultura de comunicación efectiva, participación e innovación enfocada a la prevención y mejora continua.

- Contamos con el distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsables), este distintivo es prueba de que tenemos una visión de negocios basada en el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad, el medio ambiente y la sostenibilidad de las generaciones futuras.
- A partir de la pandemia, se ha trabajado en una campaña muy fuerte de comunicación para prevención de contagios. Incluyendo información vía e-mail, videos, información en nuestra Intranet, tableros de comunicación y en los transportes de personal de la empresa. Además de esta comunicación, se ha incluido un tema de capacitación normativo para todos los empleados.
- Contamos con una estricta política de Estándares de Seguridad y Medio Ambiente la cual aplica para todo el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de OMNILIFE Manufactura como trabajadores, visitantes, contratistas, etc.

Certificaciones y distintivos

- Nuestra Planta de Manufactura de Guadalajara cuenta con las siguientes certificaciones y distintivos:
 - ISO 45001 desde 2018 (Certificación Internacional)
 - Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (Federal)

Medioambiente

Estamos conscientes de la necesidad de proteger el medio ambiente y dentro de nuestro sistema de gestión integral de Seguridad, Salud y protección Ambiental, reforzamos este compromiso que busca prevenir la contaminación y hacer un uso sostenible de los recursos naturales. La planta de Manufactura, cuenta con la certificación ISO 14001 desde 2013 y desde entonces, aplicamos controles para reducir el impacto ambiental y apoyar la mitigación del cambio climático.

- Como parte de la mejora continua buscamos constantemente proyectos que nos permitan la utilización eficiente de los recursos.
- Se comparten de manera mensual a todos los colaboradores, los indicadores de uso de agua, energía eléctrica y gas, así como los de residuos.
- Llevamos a cabo una labor fuerte en crear consciencia en nuestros colaboradores sobre cómo nuestras acciones del día a día pueden tener efectos masivos en el medio ambiente. Los refuerzos se hacen 1 vez por semana a personal de piso y 1 vez por mes a personal de oficinas administrativas.

Manufactura:

Energía y emisiones

- Sumándonos a frenar el cambio climático, para el 2022 nos comprometimos a reducir nuestra huella de carbono un 8%.
- Cambiamos la iluminación hacia tecnología LED en un 70% de las áreas de trabajo en planta.
- Las luminarias periféricas de nuestra planta en Colombia funcionan con energía solar.

Recursos naturales

- Nuestras cajas de cartón corrugado están hechas al 100% con papel reciclado.

- Nuestras botellas PET, están hechas con 20% de PET reciclado.
- Reemplazamos el uso de tarimas de madera por tarimas de plástico reciclado, y reutilizamos las tarimas de madera que aún manejamos.
- Cambiamos el relleno de embalaje de unicel, por un material biodegradable a base de maíz.

Agua

- Contamos con una planta de tratamiento de aguas residuales, que produce agua de calidad suficiente para reutilizarla en riego de jardines.
- En el área de producción, optimizamos los lavados de máquinas, permitiendo una disminución en el uso de agua y gas.

Residuos

- Contamos con un programa de compostaje de todos los residuos de comedores, jardinería y mermas de polvos.
- Reciclamos hasta el 80% de todos los residuos que producimos.

SEYTÚ:

- Utilizamos tecnología LED para la iluminación del almacén.
- Todos nuestros productos son libres de crueldad animal.
- Buscamos proveedores responsables y que tengan productos amigables con el medio ambiente.

Transur:

- Desde hace 3 años iniciamos un plan de renovación de unidades dedicadas a la distribución y logística de nuestros productos. Esta renovación implica menos gastos en mantenimiento, mejor operación por parte de los conductores y un uso más eficiente de combustible, lo que se traduce en menos emisiones.
- Medimos nuestras emisiones y buscamos reducirlas, para esto, iniciamos negociaciones para la compra de un camión eléctrico para poner en operaciones en abril 2022.

Club Deportivo Guadalajara:

- Tratamos toda el agua que utilizamos a través de un sistema de humedales y reutilizamos toda esta agua en sanitarios.
- El Estadio cuenta con 10 cisternas de captación de agua pluvial. Cuando es temporada de lluvias, tenemos dos usos para esta agua:
 - Alimentamos 3 lagos artificiales que alimentan los mantos acuíferos y dan vida a la fauna de la zona.
 - La reutilizamos para el riego de áreas verdes del exterior del estadio y también en sanitarios.

