



INFORME

ASG

AMBIENTAL SOCIAL GOBERNANZA

2025



INFORME

ASG

AMBIENTAL SOCIAL GOBERNANZA

2025

CONTENIDO

4
Mensaje CEO- Jorge Abdel
Musik Asali

7
Misión, visión y propósito

8
Alpha Way: Nuestros
valores

10
Proyectos terminados 2025

14
U.S. Green Building Council

16
Programas internos de
consumo responsable

20
Datos demográficos AHG

21
Encuesta clima laboral

23
Capacitación

24
Capacitación y eventos
relativos a sostenibilidad

26
Diversidad e inclusión

28
Actividades de Desarrollo
Organizacional

30
Ponte el casco

31
Alpha Talks

31
Alphie: Nuestra esencia

32
Implementación Lean
Construction

33
Implementación PROCORE

34
Crece con la obra

48
Wellness

52
Shareparty Blooders

54
Rodada Muévete en bici

55
Embajadores/as
Responsabilidad Social

60
Llamado a la acción

62
Grupos de interés Alpha
Hardin

64
Adhesión al Pacto Global
de la ONU

66
Sistema integral de ética

68
Cámaras y asociaciones

70
Reconocimientos 2025

72
Consejo de administración

73
Comité de Cultura
Organizacional

74
Índice de contenidos Global
Reporting Initiative (GRI)

Al presentar nuestro Informe ASG 2025 (Ambiental, Social y Gobernanza), compartimos los avances que hemos logrado gracias al compromiso de cada persona que forma parte de nuestra empresa. En un entorno global que nos exige responsabilidad y rapidez para adaptarnos, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y nuestra contribución a un mundo mejor, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Hemos alineado nuestra hoja de ruta ASG con objetivos globales y con las mejores prácticas internacionales, reconociendo la urgencia que señalan los informes científicos y la responsabilidad que tenemos como organización.

Convencidos de que nuestro principal activo son las personas, durante este año consolidamos políticas y prácticas orientadas a su desarrollo integral. El bienestar, el crecimiento profesional y las condiciones laborales dignas y seguras de nuestros equipos son la medida más clara de nuestro éxito. Estas acciones no son iniciativas aisladas, sino parte de una estrategia para que el trabajo en Alpha Hardin sea una fuente de oportunidad y calidad de vida para las familias mexicanas a las que servimos.

Agradezco profundamente a todas las personas que hacen posible este avance: colaboradores/as, proveedores/as, clientes, contratistas y comunidad. Continuaremos midiendo, aprendiendo y mejorando con el objetivo de ser una empresa que crece haciendo crecer a México, con responsabilidad social y ambiental.

Jorge Abdel Musik Asali
CEO Alpha Hardin



¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa con más de 25 años de experiencia en construcción de alta calidad.

Nos especializamos en interiores corporativos, hotelería, proyectos comerciales y de edificación, cumpliendo con estándares internacionales en administración de proyectos y alineándonos a las mejores prácticas internacionales.

MISIÓN



Construir espacios que mejoran la vida de personas y el desempeño de organizaciones, a través de una cultura de integración, innovación y excelencia, trabajando con pasión y compromiso con México.

VISIÓN



Ser la primera elección de construcción en los mercados en los que participamos distinguiéndonos por el resultado de los proyectos y la satisfacción de los involucrados.

PROPÓSITO



Crear espacios que mejoren la calidad de vida de las personas y los inviten a ser y crecer.

NUESTROS VALORES



ALPHA WAY

XCEL <i>QUALITY & DETAILS</i> Trabajamos con alta calidad y excelencia, excediendo las expectativas de las y los clientes al ejecutar de manera sobresaliente los detalles que marcan la diferencia.	INTEGRIDAD Y RESPETO <i>INTEGRITY AND RESPECT</i> Protegemos los intereses de nuestros clientes y de las y los involucrados con honestidad, ética y transparencia en nuestro actuar. Cuidamos la confianza como un activo crítico.
PRIMERA OPCIÓN DEL CLIENTE <i>CUSTOMER'S FIRST CHOICE</i> Brindamos una solución integral adaptada a las necesidades de las y los clientes, buscando ser su primera elección a largo plazo.	MEJORES PRÁCTICAS E INNOVACIÓN <i>BEST PRACTICES & INNOVATION</i> Incorporamos innovaciones tecnológicas y administrativas en nuestros procesos y proyectos.
EQUIPO A+ <i>A+ TEAM</i> Contamos con personal propositivo y eficaz que trabaja en equipo con pasión y compromiso teniendo una sólida formación académica y amplia experiencia, buscando siempre una mejora continua.	SEGURIDAD <i>SAFETY FIRST</i> Nuestra prioridad es la seguridad de las personas, la información y los bienes.
CREAMOS VALOR COMPARTIDO <i>SHARED VALUE CREATION</i> Integramos a nuestros grupos de interés generando valor y beneficios compartidos contribuyendo al progreso social.	RESPONSABILIDAD SOCIAL <i>SOCIAL RESPONSABILITY</i> Creamos conciencia y contribuimos activamente al mejoramiento social, económico, ambiental y del entorno.

41

**PROYECTOS
TERMINADOS**

DURANTE 2025

ejecutamos diversos proyectos en:

**170,104 m²
CONSTRUIDOS**



Proyecto Melitlán 2025



1

AMBIENTAL

Son los parámetros que atienden al impacto directo o indirecto de la empresa en el medio ambiente.





U.S. Green Building Council

Somos miembros del Consejo de Construcción Ecológica de USA, organización que promueve la sostenibilidad en el diseño, construcción y funcionamiento de los edificios.

Total de proyectos LEED
(Ejecutados por Alpha Hardin a diciembre 2025)



1 proyecto con certificación
WELL NIVEL PLATINO

Coordinación de procesos: Yasmín Galván Martínez

Sede de oficinas AHG Certificación LEED Gold

El edificio en el que operamos, incorporó los principios de construcción del proyecto. Con esto se logró, con precio asequible, un edificio de alto rendimiento que resulta amigable con el medio ambiente y con los ocupantes del edificio.

Como medida de sustentabilidad, el edificio recurre a los estándares de Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental (LEED del Green Building Rating System) del año 2009 diseñado para proyectos Core & Shell y avalado por el Green Building Council.

LEED promueve un enfoque integral de la sustentabilidad mediante el reconocimiento del desempeño en 5 áreas clave:

- › Sitios sustentables
- › Eficiencia de agua
- › Eficiencia energética
- › Materiales y recursos
- › Calidad ambiental interior

PROGRAMAS INTERNOS DE CONSUMO RESPONSABLE

4 programas internos de cuidado de insumos



Promovemos prácticas para reducir el consumo de energía en obra, oficina y nuestra vida diaria.



Fomentamos el uso responsable del agua contribuyendo a un futuro más sustentable.



Promovemos la separación de residuos para transformar la basura en oportunidades para reciclar.



Reciclamos pilas usadas llevándolas a depósitos especiales para evitar que contaminen.

1 programa interno de ahorro y reciclaje de papel



Es una iniciativa enfocada en la eliminación o reducción del consumo de papel, supone una menor impresión de documentos y menos espacio de archivo.



Tenemos una alianza con la empresa SHARKIT cuyo propósito es contribuir responsablemente con el medio ambiente. Brinda el reconocimiento de “empresa verde” lo cual permite comunicar a las organizaciones su impacto a través de la destrucción responsable, confidencial y segura de documentos.

SEPARACIÓN DE RESIDUOS Y RECICLAJE EN PROYECTOS

Se ejecutaron acciones de reciclaje en

19 proyectos en 2025

Material	Kg. reciclados
Madera	2,890
Acero	25,398.50
Cartón	2,271.50
PET	209.30
Escombros	57,047.50
Total reciclado	87,816.80



Proyecto Salesforce 2025



En 2025 continuamos participando en la campaña Banco de Tapitas, una iniciativa que convierte acciones cotidianas en apoyo directo a personas que enfrentan tratamientos contra el cáncer. A través de esta campaña, contribuimos al financiamiento de tratamientos médicos, impactando positivamente en el bienestar y la calidad de vida de pacientes y sus familias.

Nuestra estrategia ambiental prioriza la reducción de residuos y el uso responsable de materiales, esta iniciativa se enfoca en dar un destino adecuado a los plásticos ya existentes, promoviendo su reciclaje y evitando que se conviertan en desechos de difícil manejo. De esta forma, fomentamos una cultura de responsabilidad ambiental y economía circular entre nuestro personal.

