

WE MAKE FORESTRY MATTER



Informe de Sostenibilidad 2025

Índice

	Carta del director general	3		Desempeño Ambiental y Climático	25
	Perfil Corporativo	5		Gestión Forestal Sostenible.....	26
	2025: Nuestro Impacto en Números	6		Cambio Climático y Carbono	29
	Acerca de PROTEAK	7		Desempeño Social	34
	Mercados Atendidos Y Portafolio	8		Nuestro Talento	35
	Clientes y Mercados	9		Relación con las Comunidades	50
	Cadena de Valor Responsable	10		Anexos	52
	Desempeño Económico	11		Anexo Gobernanza, Ética y Gestión de Riesgos	53
	Gobernanza, Ética y Gestión de Riesgos	12		Anexo Desempeño Ambiental y Climático	63
	Gobierno Corporativo.....	13		Anexo Desempeño Social.....	69
	Gobernanza de Sostenibilidad.....	15		Tablero GRI.....	75
	Gestión de Riesgos de Sostenibilidad	16		Tablero SASB	80
	Ética	17		Sobre Este Informe	81
	Enfoque de Sostenibilidad y Temas Materiales.	19			
	Contexto del Sector Forestal	20			
	Nuestro Enfoque de Sostenibilidad.....	20			
	Materialidad	21			
	Nuestros Grupos de Interés.....	23			

Carta del Director General

GRI 2-22

El 2025 representó un año desafiante para nuestro sector y para PROTEAK.

En un entorno complejo, mantuvimos un enfoque claro en la continuidad del negocio, la disciplina operativa y la consolidación de un modelo de gestión responsable que fortalece nuestra resiliencia y nuestra capacidad de generar valor sostenible en el largo plazo.

Nuestro negocio se fundamenta en el manejo responsable de los recursos forestales.

Durante el año continuamos fortaleciendo las prácticas de **gestión sostenible de nuestras plantaciones, orientadas a la conservación del suelo, la protección de la biodiversidad y el manejo responsable del territorio.**

Como resultado de estos esfuerzos, PROTEAK mantuvo por **19 años consecutivos la certificación FSC**, uno de los estándares internacionales más rigurosos en manejo forestal responsable.

En paralelo, reforzamos nuestras capacidades para anticipar y gestionar riesgos asociados al cambio climático y a factores fitosanitarios, con el objetivo de proteger nuestros activos forestales y asegurar la continuidad de nuestras operaciones en el largo plazo.

La eficiencia operativa continúa siendo un pilar para la competitividad de nuestro negocio. Durante 2025 avanzamos en el uso responsable de la energía, el agua y los recursos industriales, cumpliendo con nuestros parámetros internos de desempeño energético.

Asimismo, incrementamos la participación de energías renovables, que representaron **el 42.8% del consumo energético total del año**, contribuyendo tanto a la reducción de nuestra huella ambiental como al fortalecimiento de la eficiencia de nuestras operaciones.

Las personas que integran PROTEAK son fundamentales para la construcción de una empresa resiliente y sostenible.

Durante 2025 mantuvimos nuestro compromiso con condiciones laborales seguras, formales y equitativas, así como con entornos de trabajo que promueven el bienestar integral.

El desarrollo del talento fue un eje clave de nuestra gestión. A lo largo del año impartimos **7,384 horas de formación**, enfocadas en competencias técnicas, seguridad y liderazgo.

Programas como **Líder PROTEAK y la Escuela Forestal** contribuyeron a fortalecer capacidades estratégicas dentro de la organización y a profesionalizar distintos roles dentro de nuestra operación forestal e industrial.

Asimismo, continuamos fortaleciendo nuestra agenda de diversidad e inclusión.

A través de programas de desarrollo de talento femenino y capacitación en diversidad, equidad e inclusión para nuestro equipo directivo, buscamos avanzar hacia una organización más diversa y representativa.



Como resultado de estos esfuerzos, obtuvimos la **certificación Equidad MX**, que reconoce el compromiso de PROTEAK con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Nuestro compromiso con las comunidades donde operamos se mantuvo como un elemento central de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Durante el año fortalecimos los mecanismos de diálogo con comunidades vecinas, así como los procesos de atención oportuna de inquietudes y la implementación de programas de inversión social.

Como resultado, **más de 4,000 personas se beneficiaron de nuestras iniciativas comunitarias**, que incluyeron programas de educación ambiental y promoción de la cultura forestal. La gobernanza continúa siendo un pilar fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de nuestra organización.

Durante 2025 avanzamos en la diversidad de liderazgo, alcanzando **un 20% de participación femenina en nuestro Consejo de Administración**, fortaleciendo así la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones estratégicas.

Asimismo, seguimos consolidando una cultura organizacional basada en la integridad. Nuestro **Código de Ética** y el sistema de denuncias administrado por un proveedor externo garantizan canales confidenciales y seguros para nuestros colaboradores y demás grupos de interés.

Durante el año se recibieron **nueve reportes**, todos atendidos conforme a los procedimientos establecidos. Como parte de nuestro proceso de fortalecimiento estratégico, durante 2025 iniciamos la actualización de nuestros temas materiales bajo un enfoque de **doble materialidad**, incorporando tanto el impacto de nuestras operaciones como los riesgos y oportunidades financieros asociados a la sostenibilidad.

Este ejercicio nos permitió reforzar la alineación entre nuestra estrategia de negocio, la gestión de riesgos y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Los avances presentados en este informe reflejan el compromiso de PROTEAK con la construcción de un negocio cada vez más competitivo, resiliente y sostenible.

Seguiremos fortaleciendo nuestras capacidades para anticipar riesgos, capitalizar oportunidades y generar valor en el largo plazo para nuestros accionistas, colaboradores, comunidades y todos nuestros grupos de interés.

César Arturo Vélez Pongutá
Director General



Perfil Corporativo *y modelo de negocio*



2025: Nuestro Impacto en Números

Negocio

Modelo
forestal-industrial

11,006 ha
de plantaciones forestales

Modelo integrado
desde vivero hasta
comercialización

178,289 m³
de volumen cosechado

Operaciones en 4
estados de México

Social

Personas y
comunidades



389
colaboradores

7,384 horas
de capacitación (17.3 horas
por colaborador)

0 fatalidades
en operaciones

+4,000

personas beneficiadas en
comunidades

\$401 mil

MXN de inversión social

Ambiental

Gestión responsable
de recursos

+17,400 ha
certificadas FSC®
(80.9% de las UMF)

3,098 ha
protegidas (incluye áreas de
alto valor de conservación)

42.8%
de energía renovable

57,756 tCO₂e
en créditos de carbono
generados

Gobernanza

Estructura y ética

100%
consejeros independientes

20%

participación femenina en
el Consejo

9
denuncias
recibidas

100%
de las denuncias
fueron resueltas

Sistema formal de
gestión de riesgos

Comité de auditoría
y prácticas
societarias activos

Acerca de PROTEAK

GRI 2-6

Somos una empresa mexicana dedicada al **desarrollo y manejo sostenible de plantaciones forestales y a la producción industrial de productos derivados de la madera**. Operamos bajo un modelo de negocio forestal-industrial integrado, que gestiona el ciclo completo de valor de la madera, desde la producción de plántulas hasta la transformación industrial y comercialización de productos.

Nos especializamos en la **producción de teca y eucalipto**, con operaciones que abarcan todo el ciclo silvícola: desde la producción de plántulas en vivero, hasta el establecimiento, manejo y cosecha de árboles en edad productiva.

Esta gestión se sustenta en la **administración responsable de nuestros activos forestales**, lo que permite mitigar riesgos de abastecimiento y asegurar el cumplimiento de los marcos regulatorios aplicables.

En la etapa de comercialización operamos dos líneas de negocio diferenciadas por especie forestal.



Teca: se cosecha y comercializa en tronco para mercados internacionales.



Eucalipto: se destina principalmente a la producción industrial de tableros MDF.

Misión

Somos la mayor empresa forestal-industrial y sustentable de México, formada por un grupo de emprendedores apasionados y visionarios, líderes en cualquier ámbito y que construyen valor en donde nadie más se ha atrevido. Buscamos ser líderes en los mercados en que operamos y un referente a nivel internacional.

Nos enorgullece el impacto positivo social y ambiental que producen nuestros proyectos, aportando bienestar y un mejor futuro. Tenemos un interés genuino en el desarrollo y bienestar de nuestra gente.

Decimos y hacemos lo que pensamos, generamos las condiciones laborales que empoderan a nuestros colaboradores para sacar su pasión y lo mejor de sí.

Somos auténticos, comprometidos, honestos y vivimos apasionados disfrutando de lo que hacemos.

Generamos el mayor valor sustentable a partir de plantaciones forestales y transformación de la madera. La creatividad y la perseverancia nos han permitido... **HACER MAGIA.**

Visión

Queremos ser...

- La empresa preferida y mejor calificada por nuestros clientes.
- Una empresa altamente rentable y financieramente sana.
- La empresa forestal-industrial de mayor y constante crecimiento.
- El mejor lugar para trabajar con el equipo de mayor talento.
- Un referente y ejemplo en sustentabilidad.
- Ser altamente eficientes y con excelencia operativa.
- Contar con la mayor innovación tecnológica en todas las áreas.
- Generadora de valor para todas las partes interesadas.

Valores

- El mejor talento
- Excelencia operativa
- Pasión por el cliente
- Desempeño financiero
- Sustentabilidad y medio ambiente

Mercados atendidos y portafolio

El modelo forestal-industrial integrado de PROTEAK permite atender distintos mercados mediante un portafolio de productos derivado de sus plantaciones de teca y eucalipto, así como de su capacidad de transformación industrial.

Tableros MDF

A partir de plantaciones de eucalipto, producimos **tableros de fibra de madera de densidad media (MDF)**, con y sin recubrimiento melamínico, en distintos formatos y dimensiones.

Estos productos se comercializan principalmente en el **mercado nacional**, a través de una red de distribuidores que abastece tanto a empresas industrializadas como a carpinteros, fabricantes de mobiliario y microempresarios. A través de esta red, nuestros tableros se transforman en soluciones para mobiliario residencial, comercial, hotelero y proyectos de diseño interior.

Nuestra presencia comercial abarca todo el territorio nacional, desde **Hermosillo, Sonora, hasta Cancún, Quintana Roo**, y se extiende a algunos mercados de **Centroamérica**, principalmente Guatemala y Nicaragua.

Durante 2025, el MDF natural representó el 85.6% de las ventas del portafolio, consolidándose como el principal producto comercial de la compañía.



Madera de teca

La teca se cosecha y comercializa principalmente en **tronco con corteza**, destinado a mercados internacionales donde esta especie es altamente valorada por su durabilidad y propiedades estructurales.

Nuestros clientes incluyen empresas de trading de madera y compañías dedicadas a la transformación de productos forestales. El principal destino de exportación es **India**, uno de los mercados más relevantes para esta especie.

El esquema comercial contempla la coordinación de la **cosecha completa y logística especializada**.

Para clientes nacionales, el alcance de nuestras operaciones se limita a la cosecha; mientras que para clientes internacionales incluye transporte terrestre a puertos, consolidación de carga, agenciamiento aduanal y fumigación.

Cientes y mercados

En 2025 ajustamos nuestra base de clientes en función de la dinámica del mercado, priorizando **relaciones comerciales estratégicas y de largo plazo**. Colaboramos de manera directa con distribuidores y clientes industriales, y de forma indirecta con diseñadores, arquitectos y fabricantes interesados en soluciones y materiales derivados de madera.

Las regiones con mayor participación en ventas durante 2025 fueron Ciudad de México y Estado de México (52%), seguidas por Jalisco (35%).

Escala de nuestras operaciones

11,006

Hectáreas de plantaciones

1

Vivero de operacion

178,288.95 m³

De madera cosechada

+260,000 m³

De capacidad de
producción en planta

389

Colaboradores



Cadena de valor responsable

La cadena de valor de PROTEAK integra prácticas de manejo forestal responsable, eficiencia operativa y desarrollo social en cada una de sus etapas.

Desde la selección de terrenos —realizada en suelos previamente intervenidos— hasta la cosecha y comercialización de la madera, la compañía incorpora criterios de sostenibilidad que permiten asegurar la trazabilidad del recurso y la continuidad del negocio.

Este modelo se sustenta en:

- Más de **17,400 hectáreas certificadas FSC®** y áreas destinadas a conservación.
- Reducción significativa de riesgos operativos, como incendios forestales.
- Uso creciente de **energía renovable y valorización de biomasa**.

- Proyectos de captura de carbono bajo estándares internacionales.
- Generación de empleo formal y desarrollo de capacidades en comunidades rurales.

En conjunto, estos elementos reflejan un modelo de operación que busca equilibrar productividad, gestión ambiental y bienestar social a lo largo de toda la cadena de valor.

Cadena de valor de la madera



Proveedores

Reconocemos la importancia de colaborar con proveedores confiables que contribuyan a la continuidad operativa de nuestras actividades y al cumplimiento de estándares legales, ambientales y de calidad en el abastecimiento de insumos. Al cierre de 2025, nuestra cadena de suministro estaba conformada por 101 proveedores.

A lo largo de 2025, logramos mantener la operación de nuestra planta y garantizar el suministro **de materias primas clave, como madera certificada y emulsiones industriales.**

Para ello, implementamos esquemas de gestión orientados a fortalecer la resiliencia de nuestra cadena de suministro, asegurando la disponibilidad de insumos críticos, el cumplimiento regulatorio y los estándares de sostenibilidad aplicables. De cara al futuro, trabajaremos en **fortalecer relaciones con proveedores** críticos, reactivar procesos de evaluación y documentación en trazabilidad, sostenibilidad y cumplimiento normativo, así como avanzar en la diversificación y estandarización de nuestra base de proveedores para fortalecer la resiliencia y eficiencia de la cadena de suministro.

Desempeño económico

GRI 3-3

Durante 2025, nos enfocamos en la continuidad operativa y la eficiencia de nuestras operaciones. A través de una gestión disciplinada, priorizamos la estabilidad del negocio y la preservación de los empleos en las regiones donde operamos.

En este contexto, **registramos ingresos por 689 millones, de los cuales el 99% corresponde a la venta de MDF**, lo que refleja la solidez de nuestra operación industrial. Asimismo, alcanzamos una producción de **125.6 mil m³ de MDF**.

Como empresa que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), **reportamos nuestro desempeño económico de manera transparente y periódica**.

Los inversionistas pueden consultar los informes aquí



Gobernanza, Ética y *Gestión de Riesgos*



Gobierno Corporativo

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18

Reconocemos que una gobernanza corporativa sólida es un pilar fundamental para promover la sostenibilidad, la transparencia y la creación de valor a largo plazo.

Nuestro sistema de gobierno corporativo está diseñado para asegurar una toma de decisiones responsable, ética y alineada con los intereses de nuestros grupos de interés, así como con el marco regulatorio aplicable y aplica a todas las unidades de negocio de la compañía.

El Consejo de Administración funge como el máximo órgano de decisión de la compañía. Actúa con independencia, aun cuando sus integrantes representan los intereses de los accionistas que los designan, manteniendo una supervisión objetiva y responsable de la estrategia y el desempeño del negocio.

Está conformado de la siguiente manera:

Nombre	Especialidad	Años de antigüedad	Participación en comités
Ricardo Elizondo Guajardo (Presidente del Consejo)	Gobierno corporativo; estrategia y crecimiento; relación con inversionistas; inversión y desarrollo de negocios; capital privado.	7	-
Luis Eduardo Tejado Bárcena	Banca de inversión; finanzas estructuradas; mercados financieros; evaluación de proyectos; entorno regulatorio	9	Comité de Auditoría; Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones
Manuel Ruíz Gutiérrez Topete	Estrategia corporativa; finanzas; gestión directiva; desempeño organizacional; compensaciones	9	Comité de Auditoría; Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones
Jorge Silberstein Tenenbaum	Auditoría; finanzas corporativas; control interno; gestión de riesgos financieros; cumplimiento	6	Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones
Ana Aragão Texeira Aguiar de Matos de Lima Miranda	Finanzas; control financiero; auditoría; gestión de riesgos financieros	6	Comité de Auditoría; Comité de Prácticas Societarias y Nominaciones



Contamos con 20% de participación femenina en el Consejo de Administración

El 100% de nuestros consejeros son independientes, conforme a los criterios establecidos en la normativa aplicable y en nuestros lineamientos internos. Los consejeros son seleccionados con base en su experiencia, trayectoria profesional, independencia y competencias relevantes para la estrategia del negocio.

El desempeño del Consejo es revisado de manera anual mediante una evaluación interna que considera su funcionamiento, la calidad de las discusiones y el cumplimiento de sus responsabilidades.

La Presidencia del Consejo es un rol no ejecutivo, separado de la operación diaria. Su función principal es coordinar el trabajo del Consejo, facilitar las discusiones y servir de enlace con los accionistas, mientras que la ejecución y administración del negocio corresponden al **Director General**, asegurando la separación entre estrategia y gestión operativa.

El Consejo celebró **cinco sesiones ordinarias** a lo largo del año, con una **tasa de participación del 80%**, y llevó a cabo **seis sesiones extraordinarias adicionales**.

Asimismo, el **Consejo supervisa la definición y actualización del propósito, los valores y los objetivos de sostenibilidad de la compañía**, así como la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales de la operación. Estos temas se integran de manera constante en los procesos de deliberación del máximo órgano de gobierno.

Comités y órganos de apoyo

Dentro de la estructura de gobernanza de PROTEAK se incluyen dos comités clave que apoyan la supervisión del Consejo de Administración, cada uno con funciones específicas orientadas a **garantizar la transparencia, la integridad y la adecuada gestión de riesgos** de la compañía:

Comité de auditoría:

Principal órgano de vigilancia interna, integrado por consejeros independientes. Sus responsabilidades incluyen la supervisión del auditor externo, la revisión de los estados financieros, la evaluación del sistema de control interno y el seguimiento de denuncias relacionadas con prácticas contables o financieras, asegurando la integridad de la información y la adecuada gestión de riesgos.

Comité de prácticas Societarias y Nominaciones:

Supervisa las operaciones con partes relacionadas para que se realicen en condiciones de mercado y evalúa el desempeño de directivos. Además, participa en asuntos de gobierno corporativo relacionados con compensaciones y procesos de nominación.

Comités y órganos de apoyo

La **Dirección General** implementa las directrices aprobadas por el Consejo e informa periódicamente sobre los avances, los riesgos y los asuntos relevantes. De manera complementaria, cada dirección del negocio, especializada en su área, se encarga de ejecutar las acciones dentro de su ámbito de operación.

El equipo directivo se conforma de la siguiente manera:

Nombre	Especialidad	Antigüedad
César Arturo Vélez Pongutá	Director General	6 años
Manuel Rivera Paura	Director de Administración y Finanzas	5 años
Ofelia Rendón Rodríguez	Directora de Recursos Humanos	3 años
César Alejandro Rodríguez Bejarano	Director de Ventas	16 años
Germán Steven Ortiz Murillo	Director Comercial Cosecha	14 años
Jurgen Bernhard Stock Leyton	Director Forestal Investigación y Desarrollo	18 años
Rodrigo Méndez Pech	Director de Planta	8 años
Boris Ludovic Moghrani Cisneros	Director de Sistemas	9 años



Compensación *Ejecutiva*

GRI 2-19, 2-20

Nuestra **Política de Remuneración del Consejo** se basa en lo establecido en los estatutos sociales y en **los lineamientos de gobierno corporativo** aprobados por los órganos competentes.