Educar+e:

- Edificios diseñados con arquitectura vernácula y ecológica.
- Se tiene un sistema de captación de agua de lluvia, calentadores solares y tratamiento de agua residual a través de un biodigestor, evitando la contaminación de los mantos acuíferos.

- Se cuenta un programa de gestión de residuos para concientizar y acopiar reciclables.
- Se tiene un huerto escolar y un programa de compostaje.
- Finalmente se tiene un programa de identificación de flora que permite a los alumnos aprender y conocer cada especie presente y cada vez que se desea plantar nuevos árboles, se eligen especies nativas que no alteren el ecosistema.

Centros de Distribución (Cedis)

- Durante 2021, se arrancó un programa de circularidad en los 5 Centros de Distribución en Oaxaca, donde se reciben botellas de PET vacías por parte de nuestros empresarios y nosotros nos encargamos de reciclarlas.
- Se cuenta con un programa para cambiar las luminarias por tecnología LED.

Certificaciones y distintivos

- Nuestra Planta de Manufactura de Guadalajara cuenta con las siguientes certificaciones y distintivos:
 - ISO 14001 desde 2013 (Certificación Internacional)
 - Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (Federal)
 - Industria Limpia (Certificación Estatal)
 - Compromiso Ambiental (Certificación Estatal)

Cadena de Suministro

Como parte del compromiso con la sostenibilidad ambiental y social, iniciamos un plan con los proveedores para sumarlos a nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Diez Principios. Primero creamos un documento que llamamos [Principios para la mejora de la sostenibilidad en la cadena de suministro](#), donde plasmamos las expectativas sobre temas de Medio Ambiente, Estándares Laborales, Derechos Humanos y Ética Empresarial que tenemos sobre nuestros proveedores. Las directrices contenidas en este documento describen de manera clara las expectativas mínimas en lo que se refiere a la ética del negocio, las condiciones laborales, los derechos humanos y el liderazgo medioambiental, tanto para nuestros proveedores como sus subcontratistas y proveedores. Esperamos que los proveedores apoyen estos estándares y los transmitan a su cadena de suministro.

Como un siguiente paso, durante el año 2023, lanzaremos una autoevaluación para contar con una línea base que evalúe a los proveedores en temas ambientales y sociales. Posterior a esto realizaremos una actualización a nuestros procesos de evaluación y criterios de selección para considerar temas ambientales y sociales en nuestros procesos de compras.

Anti corrupción

- Durante 2021 se diseñó y construyó un código corporativo de ética y conducta, el cual establece los principios éticos y normas de conducta obligatorias que han de regir la actuación de todo el staff a nivel global, guiándose en todo momento en nuestros pilares institucionales. Este código se lanzó en abril 2022 y está disponible de manera pública en nuestro [sitio web](#).
- Desde el 2019-2020 comenzamos con la regularización de nuestros proveedores a través de contratos que nos brindan certidumbre jurídica y comercial.
- Fundación Jorge Vergara se renovó su Acreditación en Institucionalidad y Transparencia (AIT) en el nivel óptimo, acreditado por el Centro Mexicano para la Filantropía. Esta

acreditación es una fuente importante de referencia al respecto de las organizaciones de la sociedad civil mexicana que permite identificar su nivel de confiabilidad, rendir cuentas a la sociedad de los recursos que se reciben de ellas, así como fomentar la transparencia en el sector filantrópico.

- OMNILIFE Ecuador recibió una nueva certificación llamada Ethic's Tools, avalada por la Asociación Mundial de la Federación de Venta Directa (World Federation Direct Selling Association (WFDSA)) y la Asociación Ecuatoriana de Venta Directa (AEVD), demostrando con ello la transparencia que OMNILIFE otorga a sus empresarios para que desarrollen su Negocio Independiente bajo las mejores prácticas de competencia, manteniendo así a nuestra empresa a la delantera.

Conflictos de interés

Hacer negocios con otras empresas implica relacionarnos con otras personas, por eso se espera que nuestras decisiones empresariales se basen en lo mejores intereses del Grupo OMNILIFE-CHIVAS y no en intereses personales. Mantener relaciones de largo plazo con nuestros clientes, proveedores y partes interesadas es primordial para nuestra empresa, sostener relaciones personales podría generar un conflicto de intereses, es por ello que se sugiere que la comunicación que exista entre ambas partes se realice de una manera profesional. Cualquier director o colaborador que piense que podría tener un conflicto de intereses, tiene la obligación de divulgarlo pronta y completamente al Comité de Ética y Conducta para que se determine si existe dicho conflicto y, en caso afirmativo, si el Consejo exonerará el conflicto.