Para facilitar la participación, se habilitó un bote de recolección en la oficina AHG y algunos contenedores en proyectos.



DURANTE 2025

recolectamos

57 KG DE TAPITAS

con la participación activa de nuestros colaboradores/as.



2

SOCIAL

Estos criterios ASG son los que responden a la relación de la empresa con la sociedad en su totalidad, algunos ejemplos son: medidas empresariales para conciliar el trabajo y la familia, medidas de igualdad de género, formaciones para colaboradores y colaboradoras, colaboración con proyectos educativos y/o culturales.



DATOS DEMOGRÁFICOS

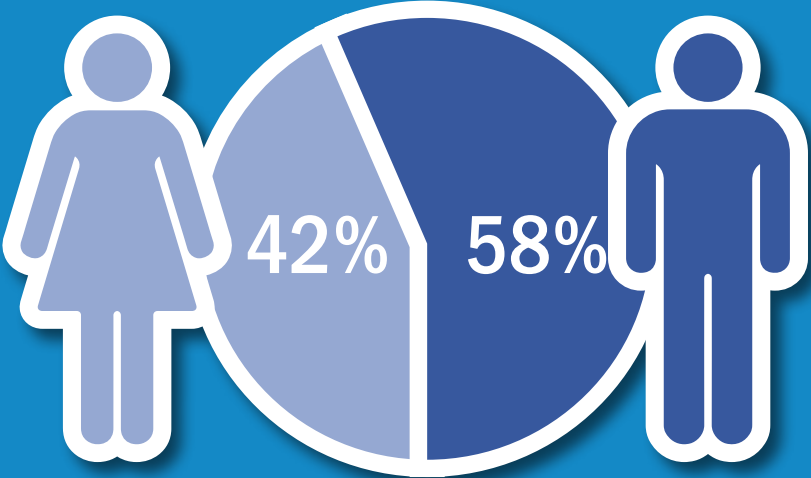
TOTAL 259
Colaboradores y colaboradoras
(Alpha Hardin y AHG)

29 AHG
(ADMINISTRACIÓN)

230 Alpha Hardin

MUJERES

HOMBRES



35 AÑOS EDAD PROMEDIO

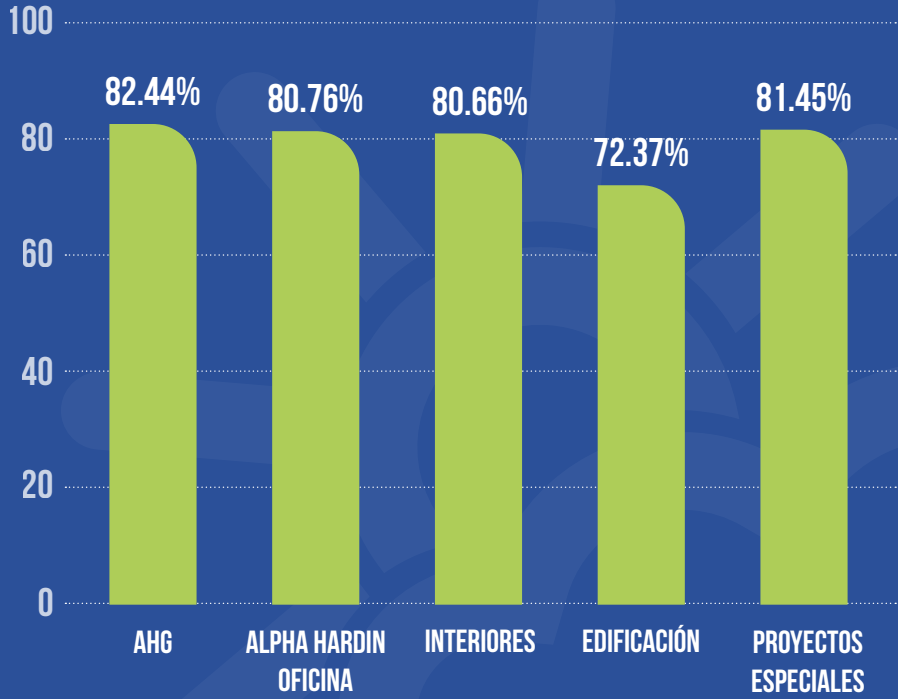
	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIONES	25%	75%
GERENCIAS	46%	54%
OPERACIONES	43%	57%



La medición de esta encuesta nos ayuda a conocer el nivel de satisfacción laboral o comodidad de los colaboradores y colaboradoras a través de una herramienta institucional, con esto podemos tomar decisiones oportunas para el beneficio del grupo.

FECHA DE APLICACIÓN: JUNIO 2025

RESULTADOS DE LA ENCUESTA



CAPACITACIÓN ALPHA HARDIN /AHG

Capacitación impartida en 2025

73%Presencial

22%Híbrido

5% Online

MES	NOMBRE DEL CURSO	PARTICIPANTES			HRS. IMPARTIDAS	
				TOTAL	HRS.	TOTAL HRS.
MAR	Inteligencia emocional.	8	8	16	2	32
MAR	Especificación de recubrimientos polímeros.	5	1	6	2	12
MAY	Combate contra incendios.	7	4	11	8	88
MAY	Brigada de comunicación.	6	5	11	6	66
JUN	Sistema de registro de obras SIROC y cumplimiento para prestadoras de servicios especializados.	23	29	52	2.5	130
JUN	Primeros auxilios.	11	7	18	8	144
JUL	Reclamación de fianzas.	6	6	12	4	48
AGO	Microsoft Project.	16	4	20	12	240
SEP	Evacuación y comunicación.	2	3	5	8	40
SEP	Análisis de estados financieros con IA.	4	1	5	5	25
SEP	Ley del impuesto sobre la renta y Ley anti lavado: su impacto en la contratación de servicios especiales.	4	1	5	5	25
SEP	Prevención de lavado de dinero para la industria de la construcción.	3	-	3	5	15
SEP	Primeros auxilios.	3	3	6	8	48
SEP	El contralor y las nuevas tecnologías de inteligencia artificial.	3	-	3	4	12
OCT	Seminario de administración de proyectos (SAEP).	7	12	19	24	456
OCT	Seminario de administración de proyectos (SAEP).	8	11	19	24	456
OCT	Multas fiscales y su relación con la información presentada en las aplicaciones del SAT.	4	1	5	3	15
OCT	Grupo de apoyo especial.	3	4	7	4	28
OCT	Sistema de registro de obras SIROC y cumplimiento para prestadoras de servicios especializados.	3	4	7	2.5	17.5
OCT	Seminario de administración de proyectos (SAEP).	9	4	13	24	312
OCT	Seminario de administración de proyectos (SAEP).	7	11	18	24	432
DIC	Programa de liderazgo en equipos.	14	11	25	2	50
TOTAL		156	130	286	187	2,691.5



Taller Inteligencia Artificial generativa para construcción y gestión de proyectos

CAPACITACIÓN Y EVENTOS RELATIVOS A SOSTENIBILIDAD

Nuestro equipo de Comunicación y Responsabilidad tomó **15** capacitaciones sobre temas ligados a Sostenibilidad en 2025.

Fecha	Tema	Organización
5-feb	Avance y metas del sector privado en México en materia de igualdad de género	Pacto Global México
11-mar	Taller "Resiliencia emocional alrededor del 8M"	INTEGRARSE
19 y 20-mar	Jornada contra el Racismo: Tejiendo Redes desde la Filantropía	CEMEFI
3-abr	Tendencias de la Comunicación Interna y RRHH en México: ¿Cuáles son los canales más efectivos y cómo estamos apropiando la Inteligencia Artificial en las organizaciones?	Manpower
25-abr al 27-jun	Nuestra huella sostenible	Gobierno del estado de Querétaro
5-jun	Doble materialidad: Revolucionando la evaluación ESG.	Responsable
12-jun	Introducción a la Responsabilidad Social	CEMEFI
11-jul	Sesión para dudas de postulación: Convocatoria empresas grandes 2025	CEMEFI
17-jul	Sesión de evidencias julio 2025	CEMEFI
31-jul	Foro CEMEFI: Creatividad para las causas sociales	CEMEFI
28-ago	Midiendo lo que importa: Herramientas clave para medir el impacto social	CEMEFI
4-sep	Más datos, mejor respuesta: ¿Cómo digitalizar y automatizar la respuesta humanitaria en México?	CEMEFI
9-oc	Implementación de las NIS	Valora Consultores
25-nov	Sostenibilidad 101: Las mejores prácticas y principales desafíos en Sostenibilidad	Pacto Global México
2-dic	Memetón: Meme con causa	Momento 11 once

Nuestro equipo de Comunicación y Responsabilidad Social participó en **11** eventos relativos a Sostenibilidad en 2025.