Buscamos que la compensación sea acorde con las responsabilidades fiduciarias, el nivel de dedicación requerido y la complejidad del entorno en el que operamos. **Actuamos bajo criterios de prudencia y alineación con buenas prácticas de gobierno corporativo.**

El **Comité de Nominaciones y Compensaciones** revisa y propone los montos de remuneración, considerando el contexto de la compañía y sus necesidades. La propuesta es sometida a la aprobación de la **Asamblea de Accionistas** en su reunión anual del mes de abril, conforme a lo previsto en nuestros estatutos.

La remuneración de los miembros del Consejo es por sesión.

No contempla componentes variables asociados al desempeño individual ni a resultados financieros. Este esquema contribuye a preservar la independencia de criterio y a evitar posibles conflictos de interés.

Para definir los montos, **consideramos el nivel de responsabilidad, la complejidad de los temas que se analizan y el entorno operativo y regulatorio en el que participamos.** También tomamos en cuenta el tiempo de dedicación requerido, incluyendo la participación en comités especializados.

Durante **2025 ajustamos el tope de horas remuneradas para la participación en comités, incrementándolo de 10 a 20 horas mensuales.** Este cambio respondió a una mayor carga de trabajo, particularmente en el Comité de Auditoría, con el fin de fortalecer la supervisión y el control interno ante asuntos relevantes para la compañía.

Gobernanza *de Sostenibilidad*

Los **temas de sostenibilidad** se incorporan desde la **planeación anual**, debido al **impacto directo en la continuidad operativa**, la gestión de riesgos, la **relación con los grupos de interés y la generación de valor a largo plazo.**

Por ello, los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) forman parte del plan anual y sus avances se reportan periódicamente al Consejo de Administración para su supervisión.

La gestión operativa de la sostenibilidad es responsabilidad de la Dirección General y del área de Responsabilidad Social, quienes diseñan, coordinan y dan seguimiento a la estrategia ASG.

Cada dirección del negocio es responsable de ejecutar las acciones correspondientes dentro de su ámbito de operación y reportar avances.

Durante 2025, el **Consejo fortaleció sus capacidades en materia de sostenibilidad** mediante la **integración sistemática de criterios ASG en la toma de decisiones estratégicas.**

Recibió información sobre manejo forestal responsable, cumplimiento normativo, gestión de riesgos, relación con grupos de interés y cambios regulatorios con impacto en el negocio.

Si bien en 2025 no se contó con una evaluación formal específica del desempeño del Consejo en temas ASG, reconocemos la oportunidad de avanzar hacia la formalización de este mecanismo como parte del fortalecimiento continuo de la gobernanza corporativa.



Gestión de riesgos en Sostenibilidad

GRI 3-3

Contamos con un proceso de Gestión de Riesgos cuyo objetivo es apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y proporcionar una seguridad razonable sobre la adecuada gestión de las principales incertidumbres que enfrenta la empresa.

Este proceso se sustenta en una **Política de Gestión de Riesgos** que define las **responsabilidades y directrices** para la operación, mantenimiento, comunicación y mejora del **Sistema de Gestión de Riesgos**.

El Sistema de Gestión de Riesgos es supervisado por el Comité de Auditoría y el Comité de Riesgos, y operado por la Dirección General, Contraloría y los directores y gerentes de área, quienes actúan como gestores de riesgos en sus respectivos ámbitos.

Riesgos y oportunidades en Sostenibilidad

A continuación, se presentan algunos de los principales **riesgos y oportunidades de sostenibilidad** identificados en 2025, junto con sus acciones de mitigación, horizonte de atención y métricas asociadas.

Riesgos y oportunidades en sostenibilidad

Nombre del riesgo	Descripción	Acciones de mitigación	Horizonte	Métricas asociadas
Gestión forestal sostenible	Riesgo de deterioro del activo forestal por manejo inadecuado, degradación del suelo, incumplimiento de estándares.	- Manejo forestal sostenible basado en monitoreo técnico - Mantenimiento de certificaciones forestales (FSC). - Variables forestales en la planeación financiera.	Largo plazo (6–20 años), con acciones de corto plazo	- Rendimiento forestal por hectárea. % de superficie certificada.
Gobernanza, ética y cumplimiento	Riesgo de sanciones, pérdida de confianza y daño reputacional derivado de debilidades en gobernanza, controles internos o cumplimiento normativo	- Fortalecimiento del gobierno corporativo y controles internos. - Implementación y actualización de códigos de ética y cumplimiento. - Capacitación continua y mecanismos de denuncia efectivos.	Corto–mediano plazo (0–5 años)	- Incidentes de incumplimiento. % de colaboradores capacitados. - Resultados de auditorías internas y externas.
Riesgo de continuidad del negocio	Riesgo de pérdida de la compañía como negocio en marcha debido a presiones financieras, liquidez limitada y alta sensibilidad a choques externos.	- Plan integral de continuidad del negocio enfocado en viabilidad financiera. - Priorización estricta de inversiones críticas. - Integración de gestión de riesgos financieros y operativos.	Corto–mediano plazo (0–3 años)	- Liquidez y flujo de efectivo.. - Resultados de auditorías internas y externas.

Oportunidades en sostenibilidad

Nombre del riesgo	Descripción	Horizonte	Métricas asociadas
Creación de valor a partir del activo forestal	El manejo forestal sostenible permite proteger y aumentar el valor del activo biológico, generar flujos de largo plazo y mejorar la percepción de riesgo de la empresa.	Mediano–largo plazo (3–20 años)	- Valor del activo biológico. - Acceso a financiamiento verde.
Fortalecimiento de la confianza mediante buena gobernanza	Una gobernanza sólida y transparente puede habilitar la recuperación financiera y mejorar el acceso a capital.	Corto–mediano plazo (1–5 años)	- Evaluaciones de gobernanza. - Condiciones de financiamiento. - Confianza de inversionistas.
Resiliencia y recuperación del negocio	La gestión estructurada de riesgos y continuidad permite posicionar a Proteak como una empresa resiliente capaz de superar crisis financieras y operativas.	Corto–mediano plazo (0–5 años)	- Estabilidad operativa. - Reducción de pérdidas no previstas. - Cumplimiento del plan de continuidad.



Ética

GRI 2-23, 2-24, 2.25, 2-26

La **integridad** orienta nuestras **decisiones, conductas y relaciones** con grupos de interés. Actuamos bajo un marco de respeto, transparencia y cumplimiento, asegurando que nuestras operaciones se conduzcan de manera responsable, alineadas a valores y la normativa aplicable.

Nuestro **Código de Ética** es la guía principal de nuestra conducta para colaboradores, directivos, y terceros relacionados, y establece principios de integridad, legalidad, seguridad, no discriminación, anticorrupción, prevención de conflictos de interés y protección de los derechos humanos.



En 2025, el 96% del personal recibió capacitación anual sobre el Código de Ética y firmó su certificado de cumplimiento.



Consulta nuestro Código de Conducta dando click **AQUÍ**

Asimismo, brindamos **capacitación sobre derechos humanos, trabajo infantil y forzoso a 383 personas incluyendo a colaboradores y contratistas**, reafirmando nuestro compromiso de promover, respetar y proteger los derechos humanos.

Contamos con **políticas, procedimientos y reglamentos** que complementan el Código de Ética y establecen pautas claras de conducta en toda la organización. Todas nuestras políticas son revisadas y aprobadas por la Dirección General, asegurando su vigencia y alineación con nuestros compromisos éticos.

Contamos con un **Comité de Ética**, integrado por las áreas de Legal, RRHH, Administración, Finanzas y Dirección General, que reporta directamente al Consejo, y es responsable de promover los principios y normas en nuestra cultura organizacional, atender las denuncias y dar seguimiento a los casos. De igual manera, la supervisión de nuestros principios corporativos está a cargo de los líderes de cada área y unidad de negocio.

Nuestros colaboradores tienen la responsabilidad de reportar cualquier acto que contravenga la normativa o valores corporativos. Para ello, ponemos a disposición de nuestro personal y de las **partes interesadas** un **sistema de denuncia**, operado por un proveedor externo, con la finalidad de que la comunicación sea **confidencial y segura**.

Este sistema está disponible a través de los siguientes medios:

- **Teléfonos:** 800 123 3312 y 800 444 0597
- **WhatsApp:** 52 55 8526 1700
- **Correo electrónico:** proteakteescucha@resguarda.com
- **Sitio web:** www.resguarda.com/proteakteescucha

Todas las denuncias recibidas a través del sistema son gestionadas por el Comité de Ética mediante el siguiente proceso:

El **Comité** se reúne para revisar los reportes correspondientes.

Se realizan las **investigaciones pertinentes** con el seguimiento del Comité.

A partir de la información recabada y su evaluación, **se definen las acciones a seguir.**

Se da **seguimiento a la implementación de las medidas**, asegurando que se cumplan.

En 2025 se recibieron 9 denuncias a través del sistema de reporte, de las cuales el 100% fueron atendidas y resueltas conforme a los procedimientos establecidos.

En 2025, realizamos **campañas de comunicación interna** con banners y posters en todas las oficinas, asegurando que los colaboradores tengan fácil acceso a la línea ética. Asimismo, comunicamos a nuestros proveedores la existencia de la línea ética como una medida preventiva frente a riesgos de soborno, corrupción y malas prácticas comerciales.



Enfoque de Sostenibilidad *y temas materiales*



Contexto del *sector forestal*

Las empresas del sector forestal desempeñan un papel relevante en la provisión de materias primas renovables para diversas industrias, como la construcción, la manufactura y el sector del mobiliario, que demandan productos derivados de la madera. En los últimos años, se ha observado un mayor desarrollo de plantaciones forestales comerciales, así como una creciente modernización de los procesos productivos, con el objetivo de atender la demanda de materiales de origen renovable y fortalecer la competitividad de la industria.

Asimismo, reconocemos que la actividad forestal ha avanzado progresivamente hacia la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en sus modelos de gestión. En términos generales, estas prácticas buscan promover el manejo responsable de los recursos naturales, fortalecer la relación con comunidades y trabajadores, y consolidar esquemas de gobernanza que favorezcan la transparencia, el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de riesgos.



Nuestro enfoque *de Sostenibilidad*

GRI 2-23, 2-24, 2-25

En PROTEAK, la sostenibilidad se integra de manera transversal en la operación y en la gestión de nuestros impactos ambientales, sociales y de gobernanza. Este enfoque se materializa en un conjunto de prácticas e iniciativas que fortalecen la toma de decisiones, la eficiencia operativa y la generación de valor a largo plazo.

Entre los principales ámbitos de acción se encuentran:

Sostenibilidad ambiental

Gestionamos nuestras operaciones forestales e industriales bajo principios **de manejo responsable y cumplimiento ambiental**. Desde el vivero hasta el procesamiento de la madera, aplicamos **prácticas que protegen el capital natural**. Como parte de este compromiso, gestionamos nuestras plantaciones conforme al estándar de la Forest Stewardship Council (FSC®).

Bienestar y desarrollo de colaboradores

Promovemos el **bienestar de nuestros colaboradores** mediante empleo formal con prestaciones completas, priorizando la **seguridad y salud** en el trabajo, y desarrollando programas **de formación y apoyo integral** para ellos y sus familias.

Contribución al desarrollo social

Fortalecemos nuestra **relación con las comunidades** donde operamos, donde también residen muchos de nuestros colaboradores y sus familias, por lo que su bienestar está vinculado al de la empresa. Impulsamos iniciativas como huertos sustentables, becas y proyectos educativos orientados a promover el **desarrollo local y el cuidado del medio ambiente**.

Diversidad, equidad e inclusión

Fomentamos una **cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad de oportunidades**. Impulsamos la **participación de mujeres** en roles tradicionalmente masculinos, promovemos **entornos laborales inclusivos** y fortalecemos el reconocimiento de la diversidad dentro de la organización.

Todas estas iniciativas son supervisadas por los órganos de gobierno corporativo, con el apoyo de comités especializados que dan seguimiento a su ejecución y aseguran su cumplimiento.

En este marco, y como parte de nuestro proceso de mejora continua, en **2025 iniciamos la actualización de los temas materiales** con el objetivo de identificar los **asuntos prioritarios** para el negocio y nuestros grupos de interés, fortaleciendo la alineación entre la gestión sostenible y la toma de decisiones estratégicas.



Materialidad

GRI 3-1, 3-2

Desarrollamos un análisis de **doble materialidad** con el objetivo de identificar los **temas relevantes tanto desde la perspectiva financiera como de impacto**. Como punto de partida, se realizó una revisión de las tendencias del sector forestal en materia ASG, así como de los estándares internacionales aplicables.

A partir de este análisis, elaboramos un **listado preliminar de temas identificando los riesgos y oportunidades asociados**. Posteriormente, realizamos **evaluaciones con el equipo directivo** para determinar la materialidad financiera y **consultas con los grupos de interés** para evaluar la materialidad de impacto.

El proceso se desarrolló con base en las **recomendaciones y lineamientos de estándares internacionales** como el Global Reporting Initiative (GRI), el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y las directrices de la International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS).

Los resultados fueron ponderados y organizados en una **matriz bajo el enfoque de doble materialidad**, la cual fue revisada y validada por la alta dirección. Este ejercicio será actualizado periódicamente para asegurar la **relevancia y alineación continua de los temas materiales** con la evolución del negocio y el entorno en el que operamos.

Definición del marco
de referencia

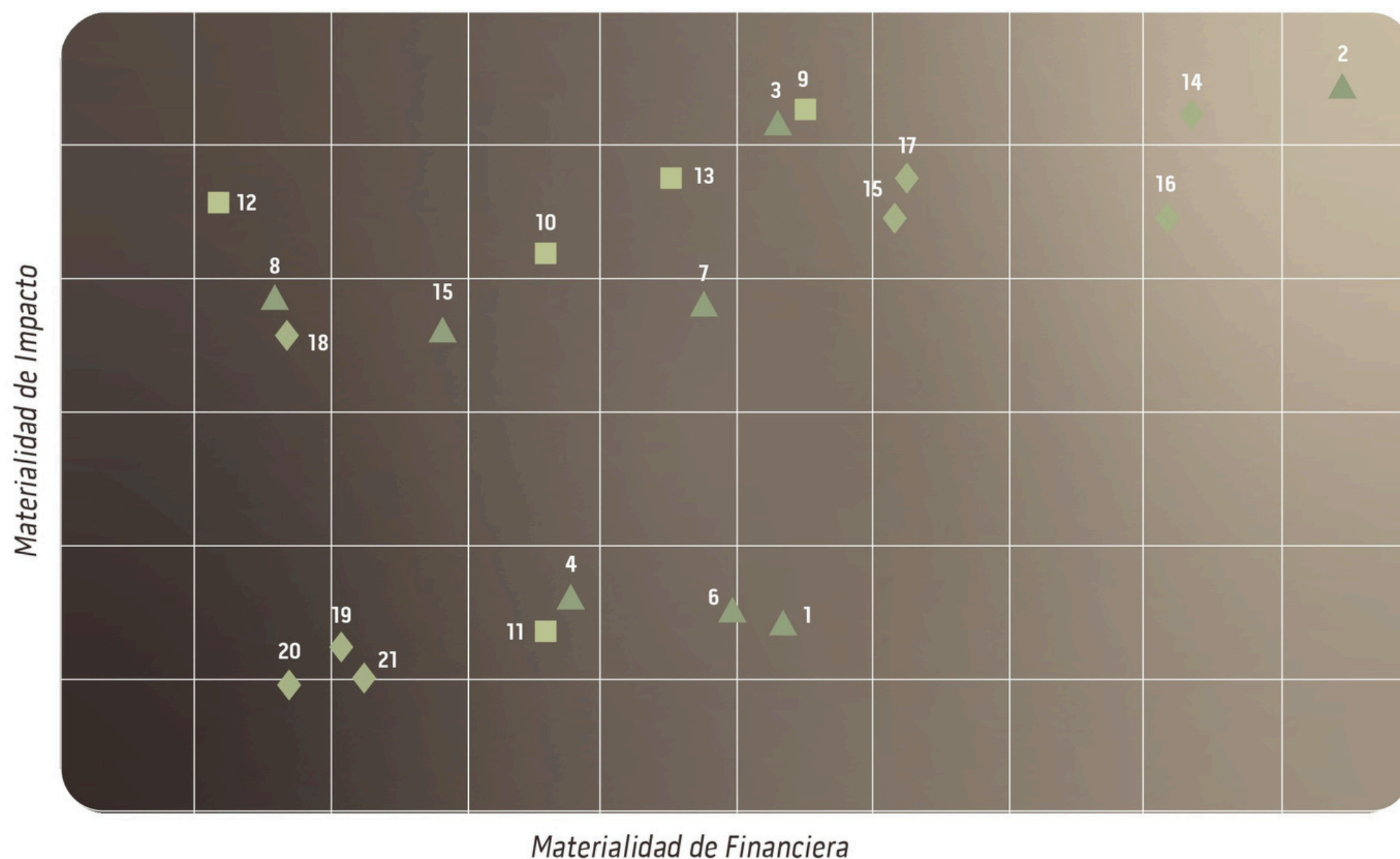
Análisis del
contexto

Identificación de
temas relevantes

Evaluación de
materialidad

Priorización y
validación

Matriz de Doble Materialidad



▲ Medio Ambiente

- 1 Biodiversidad
- 2 Gestión forestal sostenible
- 3 Adaptación al cambio climático (*Riesgos físicos y transitorios*)
- 4 Emisiones y gestión del cambio climático (*mitigación*)
- 5 Eficiencia energética
- 6 Abastecimiento y materias primas sostenibles
- 7 Gestión del agua
- 8 Gestión de residuos

◆ Gobernanza

- 14 Gobernanza, ética y cumplimiento
- 15 Gestión de la cadena de suministro
- 16 Riesgos y continuidad del negocio
- 17 Desempeño económico y estrategia fiscal
- 18 Seguridad de la información y ciberseguridad
- 19 Influencia y relaciones gubernamentales
- 20 Alianzas estratégicas intersectoriales
- 21 Inversión sostenible

■ Social

- 9 Seguridad y salud laboral
- 10 Respeto a los derechos humanos en la cadena de valor
- 11 Relaciones e impacto en la comunidad
- 12 Desarrollo y gestión del talento
- 13 Prácticas laborales justas

A partir de los resultados de este ejercicio de materialidad, avanzaremos en la formalización e implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad, incluyendo la definición de metas y la puesta en marcha de acciones orientadas a gestionar los riesgos y oportunidades identificados como prioritarios para el negocio y nuestras partes interesadas.

Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Mantenemos un **diálogo constante con nuestros grupos de interés** con el objetivo de comprender sus expectativas y atender sus necesidades, integrando sus perspectivas en **la toma de decisiones y en la mejora continua de nuestra gestión.**



Grupo	Canales de Comunicación	¿Cómo generamos valor?
Accionistas	Reuniones periódicas; Informes financieros trimestrales y anuales; Boletines corporativos (sitio web/intranet); Evento anual con inversionistas	Desempeño financiero sostenible, crecimiento rentable del negocio forestal e industrial, transparencia en la información y gestión eficiente del capital invertido.
Alta Dirección y Colaboradores	Boletín interno; Visitas a sitios de operación; Sesiones de diálogo; Medios de comunicación interna (intranet, correo, plataformas colaborativas); Encuesta anual de clima	Empleo justo y estable, desarrollo profesional, condiciones de trabajo seguras y una cultura organizacional orientada a la mejora continua.
Instituciones financieras	Informes financieros trimestrales y anuales; Reuniones con analistas e inversionistas	Cumplimiento oportuno de obligaciones financieras, reportes transparentes sobre desempeño económico y ambiental, y fortalecimiento de relaciones basadas en confianza.
Clientes	Representantes comerciales; Eventos comerciales; Encuestas de satisfacción; Centros y líneas de atención al cliente	Suministro confiable de madera y MDF con calidad, trazabilidad y amplia cobertura mediante nuestra red de distribución.
Entidades reguladoras	Reuniones y grupos de trabajo; Auditorías e inspecciones; Atención a requerimientos oficiales	Cumplimiento normativo, cooperación en procesos de supervisión y disposición de información verificable que contribuya al fortalecimiento del marco regulatorio del sector.
Gobierno	Informe de sostenibilidad; Reuniones y grupos de trabajo; Alianzas estratégicas; Auditorías e inspecciones; Participación en eventos y foros	Contribución fiscal, generación de empleo formal, participación en iniciativas de política pública y colaboración en proyectos que impulsen el desarrollo forestal sostenible.
Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	Informe de sostenibilidad; Reuniones de diálogo; Mesas de colaboración	Transparencia en la gestión ambiental y social, diálogo abierto y colaboración en iniciativas de sostenibilidad.