Pool de empresarios

Para evitar conflictos de interés dentro de la operación de nuestros Empresarios, tenemos un programa que se llama “Pool de Empresarios”, donde si una persona está interesada en inscribirse como Empresario OMNILIFE o bien como Cliente Admirable, pero no conoce a ningún Empresario OMNILIFE, se le asigna a un Presentador que proviene de un Pool de Empresarios. El Presentador se elige de manera aleatoria en base a geolocalización y ciertos requisitos específicos por país (puntos personales, número de inscritos y no tener ningún reporte de ética en al menos 1 año). Este es un pool universal así que, independientemente del canal por el cual nos contacte un interesado, la asignación se llevará a cabo de la misma manera, brindando a nuestros Empresarios la oportunidad de ser elegidos y evitando posibles conflictos de interés.

Nuestro compromiso en contra de la Corrupción

- Durante 2021 comenzamos el plan para la creación de una política de anticorrupción y antisoborno la cual planeamos publicar en 2022. Grupo OMNILIFE - CHIVAS, filiales, así como su Staff, Directivos, Representantes legales, Proveedores, y otras partes interesadas, saben que nuestra forma de hacer negocios tiene como base la integridad, la transparencia y la honradez, es por ello que tenemos tolerancia “cero” a la corrupción y soborno, por lo que nos comprometemos en actuar y hacer negocios de forma ética y honesta, prohibiendo absolutamente cualquier forma de corrupción o soborno, tanto en el sector privado como en el público. Esta política reforzará nuestro Código de Conducta y Ética y formalizará nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción, el soborno y la ilegalidad en concordancia con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

establecimientos, tipología, sector, rentabilidad, endeudamiento, liquidez, indicadores de eficiencia, incidencias, trayectoria, número de empleados, cumplimiento de obligaciones.

Medición de resultados: Índice de Contenidos GRI

Nos enorgullece presentar la primera versión de nuestros indicadores, los cuales representarán la base para nuestro reporte para siguientes años.

Declaración de uso

Grupo OMNILIFE – Chivas reporta la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo Enero - Diciembre 2021 con referencia a los Estándares GRI. Para dar retroalimentación o hacer cualquier pregunta sobre este informe por favor contáctenos a sostenibilidad@manufacturaomnilife.com

GRI 1 usado		GRI 1: Fundamentos 2021		
GRI STANDARD	CONTENIDO	INDICADOR	SEGMENTACIÓN	2021
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	2021	Nombre legal	GRUPO OMNILIFE-CHIVAS 1. Omnilife de México, S.A. de C.V. 2. Omnilife Manufactura, S.A. de C.V. 3. Club Deportivo Guadalajara, S. A. de C.V. 4. Transur, S.A. de C.V. 5. Seytu Cosmética, S.A. de C.V. 6. Educar+E, A.C.
		2021	Conformación	Empresa Privada
		2021	Ubicación de HQ	P.º del Prado 387, Lomas del Valle, 45129 Zapopan, Jal., Zapopan Jalisco,
		2021	Países de operación	México, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Estados Unidos, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Uruguay
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad	2021	Listar todas las entidades incluidas en el reporte	Las entidades que se mencionan en este reporte son las siguientes • Omnilife • Club Deportivo Guadalajara • Transur • Seytú • Educar+e Es importante mencionar que para los datos ambientales y de seguridad, se considera la operación de la planta de Manufactura de Guadalajara.
		2021	Si se cuenta con finanzas auditadas, especifica las diferencias entre la lista de entidades incluidas en el reporte financiero y la lista de entidades incluidas en este reporte	Sí, contamos con las finanzas auditadas para las principales empresas del Grupo. Esta auditoría se realiza por PWC.
		2021	Explicación de la metodología para la inclusión de la información en este reporte.	Se explica al inicio de este documento (Período cubierto por este COP y Marco utilizado para el informe)
	2-3 Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	2021		1 de enero al 31 de diciembre 2021, este es el primer informe anual de sostenibilidad, Contacto: sostenibilidad@manufacturaomnilife.com
	2-4 Re expresión de la Información	2021	NA	No aplica
	2-5 Verificación externa	2021		El contenido de este documento se revisa con cada Dirección Ejecutiva y también se hace una aprobación final por Presidencia.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios	2021	Sector	Distribución y comercialización de alimentos, bebidas no alcohólicas, suplementos alimenticios y cosméticos, manufactura de alimentos, bebidas no alcohólicas y suplementos alimenticios, servicios deportivos y de entretenimiento, servicios educativos, servicios de logística y transporte.