Fecha	Tema	Organización
30-ene	Desayuno de impacto	Kolibri
18-feb	Brunch & Talent 2025: Construyendo estrategias para enfrentar el futuro laboral	OCC
21-may	Cementos Moctezuma Sostenible	Cementos Moctezuma
10-jun	Panel: Raíces del Cambio	Tierrasphere (Raices del cambio)
12-jun	World Vision México Suficiente	World Vision México
19-jun	Inclusión y reconocimiento de identidades no binarias en los espacios laborales	COPRED
25 y 26-jul	Encuentro empresarial por la sostenibilidad	Pacto Global México
9-oct	Chopvalue: Panel liderazgo en sostenibilidad	Chopvalue
14-oct	Entrega de Distintivo ESR 2025	CEMEFI
22-oct	¿Hablamos de antiracismo en la filantropía?	CEMEFI
27-nov	Entrega de reconocimiento Mejores Empresas Mexicanas 2025	Deloitte México, Citibanamex y Tecnológico de Monterrey

Impartimos **3** talleres internos para permear temas de sostenibilidad durante 2025

Fecha	Tema	Organización
6-mar	Rompiendo barreras: Sesgos, liderazgo y desafíos desde el género.	SEBIEN
7-ago	El desarrollo no es sostenible si no es accesible	TODO ACCESIBLE
28-oct	Taller: Inteligencia artificial generativa para construcción y gestión de proyectos	Javier Alejandro Gómez



Encuentro empresarial por la sostenibilidad

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Estamos comprometidos con crear un ambiente laboral inclusivo donde se escuche, respete y valore a todos y todas creando equipos diversos que busquen la innovación a través de ideas y esfuerzos conjuntos. Contamos con la certificación en la NOM-025 en igualdad laboral y no discriminación desde enero 2021.



Contamos con un Manual de Responsabilidad Social en el que se establecen los lineamientos de nuestra estrategia de sostenibilidad, incluye nuestra política de igualdad laboral y otros compromisos en materia social, ambiental y ética.



Nuestro Manual de Accesibilidad establece lineamientos y buenas prácticas sobre el diseño y la operación de nuestros espacios y mobiliario para que puedan ser utilizados de forma segura, cómoda y autónoma por todas las personas. Promueve la inclusión y la igualdad de acceso.

Normas de conducta contra la discriminación de las personas LGBTTTIA+

Implementamos las "Normas de conducta contra la discriminación de las personas LGBTTTTIA+", adhiriéndolas y difundiéndolas a través de nuestro "Manual de Responsabilidad Social."

Estas normas tienen como objeto proporcionar un conjunto de elementos de referencia para hacer frente a la discriminación de las personas LGBTI+ y a los abusos contra sus derechos humanos, buscando promover la adopción de buenas prácticas.

Tomamos como base el documento "Normas de conducta para hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales - United Nations Human Rights - Office of the High Commissioner."



DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGBTTTTIA+

VISIBILIZAR EL ORGULLO ES CONSTRUIR INCLUSIÓN

En Alpha Hardin, creemos que cada acción cuenta cuando se trata de construir espacios más diversos, incluyentes y respetuosos. Como Empresa Socialmente Responsable y certificada en Igualdad Laboral y No Discriminación, reconocemos la importancia de visibilizar fechas clave que promueven la equidad y el respeto a los derechos de todas las personas.

El Día Internacional del Orgullo compartimos con nuestro equipo conchas y panes dulces con temática LGBTTTTIA+ buscando sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y cómo enriquece a la organización.



ACTIVIDADES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Durante el año, implementamos diversas dinámicas enfocadas a mejorar el bienestar laboral y la integración de los equipos.

ACTIVIDADES 2025

Enero - Rosca de reyes

Partimos la tradicional rosca de reyes, un momento de integración y convivencia que nos permite reforzar nuestras tradiciones.

Febrero - Día de la candelaria

El día 2 de febrero nos reunimos para compartir los tradicionales tamales con los diferentes equipos.

Mayo - Día de la madre

Realizamos un desayuno para las mamás, entregando un presente y llevando a cabo una rifa.

Junio - Día del padre

Se entregó un regalo a todos los papás de AHG.

Septiembre - Celebración 15 de septiembre

Compartimos dulces típicos mexicanos con los colaboradores y colaboradoras, buscando un espacio de convivencia.

Noviembre - Día de muertos

Enviamos pan de muerto a los diferentes equipos de obra y oficina. Se llevó a cabo un concurso de altares y calaveritas literarias.

Diciembre - Fiesta de fin de año

Entregamos 23 reconocimientos de antigüedad. Realizamos la entrega de los Premios Alpha Way, en los que reconocimos a 8 colaboradores/as que destacan por permear nuestros valores en la organización.



Entrega de reconocimientos de antigüedad

SESIONES DE INDUCCIÓN A COLABORADORES Y COLABORADORAS DE NUEVO INGRESO:

33

SESIONES DE INDUCCIÓN IMPARTIDAS EN 2025

84 x 2 = 168

Ingresos

Hrs. por persona

Total hrs. impartidas en 2025



Entrega de reconocimientos Alpha Way

VISITAS PONTE EL CASCO

El objetivo de esta campaña es reunir a un grupo de puestos clave de oficina y realizar visitas a los proyectos para sensibilizar sobre cómo es el trabajo en obra y sus diferentes retos y desafíos.

Se busca generar un diálogo en la que los equipos de obra puedan familiarizarse con los procesos administrativos de una forma más dinámica.

FECHA	PROYECTO	PARTICIPANTES OBRA	PARTICIPANTES OFICINA	TOTA PARTICIPANTES
25-mar	Thomson	4	7	11
21-may	ICCS Toluca	6	4	10
20-ago	Salesforce	10	8	18
11-sep	Mabe Masaryk	9	6	15
22-oct	Aeroméxico	5	5	10
Total		34	30	64



ALPHA TALKS

Las Alpha Talks son un espacio de comunicación diseñado para fomentar el diálogo sobre temas relevantes que impactan a toda la organización. Estas sesiones buscan inspirar, informar y conectar, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, participación activa y alineación organizacional.

Las pláticas se realizan de manera virtual a través de Microsoft Teams, esto permite la accesibilidad para todo el equipo sin importar su ubicación.

3 Alpha Talks impartidas en 2025

Fecha	Tema	Impartido por...
10- abr	Fotografía en la construcción como herramienta de comunicación y marketing	Arely Medina (Externa)
18-jun	Ética e integridad en Alpha Hardin	Equipo multidisciplinario (Alpha Hardin)
20-ago	Aprende a adquirir superpoderes con inteligencia artificial	Manuel Guerrero (Externo)

ALPHIE: NUESTRA ESENCIA

Durante 2025, impulsamos acciones internas orientadas a fortalecer la identidad y cultura organizacional de Alpha Hardin. Como parte de este esfuerzo, se desarrolló a Alphie, un personaje que funciona como recurso de comunicación interna para representar los valores, principios y la esencia de la empresa.



IMPLEMENTACIÓN LEAN CONSTRUCTION

En Alpha Hardin, adoptamos la metodología Lean Construction como parte de nuestro compromiso con la excelencia operativa y la sostenibilidad.