Grupo	Canales de Comunicación	¿Cómo generamos valor?
Proveedores	Interacciones diarias para adquisiciones; Programas de desarrollo de capacidades (portal de proveedores); Lineamientos de sostenibilidad para proveedores	Fortalecemos la cadena de suministro con relaciones estratégicas y criterios claros de calidad, cumplimiento y sostenibilidad que aseguran trazabilidad y continuidad operativa.
Comunidades locales	Reuniones comunitarias; Canal de atención comunitaria; Participación en eventos locales	Creación de oportunidades de empleo, inversión social, canales permanentes de comunicación y gestión responsable de los impactos ambientales y sociales en los territorios donde opera la empresa.
Medios de comunicación	Comunicados de prensa; Sitio web; Entrevistas y conferencias	Acceso oportuno a información relevante y veraz sobre el desempeño corporativo.
Competidores	Foros y conferencias sectoriales; Benchmarking sectorial; Mesas técnicas y espacios de colaboración gremial; Publicaciones y análisis comparativos del sector	Participación en espacios sectoriales, intercambio de buenas prácticas y colaboración gremial que impulse la innovación y eleve los estándares de la industria.
Asociaciones/ Cámaras industriales	Reuniones periódicas; Conferencias; Grupos de trabajo; Participación en comités técnicos; Investigación sectorial	Participación en iniciativas sectoriales, desarrollo de conocimiento técnico y fortalecimiento de la representación institucional para promover el crecimiento sostenible del sector forestal.



Desempeño Ambiental *y Climático*

La gestión ambiental es parte central de nuestro modelo operativo. Gestionamos suelo, agua, biodiversidad, energía y emisiones mediante prácticas sostenibles y eficiencia operativa, alineadas con estándares y mejora continua.

Integramos los principales indicadores ambientales —incendios, consumo energético, emisiones, agua y residuos— para evaluar riesgos materiales y el desempeño anual.

Gestión Forestal Sostenible

GRI 3-3, 304-2, 304-3, 304-4

SASB RR-FM-160a.1, RR-FM-160a.4

Reconocemos que nuestro principal insumo son **los árboles de teca y eucalipto que cultivamos y gestionamos de manera responsable**. Por ello, aplicamos **prácticas silvícolas sostenibles, alineadas con estándares internacionales** que garantizan el equilibrio entre productividad, protección ambiental y responsabilidad social.

Este compromiso se materializa en nuestro **Plan de Manejo Forestal 2021–2025**, documento que orienta de forma integral nuestras actividades y la toma de decisiones en el manejo de plantaciones.

En él definimos **metas y acciones en los ámbitos ambiental, social, productivo y financiero**, asegurando una gestión coherente y de largo plazo. Asimismo, el plan respalda el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Forest Stewardship Council (FSC®).

A través de este plan:



Desarrollamos **plantaciones forestales bajo prácticas responsables** que aseguran madera de alta calidad.



Promovemos **condiciones de trabajo seguras** y contribuimos al **desarrollo de las comunidades** vinculadas a nuestras operaciones.



Protegemos el suelo, el agua y la biodiversidad, y contribuimos a **la captura de carbono** mediante la cobertura forestal.



Buscamos **generar valor económico sostenible**, garantizando la continuidad y solidez del negocio en el largo plazo.

Superficie plantada y volumen cosechado por especie

TECA



5,903.4
Hectáreas plantadas (ha)

22,462.95
Volumen cosechado (m3)

EUCALIPTO



5,102.6
Hectáreas plantadas (ha)

155,826
Volumen cosechado (m3)

TOTAL
11,006
Hectáreas plantadas (ha) **178,288.95**
Volumen cosechado (m3)

Contamos con más de 17,400 hectáreas certificadas bajo FSC®, que representa el 80.92% de las Unidades de Manejo Forestal.

¹ Incluyendo plantaciones, áreas de drenajes, caminos, guardarrayas, Bosques de Alto Valor de Conservación (BAVC), zonas disponibles, otros usos, áreas bajas e infraestructura.

Protección de la biodiversidad

Como empresa forestal una de nuestras prioridades es **reducir el impacto potencial de nuestras operaciones sobre la biodiversidad y los ecosistemas**, particularmente en la posible afectación de hábitats, especies en categorías de riesgo y funciones ecológicas asociadas al uso del suelo y al manejo productivo.

Nuestras plantaciones se encuentran en **superficies previamente transformadas y degradadas**, principalmente con antecedentes de uso ganadero o agrícola.

Esto nos permite **evitar la conversión de hábitats** naturales y, al mismo tiempo, promover **la recuperación progresiva de las funciones ecológicas del suelo** en los lugares donde operamos.

Alineamos nuestras operaciones en las plantaciones con los estándares del **Forest Stewardship Council (FSC®)**, lo que implica un manejo responsable en los ámbitos ambiental y social.

En este marco, **identificamos y protegemos Bosques de Alto Valor de Conservación (AVC)** conforme a su metodología, incluyendo relictos forestales, zonas ribereñas y áreas de alta biodiversidad.

Protegemos un total de 3,098.27 hectáreas, integradas por 2,913.2 hectáreas destinadas a conservación y 185.07 hectáreas clasificadas como Bosques de Alto Valor (BAV).

Implementamos **monitoreo continuo de flora y fauna** mediante cámaras trampa y supervisión en campo.

La gestión está a cargo del área de Sustentabilidad en coordinación con el equipo Forestal, garantizando el cumplimiento de lineamientos ambientales.

Señalizamos zonas sensibles y mantenemos la prohibición de actividades como pesca, caza o tala no autorizada. Además, **capacitamos periódicamente a colaboradores y jornaleros** para prevenir impactos y fortalecer la cultura de conservación.

Para fomentar la participación interna y fortalecer la cultura de conservación, este año realizamos **un concurso de fotografía de fauna**, en el que los colaboradores comparten sus mejores imágenes. La iniciativa **visibiliza la riqueza natural** de nuestras operaciones y refuerza el **orgullo del equipo por protegerla**.



Distribución de especies por grupo taxonómico y nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Aves	Mamíferos	Reptiles	Anfibios
En peligro crítico	0	0	1	0
En peligro	2	1	0	0
Vulnerables	4	1	0	0
Casi amenazadas	5	1	3	0
Preocupación menor	98	25	16	9

Nuestras plantaciones actúan como **corredores biológicos**, facilitando el desplazamiento seguro de la fauna entre áreas de conservación. La sombra y la estructura del dosel **proporcionan protección frente a depredadores y actividades humanas**, permitiendo que especies como venados, caimanes, aves tejedoras, gavilanes y tejones encuentren refugio dentro del paisaje productivo.

Protección forestal y gestión de riesgos

Incendios

Los incendios forestales constituyen uno de los riesgos operativos y ambientales más relevantes para el sector forestal, con impacto potencial en activos biológicos, continuidad operativa, biodiversidad y emisiones de GEI.

Durante 2025, **consolidamos importantes avances en la prevención y manejo de incendios forestales**, uno de los principales riesgos de nuestro sector. Nuestra estrategia combina detección temprana, vigilancia constante y brigadas especializadas.

Todas nuestras zonas cuentan **con guardarrayas estratégicas, divisiones de lotes grandes y brigadas capacitadas**, lo que, junto con la resistencia natural de la teca y el comportamiento de los incendios en eucalipto, **facilita el control y reduce riesgos**.

Un factor clave fue la cooperación con una empresa del mismo sector, ubicada cerca de nuestras operaciones, que nos permitió **duplicar la capacidad de detección y respuesta** mediante el uso compartido de cámaras y recursos de combate.

A pesar de la **sequía histórica de 2023–2024**, que elevó la ocurrencia de incendios en Tabasco, **mantuvimos las afectaciones bajo control**.

En 2025, con la recuperación de las lluvias y la madurez de nuestros protocolos, logramos **reducir la superficie afectada de 711.1 a 12.7 hectáreas de teca, un hito para nuestra operación forestal**.

Logramos una reducción del 97% en la superficie afectada por incendios forestales respecto al año anterior.

Incidencia de incendios forestales por especie

TECA		
	12 Incendios	12.7 Hectáreas afectadas (ha)
EUCALIPTO		
	29 Incendios	22.5 Hectáreas afectadas (ha)
TOTAL	41 Incendios	35.2 Hectáreas afectadas (ha)



Control de plagas

El uso de agroquímicos y la presencia de plagas y malezas pueden generar impactos sobre nuestra productividad forestal y los ecosistemas circundantes, especialmente cuando afectan el suelo, el agua o la biodiversidad.

En nuestras operaciones, **cumplimos estrictamente con la lista de agroquímicos permitidos por FSC®** y capacitamos continuamente a nuestro equipo para asegurar su uso responsable.

En 2025 **optimizamos la aplicación en el control de malezas**, ajustando dosis según el tipo de vegetación y logrando reducir, en varios casos, de 5 L/ha a 3 L/ha sin afectar la efectividad, minimizando impactos ambientales y costos operativos.

Complementariamente, **desarrollamos un programa de control biológico** que nos ha permitido reducir significativamente el uso de químicos.

Desde 2015 identificamos un **depredador nativo capaz de controlar plagas de lepidópteros en eucalipto** y, en 2024, comprobamos que también es eficaz contra el defoliador asiático de la teca, plaga exótica que afecta plantaciones regionales.

En 2025, realizamos fumigaciones en 16 hectáreas y manejos de control biológico en 43 hectáreas.

Resiliencia Genética

La **innovación genética** es un pilar estratégico de nuestra gestión forestal. Contar con una base genética amplia y diversa nos permite **reducir riesgos por enfermedades y plagas** y asegurar la resiliencia de nuestras plantaciones frente a variaciones extremas del clima.

Trabajamos con **materiales genéticos distintos** para prevenir la consanguinidad y garantizar árboles más vigorosos, estables y adaptables.

Mantenemos un proceso continuo de **desarrollo de nuevos clones**, seleccionados para maximizar productividad y resistencia, anticipándonos a riesgos emergentes como nuevas enfermedades o sequías prolongadas. Actualmente trabajamos con **híbridos de diferentes** especies y avanzamos en materiales con mayor tolerancia al estrés hídrico, clave ante escenarios de cambio climático.

Un hito relevante fue el **establecimiento en 2024 de nuestro huerto clonal**, infraestructura esencial para la innovación forestal, que cumple tres funciones estratégicas:

- Producir semillas mejoradas, con atributos superiores de sanidad, crecimiento y rendimiento.
- Generar nuevos genotipos que puedan reemplazar progresivamente a los clones actuales.
- Renovar constantemente la base genética, asegurando materiales óptimos para nuestras plantaciones.

Cambio Climático y Carbono

GRI 3-3, 302-1, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-5, 306-1, 306-2, 306-3
SASB RR-FM450a.1

Durante 2025 avanzamos en el desarrollo de nuestro **Sistema de Gestión de Riesgos Climáticos**, alineado con las directrices de la International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS), como parte de un proceso que consolidaremos en 2026.

Nos enfocamos en **fortalecer la estructura de gobernanza, los procesos de identificación y evaluación de riesgos, y la definición de indicadores** para su seguimiento.

Iniciamos el desarrollo de **Política de Cambio Climático** que establecerá una gobernanza encabezada por la Dirección General, mediante un **Comité General de Cambio Climático** con sesiones semestrales. Asimismo, conformamos comités por unidad de negocio (forestal, industrial y cosecha) que darán **seguimiento trimestral a los indicadores relacionados con riesgos físicos y de transición**.

Integraremos una **matriz de riesgos climáticos** que considerará **eventos físicos, como incendios e inundaciones, así como riesgos asociados a cambios regulatorios y de mercado**. Para cada riesgo identificaremos **impactos operativos y financieros**, y definiremos **objetivos e indicadores** por unidad de negocio.

Actualmente, la política y las herramientas desarrolladas se encuentran en proceso **de revisión interna y aprobación**.

Durante 2026 formalizaremos su adopción e integración en el sistema en la gestión operativa y estratégica de la compañía.



Prevención y mitigación de riesgos climáticos

Debido a la naturaleza de nuestras actividades, enfocamos nuestros esfuerzos de gestión del cambio climático en las operaciones forestales, mediante el seguimiento de variables climáticas y la implementación de iniciativas orientadas a anticipar y reducir la exposición a riesgos climáticos, fortaleciendo nuestra resiliencia operativa.

Entre los principales riesgos identificados se encuentran:

Riesgo	Medidas de mitigación	Más información
Menor precipitación y sequías	Desarrollo de híbridos resistentes y programas de mejoramiento genético con apoyo técnico especializado.	Para más información, consultar la página: 29
Inundaciones	Implementación y mantenimiento de sistemas de drenaje e infraestructura hidráulica.	Para más información, consultar la página: 33
Plagas y enfermedades	Monitoreo a través de laboratorio especializado y aplicación de programas de control biológico.	Para más información, consultar la página: 29
Incendios forestales	Operación de brigadas especializadas, capacitación continua y sistemas de detección temprana.	Para más información, consultar la página: 28

² Actualmente no se cuantifican las emisiones de Alcance 3; su medición se encuentra en proceso de desarrollo e implementación.



Emisiones

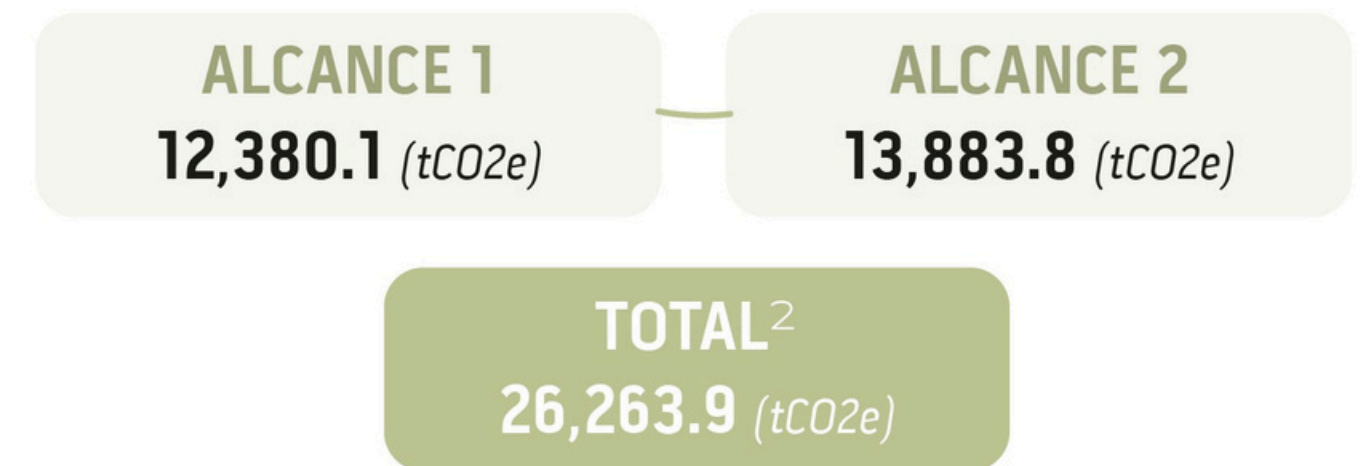
La operación de la compañía presenta una **dinámica dual en materia de emisiones de gases de efecto invernadero**. Por un lado, las actividades industriales generan emisiones directas asociadas al consumo energético y a los procesos productivos.

Por otro lado, las **plantaciones forestales gestionadas por la compañía contribuyen a la captura y fijación de carbono**, al funcionar como sumideros naturales durante su ciclo de crecimiento.

Si bien estas plantaciones **aportan a la captura biológica de carbono**, las emisiones derivadas de las operaciones industriales continúan siendo gestionadas mediante **acciones de eficiencia energética, optimización de procesos y mejora continua del desempeño climático**.

Con la finalidad de identificar y medir el impacto ambiental de nuestras operaciones, realizamos anualmente el **cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** conforme a la metodología del **GHG Protocol**, clasificando las **emisiones por alcance** de acuerdo con los lineamientos establecidos.

Generación de emisiones por tipo



^{*}Considera la generación de emisiones de las operaciones de Instalaciones, Vivero y Planta.



Un componente relevante de la gestión climática de la compañía es el **proyecto de forestación Fresh Breeze**, registrado bajo el estándar **VERRA**, cuyo objetivo es **generar remociones de carbono mediante la forestación de 5,402.69 hectáreas** de terrenos previamente destinados a pastoreo extensivo en los estados de **Tabasco, Nayarit y Chiapas**.

El proyecto inició el **1 de julio de 2009** y cuenta con un periodo de acreditación de **50 años, con vigencia hasta 2059**.

La administración del proyecto incluye el **monitoreo técnico de las remociones de carbono, la validación y verificación por terceros independientes conforme al estándar VERRA**, así como **la emisión de créditos de carbono y su comercialización en el mercado voluntario de carbono**.

57,756 tCO2e

Unidades Verificadas de Carbono (VCUs) emitidas en el último periodo verificado.

3 Unidades calculadas a partir de las remociones verificadas de carbono, aplicando los descuentos correspondientes.

4 Proviene de residuos generados en el proceso productivo, incluyendo ramas, corteza, finos de cribado, excedentes de fibra, recortes y polvo de lijado.

Energía

La **energía es un insumo** fundamental para nuestras operaciones, particularmente en los **procesos industriales de la planta**. Utilizamos principalmente **electricidad y combustibles** para el funcionamiento de los procesos productivos y de los equipos asociados a la operación.

Generación de emisiones por tipo



Electricidad

36,048,785.01 (KwH)



Combustibles renovables

73,508,152.82 (KwH)



Combustibles no renovables

62,327,937 (KwH)

Total*

171,884,874.83 (KwH)

*Considera el consumo de electricidad y combustibles de las operaciones Instalaciones, Vivero y Planta.

Contamos con procesos formales para la gestión del consumo eléctrico, que incluyen el monitoreo mensual de la demanda energética y la optimización de la operación de equipos de alto consumo. Las responsabilidades están asignadas al Jefe de Planta de Energía, quien supervisa la operación y da seguimiento a los indicadores, y a la Gerencia. Nuestra meta energética es mantener un consumo eléctrico anual de ≤ 245 kWh/m³.

Durante 2025 fortalecimos estas acciones con **mejoras en el factor de potencia y un monitoreo constante del consumo**, lo que nos permitió mantener el desempeño energético dentro de los parámetros establecidos.

En 2025, el 42.8% de nuestro consumo energético provino de fuentes renovables.

Una de las principales fuentes de energía renovable corresponde al aprovechamiento energético de biomasa de origen **forestal⁴**, utilizada en la cámara de combustión para generar energía térmica destinada a procesos industriales clave, como la prensa de MDF, la prensa de melamina y la producción de resina.