	2021	Describe su cadena de valor: actividades, productos, servicios, mercador, entitles downstream de las actividades		Somos una empresa con una red de negocios sostenibles, dinámicos e institucionales que se dedica a la salud, deportes, bienes y servicios, que busca conectar con clientes, socios, staff, proveedores, comunidad y gobierno, para satisfacer las necesidades de cada uno de ellos. Trabajamos arduamente para crecer nuestro negocio a nivel internacional, basado en nuestros valores y la filosofía que hemos ganado con esfuerzo y constancia.
	2021	Organizaciones relevantes a las que pertenece el Grupo.		Pacto Mundial de las Naciones Unidas
	2021	Cambios significativos de contenido 2-6, vs reporte anterior		No Aplica
2-7 Empleados	2021	Total de empleados	Total	3113
	2021		Américas	3083
	2021		Europa	30
	2021		Género Femenino	1244
	2021		Género Masculino	1850
	2021		Empleados Permanentes	3094
	2021		Empleados Temporales	19
2-8 Trabajadores que no son empleados	2021	NA		
2-9 Estructura de Gobierno y Composición	2021	Estructura de CONSEJO, lista de comités que procuran temas ambientales y sociales y económicos. Describir por: Independencia, rol, género, competencias relevantes, etc.		Amaury Vergara Zatarain - Presidente Del Grupo Omnilife-Chivas Y Director General De La Fundación Jorge Vergara (género masculino) Kenya Vergara Zatarain - Directora General De Línea De Belleza (género femenino) Yelena Povaguina - Directora Ejecutiva De Control Financiero (género femenino) Diego Calderón Schulze - Director Ejecutivo De Multi-desarrollo (género masculino)
2-10 Nominación y selección de órgano de gobierno más alto.	2021	Describir el proceso de nominación y selección de miembros del Consejo más alto y de sus comités. Describe qué criterio se toma en cuenta para la selección del mismo.		El Socio Fundador del Grupo: le dio la responsabilidad de toda la operación a sus hijos Amaury, Kenya y Yelena y a su hijo político Diego Calderón.
2-11 Composición del órgano de gobierno	2021	Reporta si el presidente del Consejo es un ejecutivo senior de la organización y explicar las funciones dentro de la organización, cómo se previenen los conflictos de interés y cómo se mitigan.		<u>Sección Gobernanza:</u> Revisar la sección de Gobernanza de este informe.
2-12 Rol del órgano más alto de gobierno en la gestión de impactos.	2021	Describe el rol del Consejo y/o de ejecutivos senior en desarrollar, aprobar y actualizar el propósito, valores, misión, estrategia y políticas, y metas relacionadas al desarrollo sostenible.		El Consejo tiene como obligación desarrollar, aprobar y actualizar el propósito, valores, misión, estrategia, políticas y metas de la organización y que avancen hacia el desarrollo sostenible, incluyendo los Pilares OMNILIFE: Conexión, Evolución, Integración y Trascendencia. A través de Contraloría General se informa al Consejo de cualquier desviación en los procesos y procedimientos.
2-13 Delegación de responsabilidades para gestión de impactos.	2021	A. Describe cómo el Consejo delega las responsabilidades para manejar los impactos de la organización en términos económicos, de medio ambiente y gente. B. Describe el proceso y la frecuencia de los ejecutivos senior u otro empleado en reportar los impactos en términos económicos, de medio ambiente y gente.		A mitad de año se reúnen el consejo para revisar objetivos y presupuestos.
2-14 Rol de del órgano más alto de gobierno en la gestión de indicadores de sostenibilidad	2021	A. reportar si el Consejo es responsable de revisar y aprobar la información reportada, incluyendo los temas materiales y si sí describe el proceso de revisión y aprobación de información.		Cada 15 días y a veces cada semana se reúnen los comités de planeación estratégica conformado por las Direcciones Ejecutivas de la organización. Si hay un tema crítico se revisa con Consejo.
2-15 Conflictos de interés	2021	Describe los procesos dentro de la organización para evitar y prevenir conflictos de interés. B. reportar si existen los conflictos de interés entre tomadores de decisión, proveedores, partes relacionadas, transacciones y otros.		<u>Sección de Anticorrupción:</u> Pool de empresarios para evitar conflictos de interés.
2-16 Comunicación de temas críticos	2021	A. describe si y cómo se comunican los temas críticos al Consejo		Las Direcciones ejecutivas componen el comité comercial, el comité operativo, el comité técnico, y el comité general. Cada Dirección que compone los comités, llevan los temas críticos a discusión para poder resolverlos.