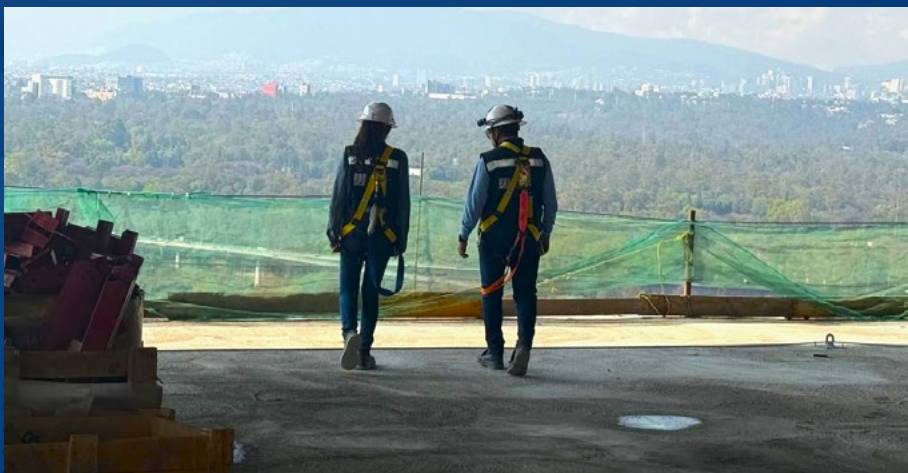
Esta filosofía nos permite optimizar procesos, minimizar desperdicios y maximizar el valor entregado a nuestros clientes. Al implementar estrategias más eficientes, reducimos costos, mejoramos la productividad y fomentamos un entorno colaborativo en cada proyecto. El impacto de Lean Construction trasciende lo económico, promoviendo prácticas responsables que alinean nuestra operación con los principios de sostenibilidad y desarrollo organizacional.

A partir de **agosto de 2025** se implementó una matriz mensual de evaluación Lean con criterios claros de medición por proyecto y generación de tendencias.

Cumplimiento de metodología LEAN Construction

agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
78.1%	68.3%	64.5%	71.8%	63.4%

Total 69.6% (ago - dic 2025)



IMPLEMENTACIÓN DE PROCORE

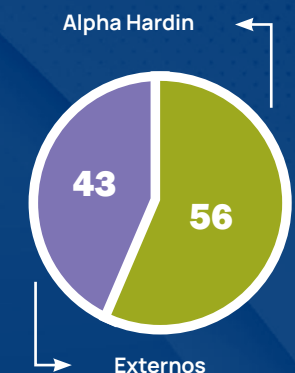
En Alpha Hardin, utilizamos Procore para garantizar un control eficiente y colaborativo en cada etapa de nuestras obras. Esta herramienta nos permite centralizar la información, mejorar la comunicación entre equipos y optimizar la toma de decisiones en tiempo real. Al integrar esta herramienta en nuestros procesos, reducimos errores, agilizamos la entrega de proyectos y garantizamos la transparencia con nuestros clientes. Su impacto se traduce en una mayor productividad, mejor coordinación y un enfoque estratégico hacia la innovación en la industria de la construcción.

A diciembre de 2024 se había implementado PROCORE en **34** proyectos de forma histórica.

DURANTE 2025
se implementó PROCORE en 9 proyectos.

Total de personas que utilizaron la herramienta

Proyecto	Alpha Hardin	EXTERNOS
Aeroméxico	8	9
Club Pilates	5	7
ICCS Toluca	6	6
Nike	5	9
Target	2	0
Viva Aerobus	3	3
Zuru	1	0
Salesforce	14	6
Chiapas 207	7	3
Total	56	43



total 99

PROGRAMA CRECE CON LA OBRA

Crece con la Obra es uno de los programas de Responsabilidad Social de Alpha Hardin, diseñado para generar un impacto positivo directo en uno de nuestros principales grupos de interés: las trabajadoras y los trabajadores de la construcción.

El programa tiene como objetivo contribuir a la mejora de su calidad de vida y bienestar integral mediante la implementación de acciones y talleres enfocados en salud física y emocional, educación, prevención de adicciones, equidad de género y otros temas relevantes para su desarrollo personal y social.

Una de las características clave de Crece con la Obra es que las actividades se llevan a cabo directamente en las obras, lo que permite facilitar la participación, reducir barreras de acceso y asegurar que los beneficios lleguen de manera oportuna y efectiva a las personas que forman parte de nuestros proyectos. De esta forma, el programa busca fortalecer entornos de trabajo más seguros, informados e inclusivos, alineados con nuestro compromiso social y de bienestar laboral.

1,806

BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA EN 2025

ALIANZAS ESTRATÉGICAS



Alcohólicos Anónimos es una comunidad que comparte su experiencia, fortaleza y esperanza para ayudar a otras personas a recuperarse del alcoholismo.



Prevención, tratamiento, rehabilitación e investigación científica sobre el consumo de drogas y promoción de hábitos saludables.



Actividades de promoción de salud, prevención y detección de enfermedades.



Desarrolla modelos educativos, realiza investigaciones, elabora y distribuye materiales didácticos. Aplica sistemas para la evaluación del aprendizaje de los adultos.



Es una modalidad no escolarizada del nivel bachillerato que se ofrece a la población con deseo o necesidad de iniciar, continuar o concluir este ciclo de formación y no tiene oportunidad de asistir a un plantel.



La Secretaría de Salud de la Ciudad de México es una dependencia que tiene a su cargo lo relativo a la formulación, ejecución, operación y evaluación de las políticas de salud pública.



Apoya a las personas de la diversidad sexual y de género a través de la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual (UNADIS).



Iniciativa de Cementos Morteza, cuyo objetivo es visibilizar y enaltecer el trabajo de las mujeres en la industria de la construcción.



César Frago - Instalador PCI



Las actividades que llevamos a las obras están diseñadas para fomentar la educación para la salud y prevenir riesgos asociados a enfermedades como el cáncer. Se busca promover hábitos saludables frente al tabaquismo, alcoholismo, una mala alimentación, la inactividad física y el sobrepeso u obesidad.

Se llevaron a cabo 4 actividades de salud durante 2025.

FECHA	PROYECTO	PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
6-mar	SAQQARA	Chequeo general y vacunación influenza	36	14	50
15-may	Novotel MTY	Chequeo general y vacunación COVID, influenza y neumococo	23	7	30
10-jul	Hyatt CDMX	Chequeo general y vacunación tétanos y hepatitis B	45	126	171
8-ago	Novotel	Chequeo general y vacunación tétanos y neumococo	62	21	83
Total			166	168	334

*En la jornada de vacunación de Novotel MTY se atendieron 60 personas adicionales pero al no contar en ese momento con su número de seguridad social, solamente pudieron participar en la toma de peso y talla.



Jornada de vacunación Hyatt CDMX

Se llevaron a cabo 2 jornadas de salud visual durante 2025

27.3%

72.7%

FECHA	PROYECTO	PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
18-feb	Hyatt CDMX	Jornada de salud visual	19	6	25
4-mar	SAQQARA	Jornada de salud visual	13	6	19
Total			32	12	44



Se llevaron a cabo 3 actividades de salud impartidas por el equipo de Seguridad e Higiene de AH

23.6%

76.4%

FECHA	PROYECTO	PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
21-oct	Meli 03	Plática sobre cáncer de mama	3	3	6
29-oct	Amazon	Plática sobre cáncer de mama	53	24	77
28-abr y 2-may	ICCS Toluca	Semana de la salud y seguridad en el trabajo	41	3	44
Total			97	30	127



Semana de la salud y seguridad en el trabajo - ICCS Toluca



El propósito de estas intervenciones es acercar el programa de recuperación de los “Doce Pasos” de **Alcohólicos Anónimos** como una alternativa de tratamiento para el alcoholismo. Todas las actividades se llevan a cabo en colaboración con la Central Mexicana de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

15 pláticas de Alcohólicos Anónimos en 2025
624 participantes en pláticas de Alcohólicos Anónimos en 2025

15%

85%

FECHA	PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
22-ene	Mabe Masaryk	35	13	48
7-feb	Salesforce	146	26	172
31-mar	Mercado Libre	36	2	38
24-jun	Aeroméxico	8	4	12
27-jun	Meli 03	24	3	27
14-jul	Melitlán	36	5	41
17-jul	Volvo	6	4	10
24-jul	Gepp	19	2	21
30-jul	Invex	40	7	47
9-sep	Ibero	42	6	48
18-sep	Target	9	3	12
6-nov	Condé Nast	21	5	26
20-nov	Blue Capital	23	2	25
28-nov	Viva Aerobus	23	5	28
16-dic	Nu Bank	61	8	69
Total		529	95	624



Plática AA - Volvo



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Buscamos contribuir en la reducción de la demanda de drogas con la participación de la comunidad a través de programas de prevención y tratamiento.