Parte del calor generado también se recupera y reutiliza en el sistema de secado de fibra, lo que contribuye a **mejorar la eficiencia energética del proceso**.

Adicionalmente, la planta cuenta con una **turbina de gas natural que opera bajo un esquema de cogeneración**, mediante el cual se produce electricidad para autoconsumo y se reutilizan los gases calientes en el proceso de secado.

Aunque el gas natural es una fuente no renovable, este modelo **permite incrementar la eficiencia energética del sistema y reducir la demanda de electricidad de la red**.



Agua

Promovemos un uso eficiente del agua en nuestras operaciones industriales. Las plantaciones forestales dependen principalmente de la precipitación natural, lo que reduce la necesidad de extracción adicional de agua para riego.

El agua que usamos se destina únicamente a las operaciones de planta en tres procesos principales:

Generación de vapor:

- En el refinado de la madera, el agua se convierte en vapor y se mezcla con la humedad del material. Esta humedad se libera a la atmósfera durante el proceso de secado y representa una parte del agua extraída que no retorna al sistema.

Enfriamiento del refinador:

- El agua circula en circuito cerrado para enfriar el refinador, pasando por una torre especializada. Solo se requiere reponer pequeños volúmenes por evaporación natural.

Estrujado y enjuague de astilla:

- Durante el estrujado, las astillas se separan y preparan para el refinado, mientras el enjuague elimina polvo y partículas finas que podrían afectar la calidad del material.

Extracción, vertido y consumo de agua

Agua extraída*
67,020 (m3)

Agua vertida**
19,655 (m3)

Agua consumida
47,365 (m3)

*Se extrae de pozos perforados.

** Parte del volumen se descarga en superficie del suelo y otra parte se destina al riego de áreas de la planta.

Como parte de nuestras acciones para un uso eficiente del agua, empleamos aspersores de bajo consumo y reutilizamos el agua de fertilización entre áreas, aprovechando al máximo este recurso hídrico.

Asimismo, se cuenta con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) diseñada para tratar el agua generada en los procesos industriales y garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental antes de su descarga.

Recibe efluentes de etapas como el estrujado y ciertos procesos de enfriamiento; el agua tratada cumple con los parámetros establecidos en la normativa ambiental aplicable.

Gestión de inundaciones

Nuestras acciones de manejo hídrico incluyen la implementación y mantenimiento de infraestructura de drenaje orientada a reducir el riesgo de inundaciones en las plantaciones. En regiones con altos niveles de precipitación y topografía plana, estos sistemas permiten evacuar el agua acumulada de manera eficiente y reducir los impactos asociados a eventos de lluvia intensa.

Residuos

La mayor parte de los residuos generados se concentra en las operaciones de planta, por lo que operamos bajo un **plan integral de manejo, uso y disposición final** que abarca residuos sólidos urbanos, de manejo especial y peligrosos.

Las áreas generadoras trasladan los residuos a sitios autorizados para su almacenamiento temporal.



En estos espacios se mantiene un registro y control de las cantidades generadas, así como la verificación de su compatibilidad conforme a la normativa aplicable.

Posteriormente, el Departamento de Seguridad Industrial coordina la recolección y disposición final con proveedores autorizados.

Residuos generados por tipo

Residuos Peligrosos

33.2 (t)

Residuos No Peligrosos

26,496.9 (t)

TOTAL

26,530.1 (t)

Nuestra meta es reducir en 20% la generación de residuos derivados de las operaciones en planta respecto al año base 2025.

Los residuos de origen forestal representan el mayor volumen generado y se consideran subproductos valorizables, los cuales se integran a nuestro sistema de **aprovechamiento energético mediante biomasa**. Implementamos mecanismos de recuperación interna que permiten reincorporar la fibra al proceso productivo y destinar aproximadamente 6% del volumen del tablero a valorización energética como biomasa.

Los **residuos peligrosos**, principalmente trapos impregnados con aceite, agua oleosa, materiales de mantenimiento y envases de agroquímicos, **se gestionan conforme a la normativa y se entregan a proveedores autorizados** para su disposición final segura.

De manera complementaria, **capacitamos a nuestros colaboradores en la clasificación de residuos** conforme al marco legal vigente, así como en medidas preventivas para su manejo, transporte y almacenamiento, fortaleciendo el cumplimiento normativo y una gestión ambiental responsable.

Fortalecimos el manejo integral de residuos conforme a la NOM-052-SEMARNAT-2005, reforzando el cumplimiento normativo en su clasificación y disposición.

Desempeño *Social*



Nuestro Talento

GRI 2-7

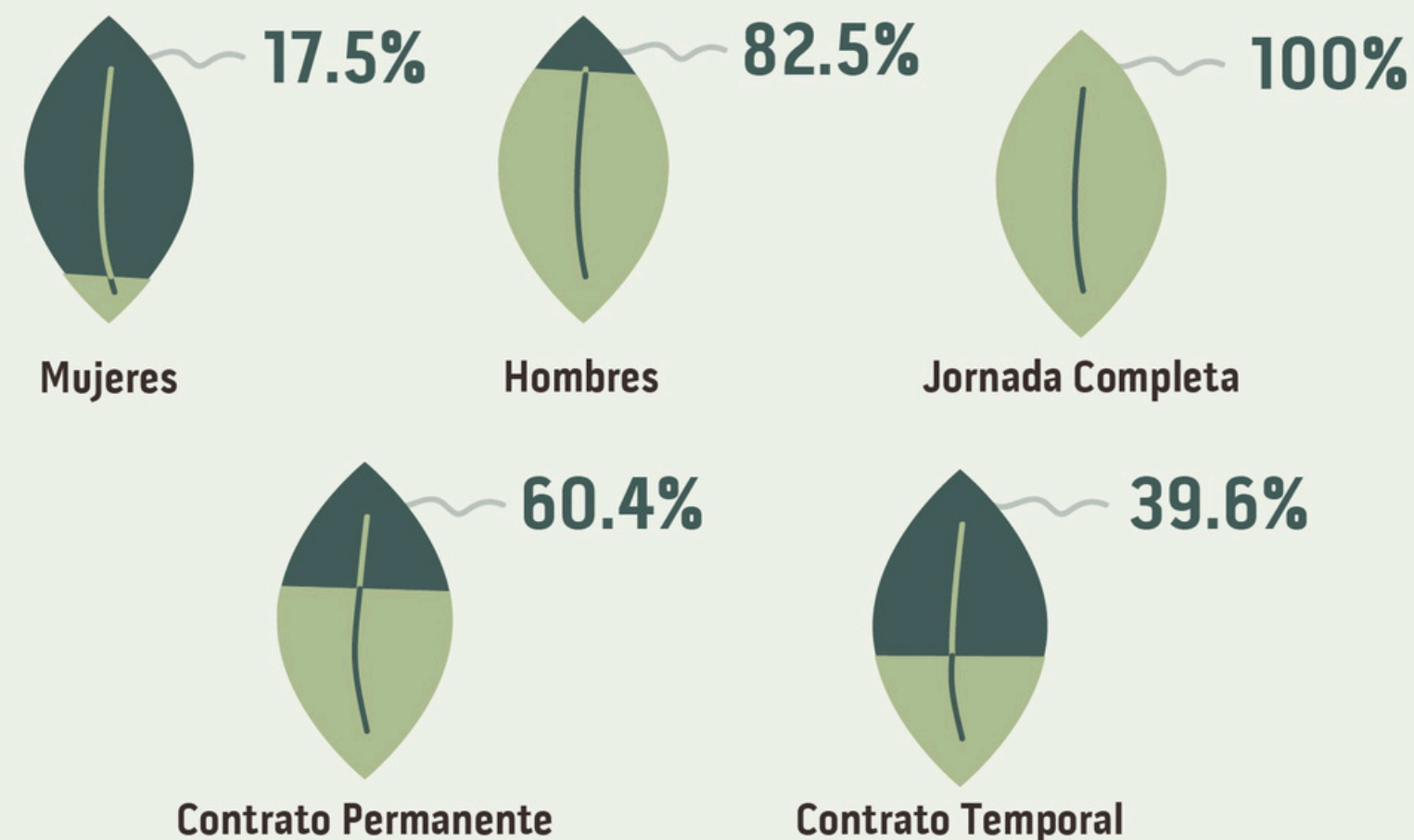
En 2025, gestionamos el talento humano con un enfoque de **continuidad operativa y empleo digno**, fortaleciendo **condiciones laborales seguras, equitativas y conformes a la normatividad aplicable**. Este enfoque se reflejó en el **seguimiento de indicadores laborales clave** y en **acciones para retener talento crítico y reforzar la seguridad en el trabajo**.

Al cierre del año, nuestra plantilla estuvo conformada por **389 colaboradores**,¹ quienes representan la base de nuestras operaciones.

Cerca de tres cuartas partes de nuestra plantilla cuenta con contrato colectivo, lo que refleja nuestro compromiso con el **respeto a los derechos laborales y sindicales**.

Por ello, mantenemos un **diálogo continuo con los representantes sindicales** para abordar temas que impactan las **condiciones laborales, la seguridad, la organización del trabajo y el bienestar**.

Distribución por género, tipo de jornada y contrato:



**Para consultar el desglose completo y las tablas comparativas, consulte el tablero sección colaboradores en el Anexo Social.*

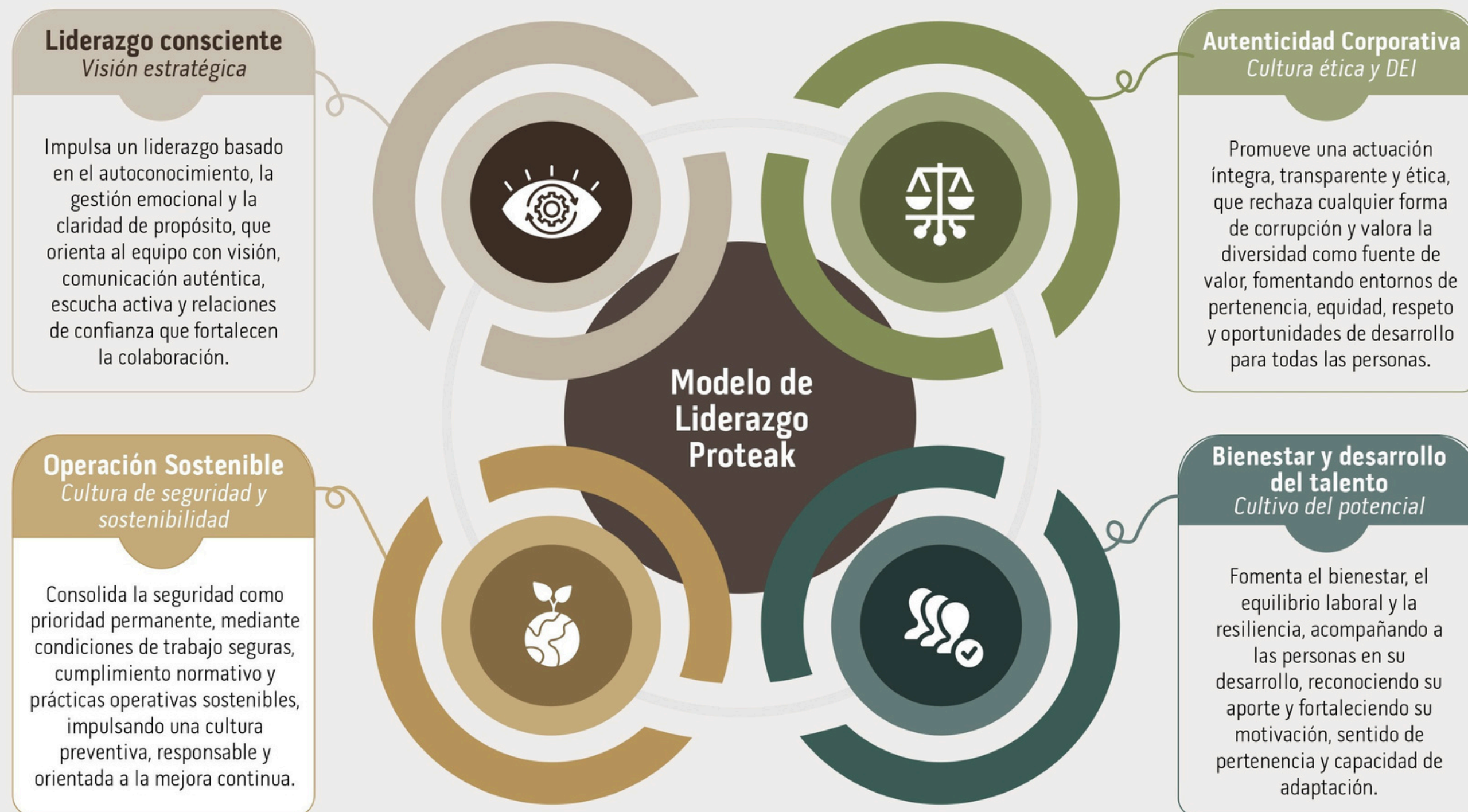


¹ Datos al 31 de diciembre de 2025. La plantilla incluye personal de planta, forestal, cosecha, vivero y servicios centrales. Los trabajadores no empleados se reportan por separado en el Anexo Social.

Modelo de Liderazgo

Nuestra gestión se rige por un modelo de liderazgo orientado a fortalecer la toma de decisiones, la cultura organizacional y el desarrollo sostenible de la empresa.

Este modelo se sustenta en cuatro pilares que guían el comportamiento, las prácticas de gestión y la relación con nuestros equipos:



Atracción, Retención y Rotación

GRI 3-3, 401-1

Durante este año mantuvimos procesos sólidos de reclutamiento, selección y desarrollo del talento, asegurando que cada incorporación y oportunidad de crecimiento se llevara a cabo con imparcialidad, transparencia y mérito, en línea con nuestra **Política de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal**.

Para contribuir a que estos procesos tuvieran un impacto real, el área de Recursos Humanos trabajó de la mano con los líderes de cada unidad, **acompañando a los colaboradores en su integración** y fomentando su participación, colaboración y desarrollo en toda la organización.



Nuestro compromiso es conducir procesos de selección justos, promover la igualdad de oportunidades y fortalecer el desarrollo del talento.

La gestión del talento se desarrolló en un contexto de desaceleración del negocio, que representó un reto importante para mantener la continuidad operativa y cuidar el bienestar de las personas.

² La tasa de contratación se determinó dividiendo el total de ingresos de personal durante el periodo entre el promedio de colaboradores (calculado como el promedio entre la plantilla al inicio y al cierre del periodo).

Para hacer frente a la situación, implementamos planes de retención para mantener la estabilidad del personal clave que incluyen:

Programas de liderazgo y habilidades blandas en nuestra plataforma digital para acompañar a los equipos en el cambio.

Programas de capacitación como empoderamiento femenino, Líder PROTEAK, ética corporativa, seguridad y salud, y el protocolo para erradicar la violencia, entre otros temas relevantes, con el objetivo de fortalecer al equipo para enfrentar los nuevos desafíos del negocio.

Política de maternidad y paternidad para fortalecer bienestar y permanencia.

Flexibilidad laboral, incluyendo trabajo en home office.

Programas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) integrados al desarrollo organizacional y experiencia del colaborador.

113 colaboradores se incorporaron a la organización durante 2025, alcanzando una tasa de contratación de 26.4%.²

**Para consultar el desglose completo y las tablas comparativas, sección de anexos.*

De forma paralela, la rotación de personal se monitoreó de manera continua, permitiendo una gestión oportuna y alineada con las necesidades de la operación y la adecuada administración del talento.

Compensaciones y beneficios

GRI 401-2, 401-3

En materia de compensaciones y beneficios, contamos con un tabulador salarial que permite una administración adecuada y transparente de la remuneración.

Nuestra **Política de Compensaciones** prioriza la equidad interna y la competitividad externa. La compensación se gestiona mediante **bandas salariales por nivel, con referencia a mercado para posiciones comparables y revisiones periódicas que consideran el desempeño y las condiciones del negocio.**

Nuestra estrategia de salarios y beneficios se orienta a garantizar competitividad en el sector forestal, asegurando coherencia con el mercado y sostenibilidad en el largo plazo.

En relación con los beneficios, adoptamos un enfoque que va más allá del cumplimiento normativo y que busca fortalecer el **bienestar y la calidad de vida de nuestros colaboradores.**

A través de nuestra **Política de Compensaciones y Beneficios** y de nuestro programa de bienestar, impulsamos iniciativas que incluyen prestaciones superiores a las establecidas por ley.



Adicionalmente, reconocemos la importancia de que nuestros colaboradores puedan equilibrar su vida laboral y familiar. Por ello, a través de nuestra **Política de Maternidad y Paternidad** otorgamos permisos superiores a los establecidos por la ley: **100 días para maternidad y 10 días para paternidad.** Asimismo, se conceden **2 días adicionales de permiso a madres y padres con hijos.**



16 colaboradores
(3 mujeres y 13 hombres)

Hicieron uso del permiso de maternidad y paternidad en 2025; de ellos, el **100% regresó a sus labores** al concluir este periodo y el **87.5% permaneció al menos 12 meses después** de su retorno.*

Además, con el fin de acompañar a las madres trabajadoras en una etapa clave de su vida, **habilitamos salas de lactancia en nuestras unidades,** ofreciendo espacios seguros, cómodos y dignos que favorecen la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Como parte de nuestras iniciativas de bienestar, celebramos el **Día de la Familia PROTEAK,** una jornada orientada a fortalecer el vínculo entre el trabajo y la familia. En esta actividad participaron **70 colaboradores junto con sus familias,** reuniendo **aproximadamente a 160 personas,** quienes visitaron las instalaciones, conocieron los procesos productivos y compartieron actividades de convivencia que fortalecen la integración y el sentido de pertenencia.

*Para consultar el desglose completo y las tablas comparativas, consulte el tablero sección colaboradores en el Anexo Social.

Capacitación y Desarrollo

GRI 404-1, 404-2, 404-3

La capacitación y el desarrollo del talento constituyen elementos estratégicos dentro de la gestión de Recursos Humanos, y fueron ejes clave para asegurar tanto el desempeño como la continuidad operativa de la organización. Los programas de formación y desarrollo se gestionaron de manera coordinada, a partir de la **identificación de necesidades formativas, el cumplimiento de los requerimientos legales, la implementación de un plan anual calendarizado y el seguimiento mediante indicadores clave.**

Este enfoque se sustenta en nuestra **Política de Capacitación**, la cual establece los lineamientos del proceso formativo en la organización y orienta el fortalecimiento de habilidades técnicas y humanas, contribuyendo al desempeño, la continuidad operativa y el crecimiento profesional de todo el personal.



Impartimos
7,384
horas de
capacitación,
lo que representó un promedio
de 17.3 horas por colaborador.

En 2025, brindamos capacitaciones enfocadas en el fortalecimiento de competencias técnicas, de liderazgo y culturales. Entre las principales capacitaciones impartidas se encuentran:

Desarrollo de competencias técnicas

Fortalecer competencias técnicas especializadas que garanticen la ejecución eficiente, segura y de calidad en todas las operaciones.

Capacitación en Seguridad y Salud

A lo largo de nuestras operaciones, se llevaron a cabo diversas capacitaciones en temas de seguridad y salud, incluyendo Normas Oficiales, NOM-035, prevención de incendios, brigadas, manejo de equipo y salud preventiva y temas diversos de salud preventiva con el fin de proveer un entorno seguro a todos los colaboradores y afianzar nuestra cultura.

Cómo liderar equipos virtuales

Brindar herramientas al personal directivo, gerencial, de jefatura y administrativo para la supervisión, coordinación y motivación de equipos en esquemas de trabajo remoto.