	2-17 Conocimiento colectivo del órgano de gobierno más alto	2021	Reporta medidas tomadas para avanzar el conocimiento colectivo, habilidades y experiencia del Consejo en desarrollo sostenible.
	2-18 Evaluación del desempeño del órgano de gobierno más alto	2021	Describe el proceso para evaluar el desempeño del Consejo en manejar los impactos a en economía, medio ambiente y personas. Frecuencia y dependencia, y acciones tomadas en respuesta a las evaluaciones, incluyendo cambios a la composición del Consejo
	2-19 Políticas de remuneración	2021	Describe las políticas de remuneración para Consejo y ejecutivos senior, pagos fijos, pagos variables, bonos, pagos por terminación de contratos, beneficios al retiro, entre otros. Describe cómo las políticas de remuneración para miembros se relacionan con sus objetivos y desempeño temas de sostenibilidad
	2-20 Proceso para determinar remuneraciones	2021	Describe el proceso para el diseño de políticas de remuneración y para determinar la remuneración. Incluyendo: I. si el Consejo o un comité independiente de remuneración revisa los procesos para determinar remuneración II. Cómo se revisan las opiniones de los tomadores de decisión en cuanto remuneración.
	2-21 Ratio de compensación anual	2021	Reportar el ratio de la compensación anual de la persona que tiene un mayor sueldo con la media de la compensación total. Para todos los empleados (excluyendo a la persona de mayor sueldo)
	2-22 Estrategia de Sostenibilidad	2021	Reportar una declaración del Consejo o Presidencia de la organización sobre la relevancia del desarrollo sostenible y la estrategia para contribuir al mismo.
	2-23 Compromisos en políticas	2021	Código de Conducta // Política DIHO públicas. Describe cómo se comunican a los empleados y proveedores.
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y levantar preguntas o preocupaciones	2021	Describe los mecanismos individuales para: i. búsqueda de asesoramiento en implementación de las políticas y prácticas para negocios de conducta responsable. ii. cómo se levantan las preocupaciones sobre la conducta de negocio dentro de la organización
	2-29 Metodología para involucrar a los tomadores de decisión	2021	Describir a todas las partes interesadas y tomadores de decisión, cómo se reúnen y toman decisiones en conjunto.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	2021	
	3-2 Lista de temas materiales	2021	
	3-3 Gestión de temas materiales	2021	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2021	Valor económico directo generado: Ingresos
		2021	Valor económico distribuido: costos operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno e inversiones en la comunidad

<p>Durante noviembre del 2021 se llevó a cabo la primera presentación a Presidencia del plan general y estrategia de sostenibilidad.</p> <p>NA</p> <p>NA</p> <p>NA</p> <p>USD \$2,729</p> <p>"En Grupo OMNILIFE-Chivas, nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía."</p> <p>Nuestro Código de Conducta se encuentra públicamente en la página de Internet: Sostenibilidad en OMNILIFE</p> <p>En 2022 se está buscando construir un Comité de Ética</p> <p>Comité de directores, se realiza una reunión y se determinan las acciones para llevar los temas a consejo. Determinar acciones y estrategias para después presentarlas a Consejo. El consejo busca que los directores estén en sintonía para resolver el problema.</p> <p>Revisar sección de Análisis de Materialidad de este reporte</p> <p>Como empresa privada, nos reservamos el derecho de hacer públicos nuestros resultados financieros del Grupo para efecto de hacerlos públicos.</p>	
---	--