14 talleres impartidos por Centros de Integración Juvenil en 2025
598 participantes en talleres en 2025



FECHA	TALLER	PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
20-mar	Autocontrol y manejo de emociones: Inteligencia emocional	Henkel	65	65	65
16-may	Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional	Salesforce	37	37	37
24-jul	Estrés y ansiedad: Técnicas para el manejo de estrés y cambio de hábitos	MAbe Masaryk	20	20	20
15-ago	Resiliencia: Afrontar situaciones traumáticas y adaptarse	ICCS Toluca	48	48	48
22-ago	Estrés y ansiedad: Técnicas para el manejo de estrés y cambio de hábitos	Huawei Cateen Querétaro	7	7	7
30-sep	Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional	Hyatt CDMX	21	21	21
8-oct	Prevención del consumo de drogas: ¿Cómo evitar el consumo de drogas, tratarlo y detectarlo?	NCR Vallejo	39	39	39
14-oct	Prevención del consumo de drogas: ¿Cómo evitar el consumo de drogas, tratarlo y detectarlo?	Amazon	84	84	84
21-oct	Crianza positiva en la familia como factor de protección ante las adicciones	Mabe Masaryk	18	18	18
21-oct	Autocontrol y manejo de emociones: Inteligencia emocional	Target	18	18	18
29-oct	Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional	ICCS Toluca	49	49	49
3-dic	Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional	Novotel	27	27	27
4-dic	Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional	Hyatt Los Cabos	26	26	26
16-dic	Consecuencias del uso de marihuana	Hyatt CDMX	21	21	21
Total			480	118	598

Airon Leonel Rojas Alonso - Eléctrico





Nancy Ramírez Sandoval - Ayudante de tablaroca



Casco Rosa es una iniciativa de inclusión y visibilización creada por Cementos Moctezuma en 2020 con el propósito de reconocer y fortalecer la participación de las mujeres en la industria de la construcción, un sector tradicionalmente dominado por hombres.

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL PROGRAMA:

Promover la idea de que las mujeres desempeñan roles relevantes y capaces en este ámbito.

Visibilizar, reconocer y dignificar el trabajo de mujeres que ejercen distintos roles dentro de la industria, desde labores manuales tradicionales como albañilería, hasta funciones técnicas y de liderazgo.

Fomentar la equidad de oportunidades a través de participación activa tanto dentro de la misma organización como en toda su cadena de valor, incluyendo distribuidores y clientes.

FECHA	PROYECTO	CASCOS ENTREGADOS
4-abr	Novotel	5
7-abr	SAQQARA	11
9-abr	Coppel León	12
14-ago	Melitlán	20
23-sep	Huawei Cateen Querétaro	6
17-oct	ICCS Toluca	12
4-dic	Viva Aerobus	7
Total cascos entregados en 2025		73



Casco Rosa - ICCS Toluca

BIBLIOTECA CRECE CON LA OBRA



Como parte del programa Crece con la Obra, desarrollamos espacios de lectura dentro de nuestros proyectos para que las y los trabajadores de la construcción puedan acceder a oportunidades de formación y desarrollo cultural. Buscamos brindar recursos que fortalezcan su crecimiento personal y fomenten el aprendizaje constante.

Durante 2025 se instalaron bibliotecas, gracias a las aportaciones en especie del equipo AHG y de nuestra comunidad. Estas acciones hacen posible que más personas encuentren en los libros una herramienta para ampliar sus conocimientos, descubrir nuevas ideas y seguir construyendo su futuro.

SE INSTALARON 4 BIBLIOTECAS EN 2025:

1 Proyecto Hyatt CDMX

1 Proyecto ICCS Toluca

2 Proyecto Novotel CDMX

7 personas de AHG
donaron libros para
las bibliotecas.



Biblioteca CCO - ICCS Toluca

PROMESA
Promotora de un Mejor Entorno Social y Ambiental

Se entregaron varios libros antiguos que por su temática y/o idioma no podían posicionarse en nuestras bibliotecas a grupo PROMESA. Grupo Promesa promueve la educación ambiental y el manejo de residuos.

DINÁMICA DÍA DEL NIÑO Y LA NIÑA

“LA CIUDAD DONDE QUIERO VIVIR”

Como parte de Crece con la Obra, se llevó a cabo un concurso de dibujo dirigido a hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores de la construcción. La iniciativa tuvo como tema “La ciudad donde quiero vivir”. El objetivo fue fomentar la creatividad infantil y promover la reflexión sobre entornos urbanos más seguros, inclusivos y sostenibles desde una perspectiva familiar y comunitaria.

Los dibujos participantes fueron evaluados mediante un proceso de votación interna entre el equipo de Alpha Hardin. Como reconocimiento, los tres ganadores/as visitaron el parque Six Flags, acompañados por un padre, madre o tutor.

La convivencia en el parque se realizó el 4 de mayo de 2025.



Visita a Six Flags

TESTIMONIOS DEL PROGRAMA CRECE CON LA OBRA



**ERNESTO
PÉREZ
QUIROZ**

Supervisor de Seguridad e Higiene - Rodica

“ El tema de la salud ha sido muy completo. Acercar este tipo de información y servicios a las y los trabajadores es muy positivo ya que durante la jornada laboral muchas veces no podemos acudir a los centros de salud para vacunarnos o recibir orientación. La plática sobre el uso de la marihuana fue muy completa porque muchas veces solo nos basamos en lo que escuchamos o en lo que nos dicen otras personas. No hay nada mejor que contar con alguien que nos explique de manera clara, completa y coherente lo que realmente está pasando. El tema del consumo de drogas es muy importante ya que nos afecta tanto en lo laboral como en lo social. Después de estas actividades se genera un mejor ambiente de trabajo y una mayor conciencia. Es una muy buena iniciativa traer esta información al centro laboral y empezar a compartirla tanto en lo personal como en lo profesional, para que no se quede únicamente en los centros de salud sino que llegue directamente a las personas ”.



**FABIO
BONILLA
ISLAS**

Gerente de Mercadotecnia y Comunicación - Cementos Moctezuma

“ Participar en Crece con la Obra mediante la iniciativa de Casco Rosa ha sido una experiencia profundamente significativa para Moctezuma. Esta colaboración nos ha permitido seguir visibilizando y reconocer el talento, la dedicación y la fuerza de las mujeres en la industria de la construcción, lo cual demuestra que este sector no sólo edifica obras sólidas, sino también oportunidades, equidad y futuro para una sociedad cada vez más diversa. Casco Rosa representa nuestro compromiso por impulsar entornos más inclusivos, en los que todas las personas, sin distinción, puedan sentirse parte de una industria que evoluciona y crece con valores firmes ”.

“ Este programa es una muy buena idea, especialmente las jornadas de vacunación. La prevención es fundamental desde el inicio, realizar estas actividades directamente en el proyecto o en la obra facilita mucho la participación. Muchas personas no tienen el tiempo o no saben a dónde acudir para vacunarse y aquí pudieron hacerlo de manera sencilla y sin complicaciones. Fue una gran ayuda para su salud. Las pláticas me parecen muy importantes ya que en muchos entornos laborales puede haber personas con adicciones o que consumen sustancias y muchas veces no conocen los síntomas ni las consecuencias. Gracias a estas pláticas, quienes han consumido en algún momento ahora conocen los efectos negativos que estas drogas pueden generar y se dan cuenta de que son más los efectos negativos que los positivos ”.



**IVÁN
RODRÍGUEZ
MURILLO**

Paramédico - Maxtex

**LAURA
ABAD**

Coordinación de Seguridad e Higiene - Alpha Hardin



“ Me siento orgullosa de contribuir y formar parte de este programa de Responsabilidad Social ya que su principal objetivo es generar un impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente. Existe preocupación por el bienestar de las y los colaboradores, clientes y proveedores, a través de políticas de sostenibilidad, inclusión y educación ”.

**ANA MARÍA
SÁNCHEZ
BÁEZ**

Limpieza - Arbos



“ El programa y los temas que aborda me parecen muy buenos, sobre todo porque muchas personas tienen acceso a estas pláticas y pueden informarse sobre los vicios como comúnmente se les llama. Actualmente no tengo familiares que los consuman pero sé que puede haber personas que sí y este tipo de información es importante para todos. No es un tema que se quede solo en el trabajo, también impacta directamente en nuestras familias ”.



PROGRAMA WELLNESS

A través de nuestro programa Wellness buscamos promover un ambiente de trabajo saludable y seguro para el equipo AHG, alineando nuestras acciones con las metas del **Objetivo de Desarrollo Sostenible: Salud y bienestar**.