Programa de capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI):

Fortalecer un entorno laboral equitativo, diverso e incluyente, libre de discriminación, y promover una cultura organizacional responsable, ética y sostenible.

Contamos con el Programa Líder PROTEAK, cuyo propósito es desarrollar y sensibilizar a colaboradores en posiciones clave, fortaleciendo sus capacidades de liderazgo a través de siete principios aplicables tanto en el ámbito personal como profesional.

En 2025, capacitamos a más de 100 líderes.



“

El Programa Líder PROTEAK me permitió cuestionarme, conocerme y transformarme. Las dinámicas y el intercambio con compañeros me enseñaron distintos enfoques, y la temática de “**Ser proactivo**” me recordó que el liderazgo empieza por asumir responsabilidad sobre decisiones, emociones y resultados.

He incorporado hábitos como priorizar, buscar soluciones ganar-ganar y generar sinergias con los equipos. Aprendí que la mejora comienza en uno mismo y que un liderazgo consciente impacta positivamente a las personas y resultados.

Este programa desarrolla líderes en PROTEAK, brindando herramientas prácticas e inspirando a evolucionar e influir en los demás. A futuro, quiero seguir fortaleciendo mi inteligencia emocional, comunicación y capacidad de construir acuerdos que beneficien al equipo y a la organización.

 **Emmanuel Espinoza,**
Gerente de Producto y Servicio Técnico

”

Adicionalmente, destaca la puesta en marcha del **Programa Escuela Forestal – Parte I**, compuesto por cinco módulos y dirigido a gerentes, jefes, supervisores y cabos del área forestal, con el objetivo de transmitir y profesionalizar el conocimiento técnico de las operaciones forestales, incluidos los procesos de siembra, fertilización, cosecha, silvicultura y genética.

Nuestra meta 2026, es ampliar su alcance y obtener el aval de una institución educativa o certificadora, para formar y certificar a 20 participantes.



Para asegurar que nuestras acciones de formación respondan a las necesidades reales del personal, llevamos a cabo un **proceso de detección de necesidades** de capacitación que se desarrolla de la siguiente forma:

Diagnóstico

Realizar entrevistas y diagnósticos para identificar competencias a fortalecer.

Planeación

Definir las acciones formativas y elaborar el plan anual de capacitación.

Implementación

Ejecutar los programas técnicos, de liderazgo y obligatorios en seguridad, salud y medio ambiente.

Seguimiento y evaluación

Dar seguimiento a los programas, evaluando su impacto y actualizando contenidos según nuevas necesidades.

Realizamos la evaluación de desempeño de manera anual para las **posiciones elegibles** (administrativos y mandos medios, o personal con objetivos definidos). El proceso inicia con el **establecimiento de objetivos bajo el enfoque SMART³**. A mitad de año se brinda retroalimentación formal para dar seguimiento a los avances y realizar los ajustes necesarios. El proceso concluye con una evaluación integral que considera el cumplimiento de objetivos, competencias y funciones.

Para asegurar la correcta aplicación de los procesos de evaluación, brindamos capacitación al personal y reforzamos la información mediante campañas de comunicación.

+100 colaboradores
son evaluados anualmente.

³ Metodología para establecer objetivos que sean Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con un Tiempo definido.

Diversidad, Equidad e Inclusión

GRI 405-1, 405-2

Un aspecto clave de nuestra gestión del talento es fomentar una cultura incluyente, en la que las personas sean valoradas y respetadas. Al mismo tiempo, reconocemos los retos en materia de género y hemos impulsado acciones para fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión en la cultura organizacional.

Estas acciones están alineadas a **nuestro Modelo de Liderazgo y Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, que establece principios y compromisos para garantizar igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y promover la equidad en la gestión del talento. Recursos Humanos, junto con los Comités de DEI, administra la política y asegura su cumplimiento, incluyendo la promoción del liderazgo femenino, la equidad salarial y la participación de mujeres en roles tradicionalmente masculinos.

Actualmente, las mujeres en PROTEAK representan:



12.5%
de los puestos directivos



25%
de los puestos gerenciales



40.5%
de los puestos administrativos



11.7%
de los puestos operativos

Nuestra meta es lograr un 5% en el balance de género femenino en las operaciones para 2027.

Para fortalecer el desarrollo y la participación femenina, implementamos diversos programas y acciones de capacitación:



Programa de mujeres operadoras de maquinaria pesada

Brinda oportunidades de desarrollo en posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres. **Entre 2024 y 2025, formamos a 10 mujeres operadoras y tractoristas.**





Huertos sustentables en el área de Vivero

Expanden el campo de acción del talento femenino y fomentan habilidades técnicas y operativas. **Involucramos alrededor de 15 mujeres.**



Oportunidades de crecimiento profesional

Facilita el desarrollo y la promoción interna de las colaboradoras mediante esquemas de movilidad y desarrollo de carrera. **Hasta 2025, se alcanzó un récord de 126 colaboradores con promociones y nivelaciones en todas las áreas.**



Capacitación para directivos a través de ADIL

Formación en DEI dirigida al liderazgo, abordando conceptos fundamentales, contexto nacional sobre discriminación y estrategias para promover una cultura inclusiva. **Formamos a 10 Directores incluido el CEO.**



Capacitación continua en UBITS

Cursos estructurados adaptados a niveles jerárquicos, desarrollando competencias en inclusión, respeto, no discriminación y cultura organizacional. **Alcanzamos un récord de 120 empleados capacitados digitalmente a través de diversos programas de desarrollo de talento.**



Una de nuestras principales iniciativas en materia de DEI es el **Programa Empoderamiento Femenino**, diseñado para brindar herramientas personales y profesionales que fortalezcan la identidad, el liderazgo, la seguridad, el autocuidado, la toma de decisiones y la construcción de planes de vida y carrera.

En 2025, apoyamos el desarrollo de 50 mujeres.



“

Antes del taller me sentía insegura por mi formación, pero decidí participar con la mentalidad de **‘si estoy aquí es porque puedo’**.

Durante el programa **descubrí mis valores, principios y capacidades**, y aprendí a superar creencias que me limitaban.

Lo que más me marcó fue reflexionar sobre mi proyecto a futuro, planificar metas con propósito y determinación, y reforzar mi seguridad personal y laboral, mejorando mi comunicación y **confianza**.

El taller me hizo despertar y reconocer que **no hay límites para alcanzar metas**; ahora quiero seguir preparándome, crecer y compartir mis conocimientos.

 **María del Pilar Álvarez,**
Supervisora de Vivero.

”

Nuestra meta es continuar los programas de desarrollo como plataformas digitales, Empoderamiento Femenino y DEI, para 2027 llegar a formar a más de 150 colaboradores con puestos clave.



Como parte de nuestra estrategia de DEI, en 2025 implementamos el **Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral y la Discriminación**, acompañado de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a todo el personal, fortaleciendo así entornos de trabajo seguros y respetuosos.

En 2025 estimamos una **brecha salarial promedio menor al 30%** a favor de los hombres al cierre del año. Los salarios se definen según **niveles de mercado y prácticas competitivas por posición**, asegurando que la compensación esté alineada con la industria.

En comparación con 2024, **la brecha disminuyó desde un 38% inicial hasta alrededor del 30%** a finales de 2025, gracias a la aplicación de la política de compensaciones, el manejo de un tabulador salarial y la realización de estudios de mercado y de equidad interna.

Derivado de nuestro esfuerzo continuo en materia de equidad de género, por tercer año consecutivo fuimos reconocidos como **Empresa Top Mujeres 2025** en el **Ranking de Súper Empresas para Mujeres de la revista Expansión**, al ubicarnos en la posición **74 de 119 empresas participantes**.

Asimismo, en 2025 obtuvimos **la Certificación Equidad MX (HRC)**, tras haber iniciado nuestra participación en 2024.

³ Diferencia porcentual entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, calculada como $(\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}) / \text{Salario promedio hombres} \times 100$.

A partir de una evaluación inicial, implementamos un programa de mejora enfocado en capacitación, acciones de los Comités de DEI, compromisos públicos y protocolos de no discriminación, fortaleciendo nuestras prácticas de inclusión LGBTQ+.



Salud y Seguridad *en el Trabajo*

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403.4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Durante 2025, mantuvimos nuestro compromiso de garantizar **entornos de trabajo seguros y saludables** para todos los colaboradores, asegurando que cada persona pudiera desempeñarse con confianza y seguridad, mientras fortalecíamos nuestra cultura de prevención.

Para lograrlo, nos guiamos por las **normativas nacionales**, asegurando la seguridad y salud de todas las personas que forman parte de nuestro equipo.

Asimismo, seguimos nuestra **Política y estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo**, alineada con los lineamientos de ISO 45001, orientada a cuidar a colaboradores, socios de negocio y visitantes.

La **participación de los colaboradores** es un eje fundamental en nuestra gestión. Contamos con el **Comité de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente**, conformado por gerentes, jefes y supervisores de área, que se reúne mensualmente para tomar decisiones y medidas preventivas basadas en **indicadores clave y el plan de capacitaciones**.

Adicionalmente, operamos con la **Comisión de Seguridad e Higiene**, integrada por representantes de la empresa y del sindicato, que realiza **auditorías trimestrales**, identifica actos y condiciones inseguras, participa en la investigación de incidentes, supervisa el cumplimiento normativo y propone medidas preventivas a la dirección.

Durante 2025, fortalecimos la participación de los colaboradores mediante un **programa integral de capacitación**, que abarcó seguridad operativa, prevención de riesgos, atención a emergencias, uso de equipo de protección personal (EPP), entre otros.

Estos espacios formativos brindaron herramientas prácticas para la operación segura de maquinaria, trabajos en altura, espacios confinados, manejo de sustancias, uso de equipo de protección personal, análisis de riesgos y respuesta ante emergencias.



4,800 horas
de capacitación en Seguridad y
Salud en el trabajo impartidas.

Además, aplicamos la **metodología de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)** para detectar peligros, evaluar su nivel y **definir controles**, a través de:



**Análisis de riesgos
internos y externos**



**Análisis por puesto,
Permiso de Trabajo
con Riesgo (PTR)**



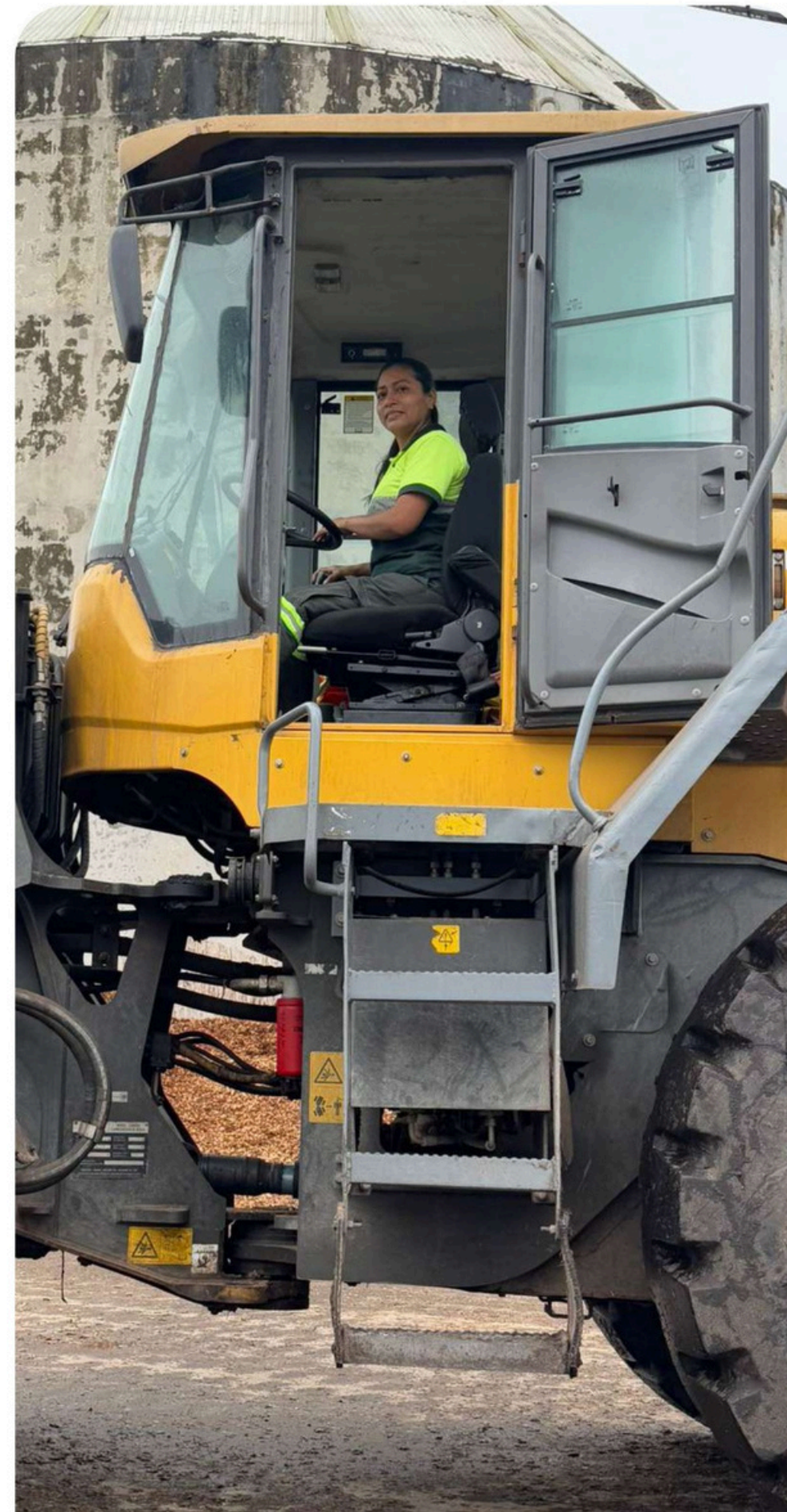
**Análisis de Riesgo
del Trabajo (AST)**



**Semáforo de riesgo
"Detente, reflexiona
y actúa"**

Como complemento, realizamos **auditorías periódicas con la herramienta SOLES** (Seguridad, Orden, Limpieza, Estandarización y Sistematización), llevadas a cabo trimestralmente por seguridad industrial junto con los jefes de área, para identificar riesgos, evaluar niveles de riesgo y definir acciones correctivas, fortaleciendo la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, aplicamos metodologías estructuradas que permiten identificar las causas raíz y definir acciones correctivas y preventivas, entre ellas: análisis de causas básicas e inmediatas, árbol de causas, los 5 porqués y el diagrama de Ishikawa.



Los Servicios de Salud en el Trabajo (SST) constituyen un pilar fundamental de nuestra estrategia de prevención y promoción de la salud laboral. A través de estos servicios protegemos la integridad física y mental de nuestros colaboradores, prevenimos accidentes y enfermedades, y fortalecemos condiciones seguras.

En 2025 conformamos un equipo de dos médicos en salud ocupacional: uno asignado a operaciones forestales y de cosecha, y otro a operaciones industriales. Durante el año, orientamos las actividades de los SST a la identificación, evaluación y control de riesgos laborales mediante un enfoque preventivo y sistemático.

Orientamos las actividades de los SST a **la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales**, mediante un **enfoque preventivo y sistemático**. En materia de **evaluación de riesgos**, analizamos de forma continua las condiciones de trabajo, considerando factores como ruido, agentes químicos, ergonomía, estrés laboral y cargas físicas, así como la detección de tareas y procesos con potencial de riesgo.

Asimismo, en caso de incidentes, los SST brindaron primeros auxilios y coordinaron la atención médica externa cuando fue necesario, garantizando una respuesta oportuna alineada con nuestro compromiso en salud y seguridad.

En el ámbito de la **vigilancia de la salud**, realizamos exámenes médicos por puesto y por riesgo, así como seguimientos periódicos, lo que nos permitió identificar de manera temprana posibles afectaciones a la salud y favorecer su control oportuno.

El acceso a los servicios médicos se garantizó a través de atención directa en el **Servicio de Salud Laboral**. Nuestros médicos internos, siguiendo un programa preventivo, realizan revisiones médicas programadas, estudios específicos por exposición, consultas por síntomas relacionados con el trabajo o enfermedades generales, y brindan atención inmediata en casos de emergencia.

Fortalecimos la cultura de autocuidado y bienestar integral mediante iniciativas que combinan concientización, formación técnica y hábitos saludables, tales como:

Semana de la Salud

Iniciativa anual enfocada en promover el bienestar y fortalecer la cultura de prevención entre nuestro equipo. Durante esta semana se realizaron actividades de salud y seguridad, como pláticas informativas, activación física, aplicación de vacunas y servicios preventivos, beneficiando a **409 colaboradores**.



Torneos Deportivos

Promovemos la actividad física y el bienestar a través de competencias deportivas que fomentan la convivencia, el trabajo en equipo y hábitos de vida saludable. **En 2025, contamos con la participación de 173 colaboradores.**



Programa de Activación Física

Pausas activas y ejercicios de bajo impacto para mejorar la salud, mitigar riesgos psicosociales y optimizar el rendimiento.



Reto por la Salud

Una iniciativa orientada a fomentar hábitos saludables y el autocuidado, a través de evaluaciones de salud, asesoría nutricional y rutinas físicas adaptadas.

En 2025, contó con la participación de 22 colaboradores.



“ Este reto me motivó a cambiar hábitos: reducir alimentos altos en grasas saturadas, evitar comida chatarra, refrescos y azúcares, aumentar el consumo de frutas y verduras, y mantener la activación física.

Resulté ganador, con una reducción de 6 kilos en aproximadamente 2 meses.

Hoy, un año después, continúo con estos hábitos y he logrado una pérdida total de aproximadamente 15 kilos. Esto se refleja en mi salud y energía, sintiéndome con más entusiasmo y bienestar.

”

Vicente Alpuche,
Jefe de turno en Planta

DEL ÁRBOL AL TABLERO
CUIDAMOS CADA ETAPA DEL
PROCESO. TECNOTABLA,
El



Relación con las comunidades

GRI 413-1, 413-2

Reconocemos que mantener relaciones sólidas, transparentes y de largo plazo con las comunidades locales es fundamental para la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Gestionamos el relacionamiento comunitario con un enfoque preventivo, participativo y basado en el diálogo permanente, orientado a identificar impactos sociales y ambientales, atender inquietudes y generar valor compartido.

El relacionamiento directo se realiza principalmente a través de nuestro **personal en campo**, quienes actúan como enlaces de confianza.

En particular, los **Supervisores Forestales** mantienen un contacto continuo con líderes comunitarios y actores locales, facilitando la comunicación sobre nuestras actividades, planes de manejo y necesidades operativas.

De forma complementaria, los líderes **de áreas operativas y forestales** informan con anticipación sobre las operaciones a realizar y acuerda fechas y horarios con las autoridades comunitarias correspondientes, lo que contribuye a fortalecer la cercanía, la confianza y la prevención de posibles conflictos.

Mecanismos de diálogo y consulta

Además, aplicamos **anualmente encuestas de percepción** y realizamos **Evaluaciones de Impacto Social** asociadas a nuestras actividades forestales. Estas evaluaciones nos permiten **identificar riesgos**, conocer la **percepción de las comunidades** y **ajustar prácticas operativas** para prevenir impactos y fortalecer la **gestión social**.

Contamos con un **mecanismo de atención a quejas, reclamos y sugerencias**, gestionado por el área de **Responsabilidad Social y Sustentabilidad**.

Este canal nos permite recibir retroalimentación, atender inquietudes comunitarias y coordinar acciones de apoyo, como el mantenimiento de escuelas, caminos y otras iniciativas de beneficio local.