		2021	Valor económico retenido: "el valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido".		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios de salario en entre el salario y el salario mínimo por género	2021	Ratio del salario de categoría inicial (salario de categoría inicial y salario mínimo)	Género Femenino	USD \$216
		2021		Género Masculino	USD \$ 216
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de las comunidades locales	2021	% de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.		8.30%
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas con riesgos relacionados con corrupción	2021			En el año 2023 buscaremos desarrollar los procesos para evaluar los riesgos relacionados con corrupción incluyendo, pero no limitado a: una política, la evaluación de puestos y procesos riesgosos, planes de educación y capacitación sobre anticorrupción y antisoborno. De momento, en Colombia contamos con los controles descritos en el apartado de Anticorrupción de este Informe .
GRI 301: Materiales		2021	% de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización.	Esfuerzos sobre el PET reciclado en envases	A finales de 2021 entró en vigor un requerimiento sobre el porcentaje del material de las botellas de PET que ingresaban al estado de Oaxaca en México. Como parte de este nuevo requerimiento y buscando ir un paso más allá, en vez de buscar un 10% de material reciclado en las botellas, como se nos requería, buscamos un 20%. En 2021, comenzamos con pruebas y estabilidades, para poder cumplir con el requerimiento y tener un menor impacto ambiental con los residuos.
		2021		% papel reciclado en nuestras cajas Kraft	El papel de las cajas Kraft que utilizamos para los envíos está hecho a un 100% con papel reciclado. Es importante mencionar que todas las cajas que se envían a los Centros de Distribución en México, se regresan a Planta de Manufactura para su correcto reciclaje aprovechando los viajes de los camiones que también regresan a la Planta.
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía de la organización	2021	Consumo total de combustibles fósiles	Diesel (GJ)	56,544.76
		2021		Gas Natural (GJ)	8,660.493
		2021		Incluye operaciones de: Planta de Manufactura Guadalajara, Transur y Seytú	
		2021		Gasolina (GJ)	50.82
		2021	Consumo de electricidad (MWh)		11,038
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-3 Extracción de agua	2021	Consumo total de energía (GJ)	Incluye operaciones de: Planta de Manufactura Guadalajara, Transur y Seytú.	39,800,727.68
		2021	Total de agua extraída (m3)		163,527
		2021	Total de agua extraída de áreas con estrés hídrico (m3)		163,527
		2021			
		2021			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones Directas de GEI (Alcance 1)	2021	Emisiones directas de Alcance 1 (toneladas de CO2e)		4,434.86
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	2021	Emisiones indirectas de Alcance 2 (toneladas de CO2e)		4,668.92
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	2021	Ratio de intensidad energética de la organización	Manufactura (ton CO2e/millón de piezas producidas)	44.5
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos relacionados con los residuos	2021	Descriptivo de las medidas de circularidad tomadas		<ul style="list-style-type: none"> - Todo el cartón que utilizamos viene 100% de papel reciclado, todo el cartón que se envía a los Centros de Distribución en México se regresa a través de nuestras mismas unidades de distribución a Planta de Manufactura, donde se envía nuevamente a reciclar para hacer más cajas. - Se evalúa un proyecto integral de recuperación de materiales de empaque (cartón aluminio y PET) en los centros de distribución de nuestras operaciones. Los 5 Centros de Distribución del estado de Oaxaca en México, ya cuentan con los contenedores para la recuperación de estos materiales para reciclaje y la intención es continuar con México y el resto de los países donde sea posible.

	306-3 Residuos Generados	2021	Total de residuos generados en Manufactura (toneladas)		604.44
		2021	Total de residuos peligrosos de Manufactura (toneladas)		7.42
		2021	Total de residuos no peligrosos de Manufactura (toneladas)		597.03
		2021	Total de residuos por categoría (toneladas)	PET	23.56
		2021		Cartón y papel	243.34
		2021		Vidrio	0.36
		2021		Orgánico	69.94
		2021		Aluminio	3.42
	306-4 Residuos no destinados a relleno sanitario	2021	Total de residuos no destinados a la eliminación (toneladas)		461.35
		2021		% del total de residuos no destinados a la eliminación	76.32%
		2021		Total de residuos peligrosos no destinados a la eliminación (toneladas)	0.81
		2021		Total de residuos no peligrosos no destinados a la eliminación (toneladas)	460.54
	306-5 Residuos enviados a relleno sanitario	2021		Total de residuos destinados a la eliminación (toneladas)	136.49
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores evaluados con criterios ambientales	2021	Descriptivo de acciones tomadas en 2021 y compromiso para próximo reporte		Durante 2021 se observó la necesidad de contar con una evaluación de nuestros proveedores. Por este motivo se diseñó la estrategia. Se describen las medidas en la sección de Cadena de Suministro de este mismo documento (link).
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevos empleados contratados y tasa de rotación personal	2021	Número total de empleados	% empleados (género femenino)	40%
		2021		% empleados (género masculino)	59%
		2021		% empleados que prefieren no identificarse	No identificado
		2021	% nuevos empleados menores de 30 años		48%
		2021	% nuevos empleados entre 30 y 50 años		49%
		2021	% nuevos empleados mayores de 50 años		2%
		2021	% nuevos empleados (género femenino)		34%
		2021	% nuevos empleados (género masculino)		66%
		2021	% nuevos empleados que prefieren no identificarse		0
		2021	% tasa de rotación de personal		México 18% / Países 20% / Global 19%
		2021		% de rotación para empleados menores de 30 años	MX 33.48% / Países 37.78%
		2021		% de rotación para empleados entre 30 y 50 años	MX 15.53% / Países 15.72%
		2021		% de rotación para empleados mayores de 50 años	MX 1.95% / Países 9.85%