Buscamos garantizar el bienestar físico, mental y emocional de nuestro equipo. Las prácticas de Wellness ayudan a reducir el estrés, previenen enfermedades, favorecen el desempeño óptimo en la vida, mejoran la gestión de las emociones, evitan la aparición de episodios de estrés, etc.

Todas las iniciativas impulsadas por la empresa se alínean con los valores organizacionales (Alpha Way) y objetivos éticos de la empresa. Se crean programas que además de beneficiar a colaboradores/as, tienen un impacto positivo en la comunidad.

Se busca hacer las invitaciones extensivas a familiares y amistades para fortalecer los lazos y promover un estilo de vida saludable, esto se traduce en un impacto positivo en la vida laboral.



EL PROGRAMA WELLNESS, TRABAJA LOS SIGUIENTES PILARES:

Físico:

Este término a menudo se asocia con la actividad física, sin embargo, el bienestar físico, también incluye el sueño apropiado, la higiene y una dieta saludable.

Ambiental:

La dimensión ambiental del bienestar incluye centros de trabajo, hogares y comunidades saludables.

Mental:

El bienestar emocional abarca la capacidad de navegar por los sentimientos siendo capaz de identificarlos, evaluarlos y compartirlos de manera efectiva con los demás.

Ocupacional:

La dimensión ocupacional del bienestar incluye actitudes, valores y creencias que se muestran en el lugar de trabajo, como el respeto, la autoeficacia, el enriquecimiento y el compromiso con una carga de trabajo justa y equilibrada.

Social:

Crear conexiones auténticas en nuestra vida tendrá un impacto positivo. Rodearse de relaciones positivas es clave para crear una atmósfera de apoyo y comprensión.

Intelectual:

El bienestar intelectual se fortalece al involucrar continuamente a la mente, con esto podemos desarrollar nuevas habilidades y conocimientos inspiradores y desafiantes.

Financiero:

La dimensión financiera del bienestar abarca la estabilidad económica, la comprensión de los procesos financieros y el acceso a recursos que apoyen la seguridad financiera.

Espiritual:

Este pilar se verá de forma diferente para cada persona ya que es muy personal, se refiere a nuestro propósito, dirección y significado de la vida.

4 actividades Wellness en 2025

Físico

Jornada de salud visual en oficina

16 Participantes



56%



44%

12 personas diagnosticadas con astigmatismo miópico

3 personas diagnosticadas con astigmatismo

1 persona con agudeza visual sin problemas

10 personas adquirieron lentes derivado de los resultados de la jornada.

El 100% de quienes adquirieron lentes eligieron material con protección para dispositivos electrónicos.

Físico

Jornada de salud en oficina AHG: Vacunación y papanicolaou

63 Participantes



62%



38%

Edades entre 3 y 66 años



Pruebas de glucosa

54 Personas



Medición de peso y talla

63 Personas



Aplicación de vacunas

56 - Influenza
21 - Hepatitis B



Estudios de papanicolaou

8 Personas

Físico



Concientización sobre el cáncer de mama

En el marco del mes de sensibilización sobre el cáncer de mama, realizamos una sesión virtual para el equipo de Alpha Hardin sobre prevención y detección oportuna. La plática fue impartida por la Asociación Mexicana Contra el Cáncer de Mama - Fundación CIMA, organización sin fines de lucro que trabaja para reducir la mortalidad por cáncer de mama en México.

Esta iniciativa se hizo extensiva a trabajadoras y trabajadores de la construcción como parte del programa Crece con la Obra. Se contó con el apoyo del equipo de Seguridad e Higiene.

Proyectos en los que se transmitió la sesión:

PROYECTO	PARTICIPANTES
Oficina AHG	41
ICCS Toluca	22
Mabe Design Center	17
NCR Vallejo	11
Meli 03	6
TOTAL	97

También entregamos pulseras conmemorativas como símbolo de apoyo, unión y conciencia ante una enfermedad que puede prevenirse y atenderse a tiempo.



Entrega de pulseras cáncer de mama.

Espiritual



¿Cómo estar bien sin volverte gurú?

Ericka Aguirre Grotewold impartió una plática virtual donde compartió estrategias emocionales y prácticas para el día a día. Se abordaron temas de regulación emocional, respiración consciente, conexión personal y reflexión.

📄 blooders.org

SHARE PARTY

CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE

Durante 2025 implementamos una campaña de recolección de sangre en colaboración con Blooders, una plataforma digital especializada en facilitar la donación altruista de sangre en México. Blooders conecta a personas que requieren donación con potenciales donantes y hospitales permitiendo la creación y difusión de campañas, así como la coordinación de citas de donación de manera sencilla y accesible. Parte de los objetivos es reducir las barreras del proceso de donación, como los largos tiempos de espera o la falta de información.

La campaña que realizamos consistió en la convocatoria, difusión y apoyo logístico para promover la donación voluntaria entre colaboradores/ras y públicos externos, priorizando una experiencia accesible, segura y positiva para las personas participantes. El proceso incluyó valoración médica previa, acompañamiento durante la jornada y condiciones adecuadas para el bienestar de personas donantes. Esto permitió que incluso personas que donaban por primera vez vivieran una experiencia favorable.

Esta iniciativa tuvo como finalidad no solo contribuir a la recolección de unidades de sangre, sino también sensibilizar y movilizar a nuestra comunidad sobre la importancia de la donación voluntaria como una acción solidaria con impacto directo en la salud pública.



RESULTADOS DE LA CAMPAÑA

27 PERSONAS
REGISTRADAS PARA
DONAR EN PLATAFORMA
BLOODERS

13
DONANTES

37 AÑOS PROMEDIO DE EDAD



DONANTES:



RODADA

#MUÉVETEENBICI

En diciembre 2025 llevamos a cabo una actividad de movilidad sostenible enfocada en el uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo en entornos urbanos. Esta iniciativa buscó fomentar hábitos de movilidad más responsables, al mismo tiempo que promovió el bienestar físico y mental de las personas participantes mediante la actividad física al aire libre.

El uso de la bicicleta contribuye a mejorar la salud cardiovascular, reducir niveles de estrés y fortalecer la convivencia en espacios públicos. Desde el punto de vista ambiental, este tipo de movilidad no genera emisiones directas de CO₂, por lo que cada recorrido en bicicleta representa una acción concreta para la mitigación del cambio climático, además de disminuir la congestión y la contaminación atmosférica en la ciudad.

Con estas acciones, Alpha Hardin refuerza su compromiso con la promoción de una movilidad sostenible, alineada con la reducción de su impacto ambiental y con la construcción de ciudades más saludables y habitables.

11 Personas participaron en la actividad



Rodada #MUÉVETEENBICI



Embajadores y Embajadoras de Responsabilidad Social

EN 2025

El programa de embajadores y embajadoras de Responsabilidad Social tiene como objetivo reconocer a quienes que dentro de nuestra organización promueven actividades e iniciativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Gracias a su dedicación, estas personas no solo impulsan proyectos que generan un impacto positivo en su entorno laboral, sino que también extienden su influencia hacia sus círculos cercanos.

Este programa refuerza nuestro compromiso con el cumplimiento de los ODS, que en conjunto podemos hacer la diferencia tanto dentro, como fuera de la empresa.



EMBAJADORES/AS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2025



EMBAJADORES/AS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2025



EMBAJADORES 2024

KAYAK EN XOCHIMILCO

En enero 2025 se llevó a cabo una actividad de integración y reconocimiento con quienes participaron como embajadoras y embajadores de Responsabilidad Social en 2024. Hicimos un recorrido en kayak por los canales de Xochimilco, una visita a una chinampa dedicada a la agricultura biodinámica y un acercamiento a proyectos locales de conservación como la Casa de las Muñecas y el Ajolotario.

Este tipo de experiencias fortalecen la sensibilización ambiental, el vínculo con iniciativas comunitarias y el compromiso activo con la sostenibilidad.





LLAMADO A LA ACCIÓN

Este programa busca fortalecer la cultura de participación activa y corresponsabilidad. Es un espacio abierto dentro de la empresa para que las personas puedan proponer iniciativas con impacto social o ambiental.

A través de esta campaña las personas del equipo AHG puede acercarse al área de Comunicación y Responsabilidad Social para compartir ideas, causas o proyectos que consideran relevantes. Desde esta área, se brinda acompañamiento para estructurar, visibilizar e impulsar las propuestas, buscando amplificar su alcance.