Se registraron **3 quejas** acerca de ramas en caminos; todas fueron resueltas.

La respuesta inicial se dio en hasta una semana y la solución definitiva, cuando aplicó a nuestras operaciones, en un máximo de un mes.

Identificamos y **gestionamos de forma preventiva los impactos sociales y ambientales** derivados de nuestras operaciones —como **emisiones de polvo, ruido, tráfico vehicular, manejo de residuos, uso de agua y riesgos de seguridad**— mediante **programas de mantenimiento, controles operativos y capacitación continua del personal**, orientados a **minimizar afectaciones a las comunidades vecinas**.



Asimismo, **desarrollamos programas de inversión social orientados a mejorar la calidad de vida en las comunidades.** De forma complementaria, mediante **el Programa Comunitario de Vinculación**, otorgamos becas a jóvenes estudiantes para fortalecer sus habilidades y ampliar sus oportunidades de integración al mercado laboral.

Recibimos 13 solicitudes comunitarias

En 2025, las cuales todas fueron atendidas.

Invertimos
\$401,046.00 MXN

En apoyos a las comunidades.

Beneficiamos a más de
4,000 personas

En las comunidades aledañas.

Contribuimos a la
formación de 30 alumnos

Mediante actividades educativas y visitas técnicas.



Como parte de nuestras **aportaciones comunitarias complementarias**, y con el apoyo de los colaboradores, realizamos **donaciones en especie a organizaciones locales**, incluyendo el apoyo a un **refugio de animales**, que consistió en más de **\$4,000 pesos y 234 kg de alimento**.

A través del Programa **Corazón Verde**, impulsamos iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de las comunidades donde operamos, mediante actividades de **educación ambiental, proyectos de emprendimiento comunitario y acciones de conservación y cuidado del medio ambiente**.

Durante **2024**, se realizaron **visitas a escuelas** para sensibilizar a niñas y niños sobre la **importancia de las prácticas forestales sostenibles** y la conservación de los bosques. Como parte de nuestra planeación de largo plazo, **se prevé retomar estas actividades educativas en 2026**, fortaleciendo su alcance e impacto.

Hacia adelante, nos pusimos como prioridad formalizar una **Política de Relacionamento con las Comunidades**, que consolide nuestras prácticas actuales, fortalezca la gobernanza social y asegure una gestión alineada con los estándares internacionales de sostenibilidad, derechos humanos y certificación forestal.



Anexos



Anexo

Gobernanza, Ética y Gestión de Riesgos

Integración de los Comités

El Consejo de Administración fungió como máxima autoridad y supervisor de riesgos hasta el 1 de abril de 2026. A partir del 2 de abril de 2026, con el aviso de cierre y liquidación operativa de la compañía, la figura del Síndico José Alberto Bourget Parra, asume el control legal. Por lo tanto, el Síndico se convierte en el destinatario final del reporte de control y de contingencias climáticas o de liquidación.

Como resultado del proceso de evaluación y análisis realizado para la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad 2025, **la Compañía identificó oportunidades para fortalecer su estructura de gobernanza en materia de cambio climático y gestión de riesgos.** En consecuencia, a partir de 2026 entraron en vigor los Comités de Cambio Climático y de Riesgos, responsables de supervisar estos temas y apoyar la integración de los riesgos y oportunidades relacionadas con la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas.

Capacidad y recursos técnicos

El Consejo cuenta con comisiones especializadas y un Comité de Ética multidisciplinario (compuesto por las Direcciones de Recursos Humanos, Finanzas, Legal y Dirección General) que vigila la conducta institucional. **El tope de horas mensuales remuneradas para la revisión en comités se incrementó a 20 horas para robustecer los procesos de auditoría.**

Línea Ética centralizada

Se mantiene en operación la plataforma independiente "Proteak te escucha" (gestionada externamente por Resguarda), garantizando confidencialidad absoluta, opción de anonimato y una política de cero represalias para los informantes de buena fe.

Comité de cambio climático y riesgos

Este Comité lleva a cabo reuniones semestrales y/o anuales.

Nombre	Especialidad	Función en el Comité
César Arturo Vélez	Director General	Presidente
Manuel Rivera	Director de Finanzas y Administración	Sub presidente
Ofelia Rendón	Directora de Recursos Humanos	Supervisora
Cecilia González	Jefa de Responsabilidad Social y Sustentabilidad	Administradora
Jurgen Stock	Director Forestal	Vocal 1
Rodrigo Méndez	Director de Planta	Vocal 2
German Steven Ortiz	Director de Cosecha	Vocal 3
Boris Ludovic Moghrani	Director de TI	Vocal 4

Comité de cambio climático interno forestal

Reuniones trimestrales

Nombre	Especialidad
Jurgen Stock	Director Forestal
Frank Mario Falco	Gerente de Planificación de Inventario y Auditorías
Jacquelin Hernández	Jefa de Mejoramiento Genético
Mateo Mayo	Supervisor Protección Forestal
Francisco Javier Calderón	Gerente Junior de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente

Comité de cambio climático interno cosecha

Reuniones trimestrales

Nombre	Especialidad
Steven Ortiz	Director de Cosecha
Rafael Sánchez	Gerente de Cosecha
Francisco Javier Calderón	Gerente junior de seguridad, higiene y medio ambiente
Azucena Vega Álvarez	Auxiliar Administrativo

Comité de cambio climático interno industrial

Reuniones trimestrales

Nombre	Especialidad
Rodrigo Méndez	Director de Planta
Francisco Javier Calderón	Gerente Junior de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente

Comité de Auditoría

La Sociedad cuenta con una estructura formal de Gobierno Corporativo en la que el **Comité de Auditoría funge como órgano de apoyo al Consejo de Administración en materia de riesgos, cumplimiento normativo, control interno y supervisión de aspectos relacionados con sostenibilidad**. A través de este órgano se da seguimiento a los procesos de identificación, análisis, evaluación, mitigación, monitoreo y revelación de riesgos relevantes para la organización.

El Comité de Auditoría **evalúa los mecanismos que presenta la Dirección General para la identificación y administración de los riesgos estratégicos, financieros, operativos, tecnológicos y de cumplimiento**, emitiendo recomendaciones al Consejo de Administración. Asimismo, revisa los mecanismos destinados a identificar, gestionar y revelar los impactos sociales y ambientales que puedan derivarse de las operaciones de la Sociedad, promoviendo prácticas alineadas con criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

La Sociedad mantiene mecanismos formales de gestión de riesgos que contemplan las etapas de identificación, análisis, valoración, administración, monitoreo y control. Adicionalmente, cuenta con políticas, procedimientos y matrices de riesgos y controles que son revisados por el Comité de Auditoría como parte de su labor de supervisión y fortalecimiento del sistema de control interno.

En conclusión, la Sociedad mantiene un marco sólido de administración de riesgos, cumplimiento regulatorio y sostenibilidad, apoyado por la supervisión activa del Comité de Auditoría y del Consejo de Administración, lo que contribuye a la transparencia, la generación de valor y la sostenibilidad de largo plazo de la organización.



Quién supervisa específicamente ESG

La supervisión formal está delegada en el Comité de Cambio Climático y Riesgos General, apoyado técnicamente por el área de Contraloría Corporativa y Auditoría Interna, así como la coordinación de las auditorías externas para garantizar que los controles operen bajo el marco legal regulatorio. Por otro lado, se tiene un control interno donde se encuentran nuestras políticas. El organigrama de gestión se compone de forma vertical y transversal:



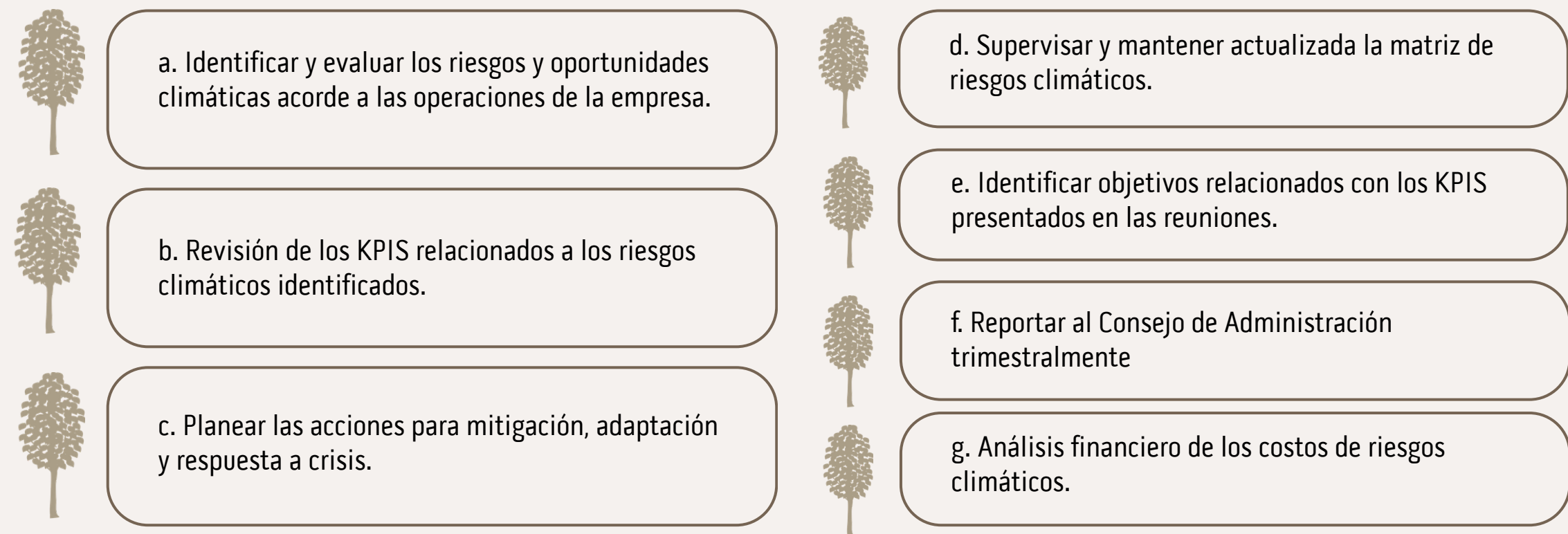
Nivel de gobernanza	Responsable	Principales responsabilidades
Presidente del Comité de Crisis	César Arturo Vélez, Director General	Presidir el Comité de Crisis y supervisar la gestión estratégica.
Subpresidente y Responsable Financiero de riesgos.	Manuel Rivera, Director de Administración y Finanzas	Encargado de evaluar el impacto en flujo de efectivo y variaciones OPEX/CAPEX. Responsable de supervisar e ICS (internal control system).
Auditoría e Implementación Transversal.	Luz Karina Cedillo, Contralor Corporativo	Responsable de verificar los sistemas de control de operaciones y recursos de la organización, auditoría interna e ICS.
Administración Operativa ESG	Cecilia González, Jefa de Responsabilidad Social y Sustentabilidad / Francisco Javier Calderón, Gerente Junior de Seguridad, Higiene y Medio ambiente	Coordinación de la estrategia de Responsabilidad Social, Sustentabilidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.
Vocales de Operación en Campo.	Jurgen Stock, Director Forestal / German Steven, Director de Cosecha / Rodrigo Méndez, Director de Planta	Coordinan los comités internos operativos de forma trimestral.

Política de Cambio Climático y Riesgos

Objetivo de la Política de Cambio Climático y Riesgos

Establecer un marco estratégico de gobernanza, gestión de riesgos climáticos y manejo de crisis, para identificar, gestionar y mitigar los riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático, de manera enunciativa y no limitativa en los estados de Tabasco, Veracruz, Chiapas y Jalisco. Con ello, se busca asegurar la continuidad operativa de las plantaciones forestales y la planta industrial, el cumplimiento normativo nacional e internacional y la alineación con los estándares NIIF S1 y S2 sobre la divulgación de sostenibilidad y riesgos climáticos.

Funciones de la Política de cambio climático y comité de riesgos



Administración de ESG

Cecilia González (Jefa de Responsabilidad Social y Sustentabilidad) se encarga de la administración, y/o supervisión de los siguientes puntos o programas:

- Áreas de conservación.
- Áreas certificadas por FSC.
- Programa de Empleador Justo.
- Programa de Desarrollo Comunitario.
- Programa de Educación Dual con Universidades.
- Compliance.
- Programas de bonos de carbono

Francisco Calderon (Gerente Junior de Seguridad Higiene y Medio Ambiente), se encarga de la administración, y/o supervisión de los siguientes puntos o programas:

- Cumplimiento normativo, mejores prácticas de la industria.
- Optimización de recursos naturales.
- Reducir riesgos de lesiones e impactos ambientales.
- Capacitaciones a los colaboradores sobre seguridad, higiene y medio ambiente.
- Operar responsablemente en todas las comunidades cercanas.

Matriz de riesgos

La Política de Cambio Climático y Riesgos se rige por el marco legal vigente y los mejores estándares globales:

Forestal

Riesgo	Impacto	Inversión	Plan de Acción	Proceso/práctica relacionada
Inundación	Bajo	\$3,242,122.13	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de inundación.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Incendio	Alta		Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de incendio.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Plaga	Medio		Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de plagas.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.

Cosecha

Riesgo	Impacto	Inversión	Plan de Acción	Proceso/práctica relacionada
Altas Temperaturas	Alto	\$1,307,444.85	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de inundación.	Política de Cambio Climático. (nomenclatura) Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Inundaciones	Alta	\$3,581,716	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de incendio.	Política de Cambio Climático. (nomenclatura) Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Incremento de Precio en combustible.	Alta	\$878,84	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Incremento en el precio del combustible al menos en un 6% por encima del presupuesto, ajuste del presupuesto por la probabilidad del incremento.	Política de Cambio Climático. (nomenclatura) Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.

Planta

Riesgo	Impacto	Inversión	Plan de Acción	Proceso/práctica relacionada
Incendio de pastizales con los predios colindantes	Alto	\$4,132,700	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de incendio.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Incremento de las precipitaciones pluviales	Medio		Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo de inundación por precipitación pluvial.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Aumento de la fuerza e intensidad sísmica	Alto		Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Se activa protocolo por terremoto.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal.
Dificultad para encontrar mano de obra capacitada	Medio		Preventivo: Plan de acción interno.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia. Cumplimiento legal. Cumplimiento legal. Política de reclutamiento y selección, Política de capacitación de personal.
Emisiones de CO de las fuentes fijas (planta de energía, turbogenerador, lavadora de gases, ciclón 1 y 2) de acuerdo con la normativa vigente	Alto	\$217,00	Preventivo: Plan de acción interno. Correctivo: Establecer acciones correctivas para estar en cumplimiento legal y monitoreo frecuentes.	Política de Cambio Climático. Comité Operativo de Cambio Climático y manejo de crisis. Reuniones del comité, Minutas, Plan de contingencia.

Estrategia

Se busca identificar los riesgos y oportunidades en cada unidad operativa de la empresa.

Riesgos físicos

- Inundaciones
- Huracanes
- Incendios Forestales.
- Altas temperaturas
- Plagas
- Precipitación Pluvial.

Riesgos físicos

- Precio del combustible.
- Mano de obra capacitada.

Oportunidades

- Nuevos sistemas de detección de incendios.
- Generación de energía mediante paneles solares en Valle Verde y Vivero.
- Clones resistentes a sequías y plagas.
- Mejora en el plan de emergencias de huracanes e inundaciones.
- Créditos de bonos de carbono.
- Generación de biomasa (monetización de los desechos forestales).
- Menor inversión en la reparación de caminos.
- Implementación de estrategia en mantenimiento correctivo.
- Eficientar maquinaria, reduciendo consumo y aumentando su productividad.

Objetivos estratégicos, cambio climático / ESG Forestal

KPIS

- Precipitación mensual y anual.
- Hectáreas afectadas por incendios.
- Hectáreas afectadas por tormentas y ciclones
- Hectáreas afectadas por plagas.
- Consumo de electricidad por bimestre.

Objetivos

- En los próximos 5 años, bajar en un 5% los daños por incendios.
- Cumplir el 100% del plan de nuevos genotipos con mayor resistencia a las enfermedades y sequías en los próximos 5 años.
- Dar capacitaciones en caso de emergencia de huracanes en el próximo año al menos al 90% del personal.
- En los próximos 5 años, bajar en un 5% los daños por plagas.



Planta industrial

KPIS

- El costo por pérdidas por incendio $\leq$ al 2025.
- Los días perdidos por inundaciones $\leq$ a 2 días.
- Las emisiones de CO de las fuentes fijas $<$ a los valores máximos permisibles de acuerdo a la normativa vigente.

Objetivos

- Reducir hasta un 50% el número de conatos de incendio en comparación con 2025.
- Reducir el costo por pérdidas por incendios menor al 2024.
- Los días perdidos por inundaciones menor a 4 días del año 2026 y en el 2027 menor a 2 días.
- Mantener al menos 4 de 5 de las fuentes fijas menor a los máximos valores permisibles, de acuerdo con la NOM-085-SEMARNAT-2011 a partir del 2026 y 5 de 5 en el año 2027.

Cosecha

KPIS

- Horas perdidas debido a las altas temperaturas.
- Horas perdidas debido a inundaciones en plantaciones y caminos.
- % de aumento del precio de combustibles al mes pasado.

Objetivos

- Altas Temperaturas: Implementación de operación en horarios no críticos, Inversión en mejora de sistemas de enfriamiento en equipos clave, mejoramiento del proceso por un 5% en los próximos 5 años.
- Inundaciones: Implementación de drenajes clave, pasos de agua y planificación de operación en zonas de menor riesgo, mejoramiento del proceso por un 5% en los próximos 5 años.
- Incremento en precio de Combustible: Activación de proveedores confiables, mantenimiento oportuno para eficiencia energética de equipos, mejoramiento del proceso por un 5% en los próximos 5 años.



Impactos financieros de los riesgos

Metodología para la estimación de impactos financieros

Las estimaciones de los impactos financieros derivados de los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad se elaboraron considerando la situación operativa y financiera de la Compañía durante el periodo de reporte. En este contexto, se aplicó una metodología interna simplificada basada en la mejor información disponible, utilizando información histórica de los últimos tres ejercicios, correspondientes a un periodo de operación reducida, y un horizonte de análisis de corto plazo. **Los supuestos y estimaciones presentados reflejan las circunstancias particulares de la Compañía al cierre del ejercicio** y tienen como propósito proporcionar una aproximación razonable de los posibles efectos financieros asociados a los riesgos y oportunidades identificados, sin constituir proyecciones financieras de largo plazo.

La metodología empleada fue definida considerando el contexto operativo y financiero vigente de la Compañía, descrito en el Informe Anual 2025, por lo que el alcance, el horizonte temporal y el nivel de detalle de las estimaciones fueron ajustados para asegurar que la información divulgada fuera consistente con la capacidad de generación de información y con las condiciones existentes al momento de la elaboración del presente informe.

Incendio forestal

Riesgo de incendio forestal. **Para el horizonte de corto plazo, la compañía estimó el impacto financiero directo de un evento de incendio sobre 34.2 hectáreas de plantaciones, integradas por 21.5 hectáreas de eucalipto y 12.7 hectáreas de teca.** La evaluación utilizó el valor contable por hectárea, una severidad de daño del 80% y los costos directos de combate, sin considerar recuperaciones de seguro.

Bajo estos supuestos, el impacto financiero directo estimado asciende a \$8.50 millones de pesos, de los cuales \$6.35 millones corresponden al daño estimado del activo biológico y \$2.16 millones a costos de combate. El eucalipto representa 57.9% del impacto y la teca 42.1%.