		2021		% de rotación (género femenino)	MX 11.61% / Países 20.39%
		2021		% de rotación (género masculino)	MX 21.26% / Países 19.86
		2021		% de rotación para empleados que no prefieren identificarse	N/A
	401-2 Beneficios de empleados en esquema de tiempo completo	2021	Descriptivo sobre Los beneficios habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, en función de las instalaciones con operaciones significativas. Estos incluyen, como mínimo: i. seguro de vida; ii. asistencia médica; iii. cobertura por incapacidad e invalidez; iv. permiso de paternidad/maternidad; v. provisiones por jubilación; vi. participación accionaria; vii. otros.		México: Fondo de ahorro, vales de despensa, Seguro de gastos médicos Mayores (personal), transporte (solo MFA), descuento en compra de productos Omnilife - Chivas, boletos, atención médica primaria, días adicionales por maternidad (42), días adicionales por paternidad (10), días festivos adicionales, aguinaldo 25 días, trabajo híbrido. Perú: Seguro privado EPS asumido al 90% para el Staff. Colombia: Seguro de vida y medicina prepagada para el Gerente de país, trabajo híbrido. Ecuador: Seguro accidentes personales.
	401-3 Permiso parental	2021	a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo. b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo. c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo. d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo. e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.		a. Género masculino: 2005 Género Femenino: 1151 b. Género masculino: 45 Género Femenino: 36 c. Género masculino: 45 Género Femenino: 35 d. Género masculino: 21 Género Femenino: 23 e. Tasa de regreso al trabajo Género masculino: 100% Género Femenino: 97% Tasa de retención Género masculino: 47% Género Femenino: 66%
GRI 402: Relaciones Trabajador Empresa 2016	402-1 Periodo mínimo de aviso relacionado a cambios operacionales	2021	El número mínimo de semanas de aviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.		Entre dos y cuatros semanas.
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de salud y Seguridad ocupacional	2021	Descriptivo de declaración donde se indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello		La política integrada de gestión describe el compromiso hacia la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Asimismo, contamos con un Manual del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupación y Protección ambiental (Ver Sistema de gestión)
	403-2 Identificación de riesgos	2021	Una descripción de los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica.		Contamos con procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgo y determinación de controles. Este procedimiento tiene como propósito: Asegurar que se identifiquen los peligros, se analicen los riesgos asociados a los mismos y que se implementen los controles adecuados usando la metodología sistemática definida en el sistema y/o la información derivada de las actividades propias del mismo.

403-3 Servicios de salud ocupacional	2021	Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.		Los servicios de salud en el trabajo cuentan con procedimientos para gestionar: - Exámenes médicos de ingreso - Exámenes médicos periódicos - Prevención, atención y control de enfermedades infectocontagiosas - Accidentes de Trabajo - Certificados de Incapacidad - Protocolos para casos positivos de COVID-19 - Respuesta ante contingencia sanitaria
403-5 Entrenamiento de empleados en salud y seguridad	2021	Una descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.		Se cuenta con un plan de capacitación anual donde se incluyen los temas de: manejo de extintores, trabajos peligrosos, prevención de enfermedades respiratorias, ergonomía, riesgos de seguridad en el trabajo por temas de electricidad, cargas pesadas, identificación de peligros, manejo de residuos, manejo de sustancias químicas peligrosas.
403-6 Promoción de salud del trabajador	2021	Una explicación de cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, así como el alcance del acceso que facilita. Una descripción de los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que la organización ofrezca a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo, que incluya los riesgos concretos para la salud contemplados y cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a estos servicios y programas.		Se cuenta con médico general en dos ubicaciones, el Staff puede realizar consultas generales, se realizan convenios con laboratorios clínicos (México), campañas de concientización en temas actuales de salud, campañas de salud visual en ubicaciones (México)
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad	2021	El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema.	Considerando Planta de Manufactura Guadalajara	100%
	2021	El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	Considerando Planta de Manufactura Guadalajara	100%
403-9 Lesiones relacionadas al trabajo	2021	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.		0
	2021	% Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Las tasas se han calculado por cada 200 000 horas trabajadas. Se incluyen los trabajadores de Planta de Manufactura Guadalajara.	0
	2021	Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).		8
	2021	% Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).		1
	2021	Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.		Lesiones en manos y pies
	2021	El número de horas trabajadas.		1,606,728