Llamado a la acción convierte iniciativas individuales en acciones colectivas alineadas con los compromisos ASG de la empresa.

3 ACTIVIDADES DE LLAMADO A LA ACCIÓN EN 2025

Campaña de donativo de juguetes en proyecto HYATT

Promoción de campaña de cuidado del agua en oficinas AHG

Donativo de muebles en proyecto NOVOTEL

3

GOBERNANZA

Los criterios de buen gobierno son aquellos parámetros que velan por los intereses de todas aquellas personas a las que le afectan las decisiones empresariales.



GRUPOS DE INTERÉS ALPHA HARDIN

En Alpha Hardin, estamos comprometidos con la Responsabilidad Social Empresarial y creemos que nuestros grupos de interés son fundamentales para definir nuestra estrategia en este ámbito. Nos enfocamos en entender y atender las necesidades y expectativas de nuestros clientes, colaboradores/as, proveedores, comunidad y medio ambiente, para desarrollar iniciativas que generen valor compartido y contribuyan al éxito a largo plazo de nuestra empresa.

Al priorizar el diálogo y la colaboración con nuestros grupos de interés, podemos identificar oportunidades para mejorar nuestro impacto social, ambiental y económico, y tomar decisiones informadas que beneficien a todos y todas.



Guillermo López - Alpha Hardin Los Cabos

ADHESIÓN AL PACTO GLOBAL DE LA ONU

En 2018 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas incorporando sus 10 principios y 17 objetivos de Desarrollo Sostenible como parte de nuestra estrategia de negocios.

10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



DERECHOS HUMANOS



ESTÁNDARES LABORALES



MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
- 2 No ser cómplice de abuso de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- 4 Eliminar el trabajo forzado y obligatorio.
- 5 Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- 6 Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 7 Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.
- 8 Promover mayor responsabilidad medio ambiental.
- 9 Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.
- 10 Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



COMPROMISO ALPHA HARDIN 2025

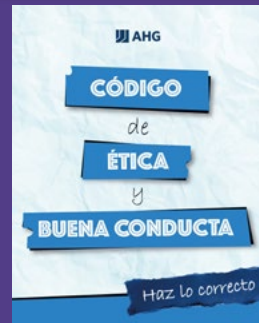


VINCULANTES



SISTEMA INTEGRAL DE ÉTICA

El objetivo del Sistema integral de ética es mantener la integridad y reputación de la empresa, a través del establecimiento de normas de conducta que aseguren que los colaboradores y colaboradoras guíen su actuar con altos estándares de ética y de intolerancia hacia la corrupción, unificando y fortaleciendo las prácticas empresariales del equipo respetando en todo momento los derechos humanos.



El Código de Ética y Buena Conducta contiene lineamientos que se presentan desde la óptica y visión de la empresa, con el propósito de impulsar y delimitar la forma de hacer negocios.

Con el, hacemos un compromiso con nuestros accionistas, clientes, proveedores, contratistas, nosotros mismos/as, la comunidad y demás grupos de interés, no sólo por obligación legal, sino porque es lo correcto.

Comité de Ética

Contamos con un Comité de Ética que asegura la integridad y el cumplimiento de los principios éticos en todas las operaciones, promoviendo la transparencia, previniendo malas prácticas y gestionando denuncias con imparcialidad. El Comité debe asegurarse de que las acciones de todos los colaboradores/as y grupos de interés se alineen con el Código de Ética y Conducta, las leyes nacionales y las normas internacionales aplicables.



Nuestro canal de denuncias “Alza la voz” se encuentra al alcance de todos nuestros grupos de interés.

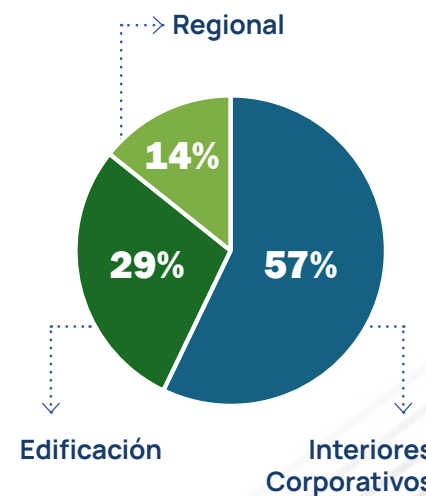
 alzalavoz@ahg.mx

DENUNCIAS DE FALTAS GRAVES EN 2025

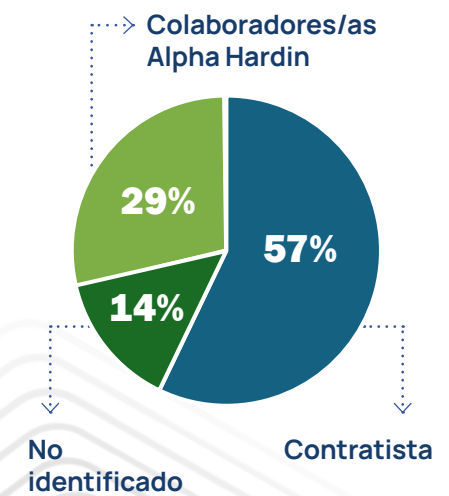
7 QUEJAS GRAVES

TIPO DE QUEJA	TOTAL	ACCIONES TOMADAS
Acoso laboral y hostigamiento	3	2 Reforzamientos disciplinarios. 1 Reporte a cliente.
Abuso de autoridad	1	No ratificado.
Discriminación	1	Reforzamiento disciplinario.
Corrupción	1	No ratificado.
Robo	1	Desvinculación

Dirigidas a:



Efectuadas por:



CÁMARAS Y ASOCIACIONES



Somos socios fundadores de la **Asociación Mexicana de Interiorismo Corporativo**, asociación que agremia a las mejores empresas del sector en nuestro país.



Nuestro equipo está capacitado en administración de proyectos con la metodología del **Project Management Institute**.



Red México

El **Pacto Global de la ONU** es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo, está sustentado por las Naciones Unidas y comprende los principios y valores de la Organización.



Somos parte del **Consejo de Construcción Ecológica de USA**, organización que promueve la sostenibilidad en el diseño, construcción y funcionamiento de edificios.



Contamos con el emblema **D-U-N-S® Registered™** a través del cual mostramos credibilidad comercial ante clientes, proveedores y socios.



Entrega de reconocimiento MEM 2025

RECONOCIMIENTOS

Distintivo



Distintivo otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía a empresas y organizaciones establecidas en México que cumplen con una serie de criterios que abarcan la sostenibilidad.

Abarca los siguientes ámbitos de la Responsabilidad social: Gestión de la RSE, Gestión ética de la empresa, Calidad de vida en la empresa, Vinculación con la comunidad y Cuidado del medio ambiente.

Reconocimiento



Reconocimiento otorgado por Citibanamex, Deloitte y el Tecnológico de Monterrey por nuestro alto desempeño en gestión de negocios.

Considera: Crecimiento en ventas, Margen operativo, Eficiencia en administración de activos, Fortalezas y factores externos y Liderazgo.

RECONOCIMIENTOS

Certificación



Es un proceso de certificación en calidad para empresas que se dedican al Interiorismo Corporativo.

Contempla la evaluación del cumplimiento conjunto de la Gestión de calidad (ISO 9001), Gestión ambiental (ISO 14001) y Gestión y Seguridad en el trabajo /SST (ISO 45001).

Certificación



La certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria.

Reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

4 SESIONES

X

3 HORAS CADA UNA

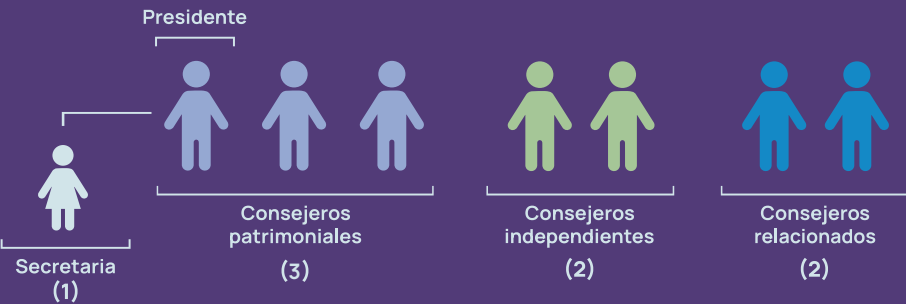
=

12
Horas de sesiones con el consejo de administración durante 2025

LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DURANTE 2025 FUERON:

- Supervisar la salud financiera de la empresa revisando cada trimestre los estados financieros, auditorías, riesgos estratégicos y el desempeño de las direcciones.
- Dar seguimiento a la estrategia y al crecimiento revisando trimestralmente los avances del plan, aprobando presupuestos y analizando los objetivos regionales para proyectos foráneos.
- Fortalecer la estructura y cultura organizacional, robusteciendo a las áreas administrativas y operativas, así como con acciones dirigidas por el comité de cultura organizacional.