Debido a las restricciones de recursos derivadas del proceso concursal, la gestión de corto plazo prioriza medidas preventivas de bajo costo y alta efectividad, particularmente el mantenimiento de brechas cortafuego y accesos críticos, la preparación de brigadas y equipos, la vigilancia en periodos de mayor riesgo y la coordinación con autoridades y comunidades. La estimación corresponde a un impacto por evento de planeación y no a una pérdida anual esperada, ya que no se dispone de una probabilidad anual validada.

Inundaciones forestales

Riesgo de inundaciones forestales. Para el horizonte de corto plazo, la compañía evaluó el efecto financiero directo de las inundaciones en puntos críticos de Tabasco y Chiapas. La operación mantiene medidas de drenaje y reprogramación del plan de cosecha para preservar la continuidad operativa.

El gasto anual cuantificado asciende a \$494,675 pesos, integrado por \$98,935 pesos en operaciones de eucalipto y \$395,740 pesos en operaciones de teca. Durante el periodo evaluado no se registraron días perdidos ni reducción del volumen programado; la cosecha únicamente se difiere hacia fechas o zonas operativamente accesibles. No existen recuperaciones por seguros aplicables.

Debido a la restricción de recursos de la compañía, la estrategia de corto plazo prioriza el mantenimiento preventivo de drenajes y accesos críticos, la reprogramación operativa, el monitoreo meteorológico y la contratación de maquinaria bajo demanda.

Incremento en combustible

El gasto anual en diésel asciende a \$16.7 millones. Un incremento de 6% generaría un costo adicional estimado de \$1.06 millones; si el volumen de cosecha aumenta 12%, el impacto ascendería a \$2.01 millones. El riesgo es material por su efecto directo sobre costos y flujo de efectivo.



Derechos *Humanos*

Nuestro Código de Ética establece los principios y compromisos que orientan la actuación de todas las personas que forman parte de Proteak, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto, la transparencia y la responsabilidad.

Este documento integra los lineamientos que rigen la conducta ética en la organización, incluyendo los principios de actuación de los líderes, el uso responsable de los recursos, la gestión de la información y las herramientas tecnológicas, la ética en el uso de la inteligencia artificial, el uso de vehículos y maquinaria, el respeto a los derechos humanos, las prácticas responsables de compras, la prevención de conflictos de interés, la política sobre regalos y gratificaciones, el protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral y la discriminación, las prácticas antisoborno y anticorrupción, así como la Línea Ética y el procedimiento para la recepción e investigación de denuncias.

Fortalecimiento de la cultura de derechos humanos

El respeto a los derechos humanos es un principio fundamental que guía la forma en que desarrollamos nuestras operaciones y nos relacionamos con las personas colaboradoras, clientes, proveedores, comunidades y demás grupos de interés.

Como parte de este compromiso, **integramos los principios de derechos humanos en nuestro Código de Ética, con el objetivo de fortalecer el conocimiento de las personas colaboradoras sobre los lineamientos que orientan nuestra actuación y promover su corresponsabilidad** en la construcción de ambientes de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

En este marco, El Código de Ética contempla los siguientes temas en materia de derechos humanos:

- Qué son los derechos humanos y principios fundamentales.
- Prevención del trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzoso y esclavitud.
- Compromiso de la organización con el respeto de los derechos humanos hacia las personas colaboradores, comunidades y pueblos indígenas.
- Igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación.
- Derechos de las personas LGBTQ+ y promoción de espacios laborales seguros y respetuosos.
- Responsabilidades individuales para fomentar una convivencia sana, basada en el respeto, la dignidad y la inclusión.

Nuestro compromiso en la práctica

A través de estas acciones buscamos que todas las personas colaboradoras comprendan que **el respeto a los derechos humanos es una responsabilidad compartida y un elemento esencial de nuestra cultura**.

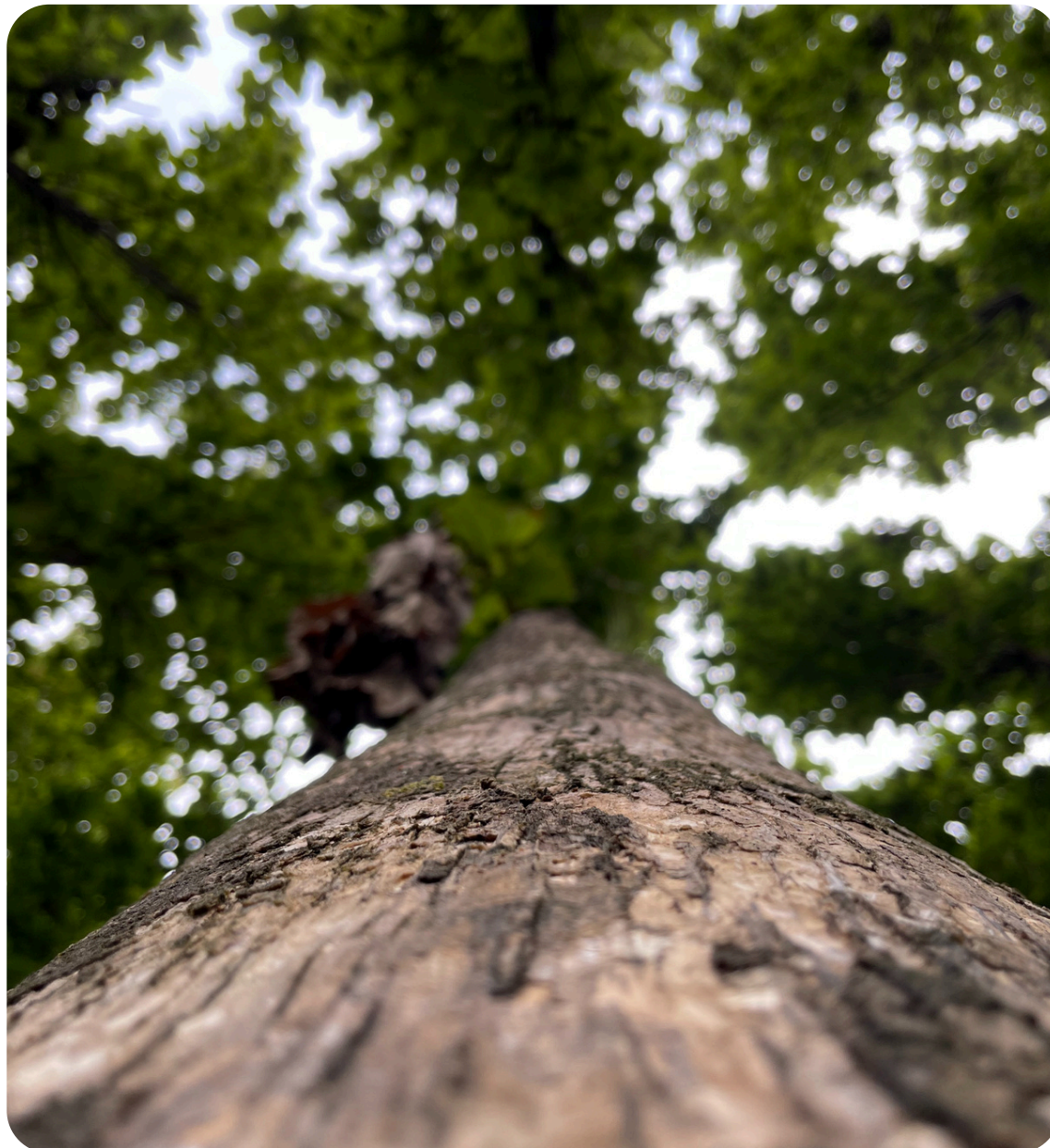
Impulsamos un entorno laboral donde todas las personas puedan desarrollarse con dignidad, igualdad de oportunidades y respeto. Reforzamos nuestro compromiso con el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos.

A continuación, se presentan los indicadores de Derechos Humanos correspondientes al periodo reportado.

Indicador	2025	2024
Personal capacitado en Código de Ética / Derechos Humanos	383	531
Cobertura de capacitación	96%	9.155%
Horas de capacitación en Código de Ética y Derechos Humanos	574 horas	797 horas
Casos confirmados de trabajo infantil	0	0
Casos confirmados de trabajo forzoso	0	0
Casos confirmados de discriminación relacionados con derechos humanos	0	0
Cursos brindados a contratistas sobre derechos humanos	3	7

Anexo

Desempeño Ambiental y Climático



Alcance 1 y 2 de emisiones por el protocolo de GHG

Para mayor detalle favor de dirigirse a la página 30 del Informe.

Alcance 1

Diesel (automóviles y planta de luz) y Gas natural (planta industrial): 12,380.1 tCO₂eq

Alcance 2

Electricidad de CFE: 13,883.8 tCO₂eq

Agua

Para mayor detalle favor de dirigirse a la página 32 del Informe.

Consumo total;

47,365 m³

Extracción

67,020 m³

Descarga

19,655 m³

Intensidad;

0.3771 m³/m³ de MDF

(no aplica con plantaciones debido a que son de lluvias temporales).

Estrés hídrico:

N/A, porque las plantaciones son de lluvias temporales, somos 100% dependientes de las lluvias.

Biodiversidad *Eucalipto*

Orden	Familia	Nombre común	Nombre científico	NOM-059	CITES	Especie indicadora
Aves						
Apodiformis	Trochilidae	Amazilia alicastaña	Amazilia beryllina		Ap. II	G
		Amazilia del golfo	Amazilia yucatanensis		Ap. II	G
Falconiformes	Accipitridae	Aguililla caminera	Buteomagnirostris		Ap. II	G
	Falconidae	Halcon Guaco	Herpetotheres cachinnans		Ap. II	G
Passeriformes	Icteridae	Oropéndula moctezuma	Psarocolius montezuma	Pr		CH
Piciformes	Ramphastidae	Arasari de collar	Pteroglossus torquatus	Pr		CH
Psittaciformes	Psittacidae	Loro cariamarillo	Amazona autumnalis		Ap. II	CH
Strigiformes	Strigidae	Buho tropical	Ciccaba virgata		Ap. II	G
Mamíferos						
Carnivora	Procyonidae	Mico de noche, kinkajou	Potos flavus	Pr		CH
Chiroptera	Phyllostomidae	Murciélago oreja redonda	Lophostoma evotis	A		CH
Rodentia	Erethizontidae	Puerco espín tropical	Coendou mexicanus	A		CH
Réptiles						
Squamata	Culubridae	Culebra listonada occidental	Thamnophis proximus	A		G
	Corytophanidae	Turipache de Hernández	Corytophanes hernandezi	Pr		CH
Testudines	Emydidae	Tortuga gravada	Trachemys scripta	Pr		G

Nombre común	Nombre científico	NOM-059	CITES	Especie indicadora
Aves				
Águila pescadora	Pandion haliaetus		Ap. II	G
Aguililla caminera	Buteo magnirostris		Ap. II	G
Aguililla canela	Busarellus nigricollis	Pr	Ap. II	CH
Halcón enano	Falco rufigularis		Ap. II	G
Halcón guaco	Herpetotheres cachinnans		Ap. II	G
Carao, totonaca, correa, totolaca	Aramus guarauna	A		G
Pájaro cantil	Heliornis fulica	Pr		CH
Oropéndula moctezuma	Psarocolius montezuma	Pr		CH
Loro cabeza amarilla	Amazona oratrix	P	Ap. II	CH
Loro cariamarillo	Amazona autumnalis		Ap. II	CH
Loro de frente blanca, cabeza de manta, catarino, cotorra guayabera, cotorra	Amazona albifrons	Pr	Ap. II	G
Mamíferos				
Cacomixtle tropical	Bassariscus sumichrasti	Pr		CH
Anfibios				
Rana del río grande	Lithobates berlandieri	Pr		G
Reptiles				
Iguana espinosa rayada	Ctenosaura similis	A		G

Biodiversidad *Teca*

Orden	Familia	Nombre científico	NOM-059-SEMARNAT-2010	CITES
Aves				
Apodiformes	Trochilidae	Amazilia beryllina		Ap. II
		Amazilia yucatanensis		Ap. II
Accipitriformes	Accipitridae	Rupornis magnirostris		Ap. II
		Buteogallus anthracinus	Pr	
Falconiformes	Falconidae	Herpetotheres cachinnans		Ap. II
		Falco deiroleucus	P	Ap. II
		Caracara cheriway		Ap. II
Passeriformes	Icteridae	Psarocolius montezuma	Pr	
	Poliophtilidae	Poliophtila plumbea	Pr	
Piciformes	Ramphastidae	Pteroglossus torquatus	Pr	
		Ramphastos sulfuratus	A	Ap. I
Psittaciformes	Psittacidae	Amazona oratrix	P	Ap. I
		Aratinga nana	Pr	
Strigiformes	Strigidae	Ciccaba virgata		Ap. II
Ciconiiformes	Ciconiidae	Mycteria americana	Pr	

Orden	Familia	Nombre científico	NOM-059-SEMARNAT-2010	CITES
Mamíferos				
Chiroptera	Phyllostomidae	Lophostoma evotis	A	
	Emballonuridae	Peropteryx kappleri	Pr	
Rodentia	Erethizontidae	Coendou mexicanus	A	
Primates	Cebidae	Alouatta palliata	P	Ap. I
Resptiles				
Squamata	Colubridae	Thamnophis proximus	A	
	Corytophanidae	Corytophanes hernandezii	Pr	
	Iguanidae	Iguana iguana	Pr	Ap. II
		Ctenosaura pectinata	A, EM	
Testudines	Emydidae	Trachemys scripta	Pr	
	Kinosternidae	Kinosternon acutum	Pr	

Especies monitoreadas

A través de capturas de cámara trampa, se identificaron los siguientes animales:



- Aramides albiventris
- Aramides saracura
- Ardea alba
- Crocodylus moreletii



- Dasypus novemcinctus
- Egretta caerulea
- Geothlypis formosa
- Hylocichla mustelina
- Leptotila plumbeiceps
- Mono aullador.
- Nasua narica
- Plestiodon brevirostris
- Urocyon cinereoargenteus



Consumo de energía (kWh) 2025-2024

(GRI 302-1)

Categoría	2025	2024
Electricidad	36,048,785.0	47,267,552.7
Combustibles renovables	73,508,152.8	63,185,777.5
Combustibles no renovables	62,327,937.0	100,452,525.0
Total	171,884,874.8	211,155,007.7

Nota metodológica: Considera el consumo de electricidad y combustibles de las operaciones Instalaciones, Vivero y Planta.

En 2025 se observa una disminución del 18.6% en el consumo energético en comparación con 2024, debido a los ajustes operativos y la reducción temporal de actividades en planta, factores que impactaron directamente en la demanda energética.

Generación de emisiones (tCO2e) 2025-2024

(GRI 305-1, 305-2)

Categoría	2025	2024
Alcance 1	12,380.1	16,833.2
Alcance 2	13,883.8	15,615.9
Total ⁵	26,263.9	34,473.1

⁵ Actualmente no se cuantifican las emisiones de Alcance 3; su medición se encuentra en proceso de desarrollo e implementación.

Nota metodológica: Considera la generación de emisiones de las operaciones de Instalaciones, Vivero y Planta.

Durante 2025 se registró una disminución del 23.8% en las emisiones de GEI en comparación con el periodo previo. Este desempeño se vincula con las variaciones operativas en planta que impactaron la generación de emisiones.

Superficie plantada y volumen cosechado por especie 2025-2024

(SASB RR-FM-000.A, RR-FM-000.C)

Tipo	2025		2024	
	Hectáreas plantadas (ha)	Volumen cosechado (m³)	Hectáreas plantadas (ha)	Volumen cosechado (m³)
Teca	5,903.4	22,462.95	6,046.15	-
Eucalipto	5,102.6	155,826.00	5,892.94	-
Total	11,006	178,288.95	11,939.09	-

***Nota metodológica:** No se cuenta con trazabilidad histórica de este indicador, ya que su registro comenzó en 2025.

Áreas con Bosques de Alto Valor de Conservación

(SASB RR-FM-160a.3 | GRI 304-1)

Nombre	Hectáreas	Coordenadas	Tipo
Bosque de alto valor Padron	5.42	684159 - 1976740	Relictos de vegetación arbórea considerada de BAVC según estándar FSC®
Cresencio / Aurora Jimenez	23.62	404052 - 1964130	
Pocito	66.93	407330 - 1967100	

Áreas bajo protección

(SASB RR-FM-160a.2 | GRI 304-3)

Ubicación	Chiapas	Tabasco	Veracruz	Nayarit - Jalisco
Tamaño	198.53	2,677	563	1,022
Estado al final del periodo	Protegido			
Validación externa	FSC®			

***Nota metodológica:** Sólo se incluyen datos 2025

Superficie tratada: fumigación y control biológico 2025-2024

Tipo	2025	2024
Hectáreas fumigadas (ha)	16	198.0
Hectáreas con control biológico (ha)	43	527.5

Superficie tratada: fumigación y control biológico 2025-2024

Tipo	2025		2024	
	Cantidad de incendios	Hectáreas afectadas (ha)	Cantidad de incendios	Hectáreas afectadas (ha)
Teca	12	12.7	16	711.1
Eucalipto	29	22.5	55	447.9
Total	41	35.2	71	1,159.0

Durante 2025 se registró una reducción del 42.3% en incendios y de aproximadamente 97% en superficie afectada frente a 2024, cuando las condiciones de sequía severa en Tabasco, las cuales favorecieron la ocurrencia y propagación de incendios.

Extracción, vertido y consumo de agua (m3) 2025-2024

(GRI 303-3, 303-4, 303-5)

Categoría	2025	2024
Agua extraída*	67,020	68,452
Agua Vertida**	19,655	32,597
Agua Consumida	47,365	35,855

*Se extrae de pozos perforados.

**Parte se vierte en la superficie del suelo y otra parte para riego de planta.

Nota metodológica: Considera el consumo de agua de las operaciones de Planta.

Residuos generados por tipo (t) 2025-2024

(GRI 306-3)

Categoría	2025	2024
Residuos Peligrosos	33.2	203.8
Residuos No Peligrosos	26,496.9	24,281.6
Total	26,530.1	24,485.4

Nota metodológica: Considera la generación de residuos de las operaciones de Planta.

Anexo

Desempeño Social

Indicadores complementarios

El talento humano constituye un pilar fundamental en la sostenibilidad de la organización, **promovemos un entorno de trabajo seguro, saludable e inclusivo, a través del impulso al bienestar y el desarrollo de las personas, fortaleciendo su capacidad para generar valor de manera responsable.**

Como complemento al Informe de Sostenibilidad, en esta sección **se presentan indicadores** adicionales relacionados con la gestión del capital humano, **con el propósito de ampliar la información sobre nuestro desempeño en materia de atracción y retención del talento, la salud y seguridad ocupacional.**

Estos indicadores fortalecen la transparencia del informe y permiten dar un seguimiento más integral a los resultados obtenidos durante el periodo reportado.

Rotación de personal

Mantener los equipos de trabajo estables es una prioridad estratégica, se monitorean activamente de manera mensual los índices de rotación, lo cual nos permite identificar variaciones importantes que nos permitan fortalecer el sentido de pertenencia en cada una de nuestras unidades.

Rotación 2025-2024

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	2	0	2	1	2	3
Gerentes	3	2	5	5	7	12
Administrativos	10	12	22	7	12	19
Operativos	47	224	271	61	153	214
Total	62	238	300	74	174	248

Porcentaje de Rotación 2024-2025

Tasa de rotación	2025	2024
Voluntaria	9.8%	16.1%
Involuntaria	9.1%	8.0%
Término de contrato	51.2%	18.0%

Ausentismo

El seguimiento al ausentismo nos permite conocer el impacto de las ausencias laborales y desarrollar estrategias preventivas orientadas a la continuidad operativa, a través de la detección de áreas de mejora. A continuación, se presentan los indicadores de ausentismo correspondientes.