			interés en función del mapeo de los grupos de interés.
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores evaluados utilizando criterios sociales	2021	Descriptivo de acciones tomadas en 2021 y compromiso para próximo reporte
GRI 416: Salud y Seguridad del Consumidor 2016	416-1 Evaluación de los impactos en seguridad e inocuidad de los productos ofrecidos	2021	El porcentaje de categorías de productos y servicios significativas para las que se evalúan los impactos en la salud y seguridad a fin de hacer mejoras.
GRI 417: Marketing y Etiquetado responsables 2016	417-1 Requerimientos para información y etiquetado de productos y/o servicios.	2021	Descriptivo sobre si los procedimientos de la organización nos obligan a aportar los siguientes tipos de datos sobre la información y el etiquetado de productos y servicios: 1. Origen de los componentes del producto 2. Contenido, 3. Uso seguro del producto 4. la eliminación del producto y los impactos ambientales (ECOCE y demás simbología) 5. Otros Indicar el % cubierto de productos o servicios en cumplimiento en referencia a lo anterior.
GRI 418: Privacidad del Consumidor 2016	418-1 Reclamaciones con sustento debidas a la pérdida de datos de consumidores	2021	a. El número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, clasificadas por: i. reclamaciones recibidas por terceras partes y corroboradas por la organización; ii. reclamaciones de autoridades regulatorias. b. El número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes. c. Si la organización no ha identificado ninguna reclamación fundamentada, basta con señalar este hecho en una declaración breve.
Otros Indicadores de impacto comunidades OMNILIFE	No es parte de GRI	2021	# Voluntarios # de beneficiarios # de niños beneficiados # de adolescentes beneficiados # de organizaciones beneficiadas # de nuevas alianzas con organizaciones # de comunidades beneficiadas # de acciones en pro del medio ambiente # de árboles plantados

<p>Imparables: Con este programa buscamos brindar mejores oportunidades para la vida de nuestras beneficiarias, por medio capacitaciones que desarrollen habilidades y herramientas para la empleabilidad, el emprendimiento y el desarrollo humano.</p> <p>Por aplicarse en el periodo 2023/2024</p> <p>100% (<u>Sección: Aseguramiento de calidad e inocuidad</u>)</p> <p>Los procedimientos de la organización establecen las responsabilidades correspondientes a cada área en cuanto a la información obligatoria que se plasma en el etiquetado de los productos dependiendo de su categoría y país destino.</p> <p>Parte de la información que se incluye es (dependiendo de la categoría de producto): lista de ingredientes, país de origen, denominación genérica, denominación específica, contenido neto, caducidad, información nutricional, leyendas precautorias, modo de empleo, consumo preferente, dirección de fabricante y/o distribuidor, lote, símbolos de reciclaje, productos no testeados en animales, hiperalérgicos, códigos QR y teléfonos para atención a clientes. El 100% de los productos cumple con lo anterior.</p> <p>a. No se cuentan con reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente ya sea conocimiento de terceros o por señalamiento de autoridades regulatorias.</p> <p>b. No hemos tenido filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.</p> <p>c. Conforme a los incisos anteriores, se confirma que no se han tenido reclamaciones fundamentadas o vulneraciones a datos de clientes por parte de la organización.</p> <p>El impacto a las comunidades de 2021 se registró en nuestro reporte de Fundación el cual se puede encontrar en el siguiente enlace: https://fundacionjorgevergara.org/transparencia En 2022 se busca tener mayor impacto en las comunidades en los países que tenemos operaciones, fuera de México.</p>
--