ESTRUCTURA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



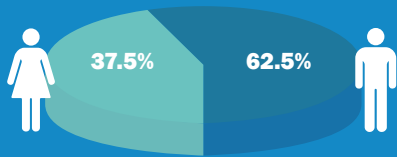
Total de integrantes del consejo de administración: **8**

COMITÉ DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El comité es un equipo diverso y equitativo de colaboradores/as, que representan distintas áreas funcionales y cuyo principal objetivo es la alineación de la cultura organizacional en Alpha Hardin.

ESTRUCTURA DEL COMITÉ:

8 integrantes al cierre de 2025



37 años
Edad promedio de integrantes del comité

5 x 2 = 10
SESIONES HRS. HRS. TOTALES EN 2025



LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL COMITÉ SON:

- Alinear la cultura organizacional con la estrategia de negocio, asegurándonos de que los valores, misión y propósito se vivan de manera cotidiana en todos los niveles.
- Mejorar el compromiso y sentido de pertenencia del equipo, generando espacios donde las personas se sientan escuchadas, valoradas y parte activa del rumbo cultural.
- Impulsar la participación transversal, reconociendo que la cultura se construye desde todas las áreas y niveles, no solo desde la dirección.
- Fomentar un entorno de trabajo positivo y colaborativo, donde los comportamientos alineados a los valores se reconozcan y compartan como referentes.
- Fortalecer la coherencia entre lo que somos, lo que decimos y lo que hacemos como organización.

ÍNDICE DE CONTENIDOS: GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)



META GLOBAL		TEMA	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	ID INDICADOR	PAG. INFORME
3 SALUD Y BIENESTAR 	Lograr una cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra riesgos financieros, el acceso a servicios esenciales de atención médica de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas esenciales seguros, efectivos, de calidad y asequibles para todos.	Acceso a servicios esenciales de salud de calidad.	Acceso a la atención médica en las comunidades.	PF - 14.7 ii)	37, 38, 39 y 40
	Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.	Beneficios para empleados	Las actividades de sensibilización sobre el alcohol se refieren al impacto del alcohol en la salud, el alcohol en el trabajo, la conducción bajo los efectos del alcohol, el alcohol ilegal, los pueblos indígenas, el embarazo y el alcohol, los daños sociales y el consumo de alcohol entre los jóvenes.	N/A	39 y 40
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Incrementar el número de jóvenes y adultos con habilidades relevantes tanto técnicas como vocacionales.	Educación y entrenamiento de empleados.	Horas promedio de capacitación por género y nivel / Detalles de capacitación impartida.	G4-LA9	23, 24 y 25
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Asegurar para 2030 que se adquieran conocimientos y habilidades para promover el desarrollo sostenible incluida educación sobre desarrollo sustentable, derechos humanos, equidad de género, promoción de la paz, diversidad cultural.	Educación sobre desarrollo sostenible.	Número, tipo e impacto de iniciativas para crear conciencia, compartir conocimiento e impactar en el comportamiento / Resultados obtenidos.	EO11	16, 18, 25, 27, 45, 52, 53, 54, 55, 58 y 60
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Asegurar para 2030 que se adquieran conocimientos y habilidades para promover el desarrollo sostenible incluida educación sobre desarrollo sustentable, derechos humanos, equidad de género, promoción de la paz, diversidad cultural.	Educación sobre desarrollo sostenible.	Reportar las medidas tomadas para desarrollar y mejorar el conocimiento de altos mandos en temas económicos, de medio ambiente y sociales.	G4-43	24, 25, 72 y 73
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.	Cadena de suministro inclusiva.	Programas y/o proyectos que promuevan el empoderamiento de las mujeres y niñas rurales en la cadena de suministro.	wom1.2.1	25, 26 y 43
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	Proteger los derechos laborales y promover entornos laborales seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	Salud y seguridad ocupacional.	¿El sistema de la compañía y todos los principales empleadores a lo largo de la cadena de valor brindan programas de educación, capacitación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para ayudar a la fuerza laboral, las PYMES y/o los pequeños agricultores y sus familias con respecto a enfermedades graves u otros riesgos relacionados con la salud.	PF - 13.13	34 - 40 y 48 - 53
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, incluso mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de legislación, políticas y medidas apropiadas a este respecto.	Igualdad de oportunidades.	Número total de empleados por tipo de empleo, por género (a tiempo completo y a tiempo parcial).	GRI Standard 102-8	20
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, incluso mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de legislación, políticas y medidas apropiadas a este respecto.	Estrategias comerciales inclusivas.	Ingresos y objetivos de crecimiento de estrategias comerciales inclusivas.	N/A	26, 27, 43, 72 y 73

10  REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	Para 2030, empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo.	Accesibilidad del contenido multimedia.	Acciones emprendidas para mejorar el desempeño en relación con temas de difusión de contenidos (accesibilidad y protección de audiencias vulnerables y toma de decisiones informada) y resultados obtenidos.	M4	26, 27, 30, 31, 43, 72 y 73
12  PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Asegurar el uso eficiente y sustentable de los recursos naturales.	Educación y entrenamiento de empleados.	Programas y progresos relativos a la administración de materiales.	former MM11	16, 17 y 18
12  PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Asegurarse de que las personas tienen la conciencia e información sobre desarrollo sustentable y estilos de vida amigables con la naturaleza.	Educación sobre desarrollo sostenible.	Comunicación de programas y acciones para promover la Responsabilidad Social.	N/A	16, 25, 26, 27 y 52 - 60
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Promover la justicia para todos "Rule of Law"	Comportamiento ético y legal.	Describir valores, principios, estándares y normas/Códigos de conducta.	G4-56	7, 8, 9, 26, 66 y 67
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Desarrollar instituciones transparentes a todos los niveles.	Gobierno corporativo transparente y efectivo.	Reportar casos de conflicto de intereses, cómo se manejaron y quiénes estuvieron relacionados.	G4-41	67
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Asegurar la toma de decisiones participativa y representativa en todos los niveles.	Toma de decisiones inclusiva.	Reportar composición del gobierno corporativo: Ejecutivos vs no ejecutivos, género, competencias en cuanto a temas sociales, representación de stakeholders.	G4-38	72 y 73
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Promover la justicia para todos "Rule of Law"	Comportamiento ético y legal.	Reportar mecanismos internos y externos para reportar comportamientos no éticos e ilegales / Reportar acceso de toda la cadena de valor y cuántos stakeholders han sido informados/ Soporte de directivos.	G4-58	66 y 67
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Reducir la corrupción en todas sus formas.	Anticorrupción.	Comunicar casos de corrupción y acciones tomadas.	G4-SO5	67
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Promover políticas no discriminatorias para fomentar el desarrollo sustentable.	No discriminación.	Número total de actos discriminatorios reportadas y acciones tomadas.	G4-HR3	67
16  PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Asegurar la toma de decisiones participativa y representativa en todos los niveles.	Toma de decisiones inclusiva.	Número de reuniones del consejo y asistentes.	D 1.1	72
17  ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	N/A	N/A	Reportar alianzas estratégicas para logro de objetivos.	N/A	35

Referencia: <https://sdgcompass.org/business-indicators/>

INFORME ASG 2025

Elaborado por Fernanda Ortega Torres

Comunicación y Responsabilidad Social

Diseño gráfico por Alejandra Cerón Barrera

Diseñadora Gráfica

Colaboraciones:

- **Carolina Negrete Martínez**
- **Laura Nava Lucas**
- **Patricia Ortega Trespalacios**
- **Rodrigo Valdovinos Concha**
- **Yasmín Galván Martínez**
- **Yesica Alonso Olvera**
- **Coordinaciones de Seguridad e Higiene**

Este informe comprende el periodo del 1° de enero al
31 de diciembre de 2025





www.alpha-hardin.com