Días perdidos 2025-2024

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0
Administrativos	0	0	0	0	2	2
Operativos	29	714	743	82	1161	1243
Total	29	714	743	82	1163	1245

Índice de ausentismo 2025-2024

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gerentes	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Administrativos	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.01%	0.005%
Operativos	0.27%	0.83%	0.76%	0.12%	0.57%	0.51%
Total	0.13%	0.67%	0.57%	0.21%	0.78%	0.67%

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

A través de nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión buscamos promover un entorno laboral en el que **todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.**

Como complemento al informe de Sostenibilidad, esta sección incorpora indicadores adicionales que fortalecen la visibilidad de nuestro **desempeño en materia de representación femenina en posiciones de liderazgo y el desarrollo del talento interno mediante promociones laborales**, estos indicadores reflejan nuestro compromiso con la construcción de una organización más inclusiva y con igualdad de oportunidades.

Mujeres en posiciones de liderazgo

El fortalecimiento del liderazgo femenino es parte de nuestra estrategia, nos permite impulsar equipos más diversos.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes al periodo reportado.

Categoría	2025	Porcentaje de Representación (2025)	2024	Porcentaje de Representación (2024)
Direcciones	1	12.5%	3	30.0%
Gerencias	4	25.0%	5	25.0%
Jefaturas	11	39.3%	10	34.5%

Promociones anuales

El monitoreo de las promociones anuales permite evaluar la **movilidad interna**. Las oportunidades de desarrollo se rigen bajo criterios de **mérito, desempeño y equidad**, todas las promociones están alineadas al tabulador interno de Proteak.

A continuación, se presentan los indicadores correspondientes.

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0	0	0	0
Gerentes	1	0	1	1	1	2
Administrativos	3	10	13	4	7	11
Operativos	4	10	14	3	35	38
Total	8	20	28	8	43	51



Seguridad y Salud en el trabajo

Una **prioridad permanente** para Proteak es la seguridad de las personas colaboradoras. **Nuestro enfoque principal se centra en la prevención de riesgos, el fortalecimiento de la cultura de seguridad y la mejora continua** en nuestros procesos y condiciones de trabajo.

Para evaluar el desempeño en este sentido, se realiza **seguimiento a indicadores bajo estándares internacionales** que permiten medir la frecuencia y severidad de los incidentes, así como la efectividad de las acciones preventivas que se implementan en las diversas unidades operativas.

Índice de frecuencia y severidad 2025-2024

Categoría	2025	2024
Índice de frecuencia	6.1	9.8
Índice de severidad	15.5	42.2

Incidentes y enfermedades laborales 2025-2024

Categoría		2025	2024
Accidentes que causaron incapacidad	Planta	1	8
	Forestal/Cosecha/Vivero	4	5
	Servicios Centrales	0	0
Accidentes que causaron muerte	Planta	0	0
	Forestal/Cosecha/Vivero	0	0
	Servicios Centrales	0	0
Lesiones por accidente laboral	Planta	8	5
	Forestal/Cosecha/Vivero	1	4
	Servicios Centrales	0	0
Enfermedades incapacidad	Planta	0	0
	Forestal/Cosecha/Vivero	0	0
	Servicios Centrales	0	0



Relación con comunidades

Indicadores clave

- Mecanismos de consulta: MAQR externo.
- Conflictos comunitarios: 0 conflictos
- Quejas recibidas; 3
- Quejas resueltas; 3

Impactos socioeconómicos

Apoyo a comunidades 2025-2024

Categoría	2025	2024
Solicitudes recibidas	13	20
Inversión comunitaria (MXN)	\$401,05	\$110,65
Beneficiarios	4,257	8,325
Formación de estudiantes	30	248

Consulta comunitaria

Se desarrolla una consulta comunitaria cada año en donde las operaciones han estado presentes durante el año. En el 2025 se realizó la evaluación de impacto social a 65 personas.



84%

De las personas considera que la empresa genera algún cambio positivo en su comunidad.



92%

Considera que Proteak genera empleo en la zona.



92%

Sabe que Proteak otorga seguridad social a sus empleados.



78%

Considera que Proteak ha mejorado los caminos y accesos que utilizan, consideran que Proteak se hace responsable del daño durante su actividad en la zona.



86%

Considera la operación no afecta sus alrededores con ruido o polvo.



89%

Reporta que no existe algún daño por parte de Proteak a las fuentes y cursos de agua cercanos debido a la operación.

Colaboradores por tipo de jornada 2025-2024

(GRI 2-7)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Jornada completa	69	320	389	120	486	606
Total	69	320	389	120	486	606

Colaboradores por tipo de contrato 2025-2024

(GRI 2-7)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contrato temporal	21	133	154	64	279	343
Contrato indefinido	47	188	235	56	207	263
Total	68	321	389	120	486	606

Nota metodológica: Los datos corresponden al 31 de diciembre de 2025 e incluyen al personal de planta, forestal, cosecha, vivero y servicios centrales.

Colaboradores por tipo de contrato 2025-2024

(GRI 2-7)

Categoría Colaboradores que no son empleados	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	0	39	39	0	43	43

Nota metodológica: Los datos corresponden al 31 de diciembre de 2025 e incluyen al personal de terceros (contratistas y subcontratistas) que realiza actividades de intendencia en las instalaciones y seguridad patrimonial.

Colaboradores sindicalizados 2025-2024

(GRI 2-30)

Categoría Colaboradores que no son empleados	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	34	251	285	73	413	486

Contratación 2025-2024

(GRI 401-1)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0	1	0	1
Gerentes	0	0	0	0	2	2
Administrativos	2	3	5	7	5	12
Operativos	10	98	108	51	210	261
Total	12	101	113	59	217	276

Tasa de contratación	2025	2024
	26.4%	46.8%

Nota metodológica: La tasa de contratación se determinó dividiendo el total de ingresos de personal durante el periodo entre el promedio de colaboradores (calculado como el promedio entre la plantilla al inicio y al cierre del periodo).

Rotación 2025-2024

(GRI 401-1)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	2	0	2	1	2	3
Gerentes	3	2	5	5	7	12
Administrativos	10	12	22	7	12	19
Operativos	47	224	271	61	153	214
Total	62	238	300	74	174	248

Porcentaje de rotación 2025-2024

(GRI 401-1)

Tasa de rotación	2025	2024
Voluntaria	9.8%	16.1%
Involuntaria	9.1%	8.0%
Termino de contrato	51.2%	18.0%

Nota metodológica: La tasa de rotación se determinó dividiendo el total de bajas de personal por tipo durante el periodo entre el promedio de colaboradores, calculado como el promedio entre la plantilla al inicio y al cierre del periodo. No se presenta la rotación consolidada debido a la naturaleza de nuestro negocio, la cual implica la finalización periódica de contratos temporales.

Colaboradores que tomaron permiso parental 2025-2024

(GRI 401-3)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Colaboradores que tomaron permiso parental	3	13	16	5	11	16
Colaboradores que regresaron al trabajo tras el permiso parental	3	13	16	5	11	16
Colaboradores que permanecieron 12 meses después de reincorporarse	2	12	14	4	9	13

Horas de capacitación 2025-2024

(GRI 2-7)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	52	198	250	110	315	425
Gerentes	77	340	417	183	541	723
Administrativos	671	1,473	2,144	1,168	2,748	3,917
Operativos	1,025	3,548	4,573	1,324	3,515	4,839
Total	1,825	5,559	7,384	2,785	7,119	9,904
Promedio de horas de capacitación	17.3			16.8		

Nota metodológica: Los promedios de horas de capacitación se calcularon dividiendo el total de horas de capacitación impartidas entre el promedio de colaboradores (calculado como el promedio entre la plantilla al inicio y al cierre del periodo).

Colaboradores que recibieron evaluación de desempeño 2025-2024

(GRI 404-3)

Categoría	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	2	7	9	3	7	10
Gerentes	4	12	16	5	14	19
Administrativos	26	44	70	32	43	75
Operativos	1	10	11	1	15	16
Total	33	73	106	41	79	120

Incidentes y enfermedades laborales 2025-2024

(GRI 403-9, 403-10)

Categoría		2025	2024
Accidentes que causaron incapacidad	Planta	1	8
	Forestal/Cosecha/Vivero	4	5
	Servicios Centrales	0	0
Accidentes que causaron deceso	Planta	0	0
	Forestal/Cosecha/Vivero	0	0
	Servicios Centrales	0	0
Lesiones por accidente laboral	Planta	8	5
	Forestal/Cosecha/Vivero	1	4
	Servicios Centrales	0	0
Enfermedades que causaron incapacidad	Planta	0	0
	Forestal/Cosecha/Vivero	0	0
	Servicios Centrales	0	0
Enfermedades que causaron deceso	Planta	0	0
	Forestal/Cosecha/Vivero	0	0
	Servicios Centrales	0	0

Nota metodológica: Cerramos el 2025 con 79 días perdidos, reflejando un índice de frecuencia de 6.1, indicador clave de seguridad.

Apoyo a comunidad 2025-2024

(GRI 413-1)

Categoría	2025	2024
Solicitudes recibidas	13	20
Inversión comunitaria (MXN)	\$401,046	\$110,645
Beneficiarios	4,257	8,325
Formación de estudiantes	30	248

Índice de contenidos GRI

PROTEAK ha presentado la información incluida en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
Sección	Contenido GRI	Página/s o respuesta directa	Omisión
La organización y sus prácticas de reporte	2-1 Detalles organizacionales	17	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	17	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	17	
	2-5 Verificación externa	No se realizaron actualizaciones respecto a ediciones anteriores del informe.	
Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No se realizaron actualizaciones respecto a ediciones anteriores del informe.	
	2-7 Empleados	35, 53	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	53	
Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	13	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	13	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	13	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	13	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	13	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	62	
	2-15 Conflictos de interés	Nuestro Consejo está compuesto por cinco consejeros independientes, nombrados conforme a estatutos que limitan la concentración de poder (un consejero por cada 10% de acciones, sin obligación de nombrarlo). Los consejeros no rinden cuentas a las organizaciones que los designan, lo que garantiza su independencia. Asimismo, nuestro Código de Ética establece lineamientos para la prevención y gestión de conflictos de interés.	

Sección	Contenido GRI	Página/s o respuesta directa	Omisión
Gobernanza	2-16 Comunicación de inquietudes críticas		Información en desarrollo
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	13	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	13	
	2-19 Políticas de remuneración	15	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	15	
	2-21 Ratio de compensación total anual		Información no disponible por temas de confidencialidad
Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	
	2-23 Compromisos y políticas	17, 20	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	17, 20	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	20	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	17	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se registraron incumplimientos significativos a la legislación aplicable a la operación de la compañía en 2025.	
	2-28 Afiliación a asociaciones		Información en desarrollo
Compromiso con los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	23	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	53	
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	21	
	3-2 Lista de temas materiales	21	
	Contenidos por tema material		
	Gestión Forestal Sostenible		
	3-3 Gestión de los temas materiales	26	
	Gobernanza Ética y Cumplimiento		
	3-3 Gestión de los temas materiales	17	

Sección	Contenido GRI	Página/s o respuesta directa	Omisión
GRI 3: Temas materiales 2021	Riesgos y Continuidad del Negocio		
	3-3 Gestión de los temas materiales	16	
308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	Gestión de la Cadena de Suministro		
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		Información en desarrollo.
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Información en desarrollo.
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		Información en desarrollo.
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Información en desarrollo.
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	10	
	Desempeño Económico y Estrategia Fiscal		
	3-3 Gestión de los temas materiales	11	
	Adaptación al Cambio Climático		
	3-3 Gestión de los temas materiales	29	
	Seguridad y Salud Laboral		
	3-3 Gestión de los temas materiales	46	
	403-1 Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	46	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	46	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	46	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	46	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	46	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	46	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	46	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	46, 53, 54	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	46, 53, 54	

Sección	Contenido GRI	Página/s o respuesta directa	Omisión
GRI 3: Temas materiales 2021	Prácticas Laborales Justas		
	3-3 Gestión de los temas materiales	37	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	37, 53	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Ofrecemos a nuestros colaboradores un conjunto de beneficios orientados a su bienestar y el de sus familias: • Seguro de vida • Seguro de Gastos Médicos Mayores (para el colaborador y su familia directa) • Vale de despensa • Gastos funerarios • Trabajo en esquema remoto	
	401-3 Permiso parental	38, 53	
GRI 3: Temas materiales 2021	Gestión del Agua		
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3 Gestión de los temas materiales	29	
	303-1 Interacción con el agua como recurso	29	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados	29	
	303-3 Extracción de agua	29 , 55	
	303-4 Vertido de agua	29 , 55	
	303-5 Consumo de agua	29 , 55	
GRI 3: Temas materiales 2021	Respeto de los Derechos Humanos en la Cadena de Valor		
	3-3 Gestión de los temas materiales	10	
GRI 3: Temas materiales 2021	Eficiencia Energética		
GRI 302: Energía 2016	3-3 Gestión de los temas materiales	29	
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	29 , 55	
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización		No aplica a la operación.
	302-3 Intensidad energética		Información en desarrollo.
GRI 3: Temas materiales 2021	Eficiencia Energética		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	29 , 55	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	29 , 55	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Información en desarrollo.
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Información en desarrollo.

Sección	Contenido GRI	Página/s o respuesta directa	Omisión
GRI 3: Temas materiales 2021	Abastecimiento Sostenible de Materias Primas		
	3-3 Gestión de los temas materiales	10	
GRI 3: Temas materiales 2021	Biodiversidad		
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		Información en desarrollo.
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	55	Información en desarrollo.
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	26, 55	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	26	

Índice SASB

Industria: Manejo Forestal

Tema	Métrica	Categoría	Unidad de medida	Código	Página/s o respuesta directa	Omisión
Servicios e Impactos Ecosistémicos	Superficie forestal certificada bajo un estándar de manejo forestal de terceros, porcentaje certificado bajo cada estándar	Cuantitativa	Hectáreas (ha), Porcentaje (%)	RR-FM-160a.1	17,477.74 ha 100% certificadas FSC	
	Superficie forestal con estatus de conservación protegido	Cuantitativa	Hectáreas (ha)	RR-FM-160a.2	3,098 ha	
	Superficie forestal en hábitat de especies en peligro	Cuantitativa	Hectáreas (ha)	RR-FM-160a.3	65.97 ha	
	Descripción del enfoque para optimizar las oportunidades derivadas de los servicios ecosistémicos proporcionados por los terrenos forestales	Discusión y Análisis	No aplica	RR-FM-160a.4	26	
Derechos de los Pueblos Indígenas	Superficie forestal en territorio indígena	Cuantitativa	Hectáreas (ha)	RR-FM-210a.1		No aplica, ya que no contamos con terrenos forestales ubicados dentro de territorios indígenas legalmente reconocidos o identificados conforme a la normativa aplicable.
	Descripción de los procesos de relacionamiento y prácticas de debida diligencia respecto a derechos humanos, derechos indígenas y comunidades locales	Discusión y Análisis	No aplica	RR-FM-210a.2		
Adaptación al Cambio Climático	Descripción de la estrategia para gestionar oportunidades y riesgos para el manejo forestal y la producción de madera derivados del cambio climático	Discusión y Análisis	No aplica	RR-FM-450a.1	29	

Métrica	Categoría	Unidad de medida	Código	Página/s o respuesta directa	Omisión
Superficie forestal propiedad, arrendada o gestionada por la entidad	Cuantitativa	Hectáreas (ha)	RR-FM-000.A	11,006 ha	
Inventario agregado de madera en pie	Cuantitativa	Metros cúbicos (m³)	RR-FM-000.B		Información en desarrollo
Volumen de aprovechamiento maderable	Cuantitativa	Metros cúbicos (m³)	RR-FM-000.C	178,288.95 m³	

Los indicadores presentados también son aplicables a los requerimientos de la International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS), en la medida en que ambos marcos comparten criterios orientados a la gestión responsable, la trazabilidad y el desempeño sostenible a lo largo de la cadena de valor.

Sobre este Informe

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-14

El presente Informe de Sostenibilidad 2025 comunica el desempeño, avances y compromisos de la organización en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), así como las principales acciones implementadas para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades asociados a estos temas.

A través de este documento, la compañía reafirma su compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la generación de valor sostenible para sus grupos de interés.

El informe retoma el ciclo anual de reporte y tiene como objetivo proporcionar información relevante, comparable y confiable sobre la gestión de sostenibilidad de la organización.

Alcance y cobertura

El alcance organizacional de este informe comprende las operaciones de **Proteak Uno, S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias¹**, incluyendo sus actividades productivas, administrativas y operativas. La información reportada corresponde al periodo comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2025**.

¹ Comefor Internacional S.A. de C.V.; Comefor S.A. de C.V.; Forestaciones Operativas de México S.A. de C.V.; Proteak Dos S.A. de C.V.; Pro-eucalipto Holding S.A. de C.V.; Proucalipto S.A.P.I. de C.V.; Pro MDF S.A.P.I. de C.V.; Servicios Comefor Uno S.A. de C.V.; Servicios Comefor Dos S.A. de C.V.; Servicios Comefor Tres S.A. de C.V.; Servicios Comefor Cuatro S.A. de C.V.; Servicios Comefor Cinco S.A. de C.V.

Preparación y validación de la información

La elaboración de este informe fue coordinada por el área de **Recursos Humanos y Responsabilidad Social**, responsable de integrar, consolidar y validar la información proporcionada por las distintas áreas de la organización. El contenido del informe fue revisado y aprobado por la **Dirección General**, en línea con los procesos internos de supervisión y gobernanza.

Los contenidos y métricas presentados reflejan la información disponible al momento de su elaboración y se sustentan en procesos internos de recopilación y verificación de datos.

Determinación de temas materiales

El contenido del informe se estructuró a partir de los **temas materiales identificados en la actualización más reciente del análisis de materialidad, realizado entre 2025 y 2026**, el cual consideró los impactos más relevantes de la organización en el ámbito económico, ambiental y social, así como los riesgos y oportunidades que pueden influir en la creación de valor a largo plazo.

Estándares de reporte y marcos de referencia

Este informe fue preparado considerando marcos internacionales ampliamente reconocidos para la divulgación de información de sostenibilidad:

Global Reporting Initiative (GRI)

El informe se elaboró con referencia en los **Estándares Universales GRI 2021** y los **Estándares Temáticos aplicables**, en alineación con los temas materiales identificados. Los indicadores reportados responden a los impactos económicos, ambientales y sociales más relevantes para la organización.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Se incorporaron indicadores y métricas del estándar **sectorial Forestry Management RR-FM**, con el objetivo de fortalecer la divulgación de información financiera relacionada con sostenibilidad y facilitar la evaluación del desempeño por parte de inversionistas y analistas.

International Financial Reporting Standards (IFRS)

La compañía inició el proceso de alineación con las **NIIF S1 (Requerimientos Generales de Divulgación de Información Financiera relacionada con la Sostenibilidad)** y **NIIF S2 (Divulgaciones relacionadas con el Clima)**, con el propósito de avanzar hacia una divulgación más consistente y comparable de los riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad.

Al inicio de cada sección se indican los **estándares GRI aplicables**, así como la correspondencia con los **indicadores SASB relevantes**. En la sección de Anexos se presentan los índices de referencia y tablas de correspondencia con **GRI, SASB e IFRS** junto con la información cuantitativa de desempeño ASG.

WE MAKE FORESTRY MATTER



Informe de Sostenibilidad 2025